

ISSN 1990 - 5580
УНИВЕРСИТЕТ МЕЖДУНАРОДНОГО БИЗНЕСА



Халықаралық бизнес университетінің

ХАБАРШЫСЫ

ВЕСТНИК

Университета международного бизнеса

Интеграция в современной экономике

Конкурентоспособность национальной экономики

Финансовый сектор

Человеческие ресурсы

2012 Выпуск № 3(25)
июль-сентябрь

К СВЕДЕНИЮ АВТОРА

Направляемые в журнал «ВЕСТНИК» Университета международного бизнеса статьи следует оформить в соответствии с правилами издания:

1. Статьи принимаются набранными в текстовом варианте программы MS Office Word на одном из следующих языков: казахском, русском или английском.
2. Максимальный объем материала – 6 страниц формата А4. Материал печатается через 1,5 интервала, размер шрифта-14. Поля: верхнее, нижнее, справа и слева- 2см. Страницы статьи нумеруются.
3. Статья должна сопровождаться рецензией или отзывом, дающим право публикации в открытой печати, сопроводительным письмом с указанием полных данных об авторе: фамилия, имя, отчество, место работы, должность (название ВУЗа, без сокращений), занимаемая должность, ученая степень, домашний и рабочий телефоны, адрес эл. почты (если имеется).
4. Статья сопровождается аннотацией, содержащей не более 6-8 строк. Аннотации статей, написанных на государственном языке, следует давать на русском или английском языках, на других языках – на государственном и английском языках.
5. В верхней части статьи строчными буквами полужирным шрифтом печатаются инициалы и фамилия автора;
 - на следующей строке – полное название организации, где выполнена работа, город, страна;
 - на следующей строке – заглавными буквами печатается название статьи.
6. Все сведения, цитаты сопровождаются ссылками на источник. Библиографическая литература оформляется на языке оригинала с указанием: фамилии и инициалов авторов; заглавия произведения, места издания, названия издательства, года издания, страниц.
7. Редакция оставляет за собой право сократить статью, внести редакторскую правку.
8. Рукописи не рецензируются и не возвращаются.
9. Авторы несут ответственность за достоверность фактов, цитат, экономико-статистических данных, имен и прочих сведений.
10. Таблицы и графические материалы располагаются по тексту материала.



«ВЕСТНИК»
УНИВЕРСИТЕТА
МЕЖДУНАРОДНОГО
БИЗНЕСА

Выпуск №3(25)/2012
июль–сентябрь

АЛМАТЫ

Журнал «Вестник» Университета международного бизнеса включен в перечень научных изданий, рекомендуемых для публикации основных результатов диссертаций и статей по экономическим наукам, утвержденный Комитетом по надзору и аттестации в сфере образования и науки (приказ от 23.11.2006 года N10-7/ 1591).

К СВЕДЕНИЮ АВТОРА

Направляемые в журнал «ВЕСТНИК» Университета международного бизнеса статьи следует оформить в соответствии с правилами издания:

1. Статьи принимаются набранными в текстовом варианте программы MS Office Word на одном из следующих языков: казахском, русском или английском.
2. Максимальный объем материала – 6 страниц формата А4. Материал печатается через 1,5 интервала, размер шрифта-14. Поля: верхнее, нижнее, справа и слева- 2см. Страницы статьи нумеруются.
3. Статья должна сопровождаться рецензией или отзывом, дающим право публикации в открытой печати, сопроводительным письмом с указанием полных данных об авторе: фамилия, имя, отчество, место работы, должность (название ВУЗа, без сокращений), занимаемая должность, ученая степень, домашний и рабочий телефоны, адрес эл. почты (если имеется).
4. Статья сопровождается аннотацией, содержащей не более 6-8 строк. Аннотации статей, написанных на государственном языке, следует давать на русском или английском языках, на других языках – на государственном и английском языках.
5. В верхней части статьи строчными буквами полужирным шрифтом печатаются инициалы и фамилия автора;
 - на следующей строке – полное название организации, где выполнена работа, город, страна;
 - на следующей строке – заглавными буквами печатается название статьи.
6. Все сведения, цитаты сопровождаются ссылками на источник. Библиографическая литература оформляется на языке оригинала с указанием: фамилии и инициалов авторов; заглавия произведения, места издания, названия издательства, года издания, страниц.
7. Редакция оставляет за собой право сократить статью, внести редакторскую правку.
8. Рукописи не рецензируются и не возвращаются.
9. Авторы несут ответственность за достоверность фактов, цитат, экономико-статистических данных, имен и прочих сведений.
10. Таблицы и графические материалы располагаются по тексту материала.



«ВЕСТНИК» УНИВЕРСИТЕТА МЕЖДУНАРОДНОГО БИЗНЕСА

Выпуск №3(25)/2012
июль–сентябрь

АЛМАТЫ

**«Вестник» Университета международного бизнеса
N3(25) 2012**

Ежеквартальный журнал

Издается с 2006 года

Собственник (учредитель):
Университет международного бизнеса

Председатель редакционной коллегии
Сагадиев К.А.

Зам. председателя Абишев А.А.

Гл. редактор Масырова Р.Р.

Редакционная коллегия:

1. Сагадиев К.А.
2. Абишев А.А.
3. Масырова Р.Р.
4. Окаев К.О.
5. Хубиев К.А. (Россия)
6. Рязанов В.Т. (Россия)
7. Том Готч (США)
8. Билл Кипп (США)
9. Вольф Хартманн (Германия)
10. Нурмуханова Г.Ж.
11. Садвакасова А.Б.
12. Шыныбеков Д.А.
13. Демеуова Г.Т.
14. Наренова М.Н.
15. Дадабаева Д.М.

Журнал зарегистрирован в Международном центре ISSN в Париже. Регистрационный номер – ISSN 1990-5580.

Основная тематическая направленность научного журнала: публикации основных научных результатов диссертаций (08.00.00 – экономические науки), публикация научных статей, информационно-практических материалов по актуальным проблемам современной экономики, права, философии, истории, социологии, политологии, международных отношений, информационных технологий.

Периодичность издания журнала – I раз в квартал (4 номера в год, языки изданий – казахский, русский, английский).

Адрес издателя: 050010, г. Алматы, пр. Абая, 8а
Республика Казахстан
телефон: +8 (327) 2506244 вн. 3999
факс: +8 (327) 2671245
e-mail: rmasyrova@uib.kz

© Университет международного бизнеса.

Свидетельство о постановке на учет средства массовой информации N 6384 от 13.10.2005 г. Министерство культуры, информации и спорта РК

СОДЕРЖАНИЕ

КОЛОНКА РЕДАКТОРА

<i>Масырова Р. Р.</i> 20 лет – Университету международного бизнеса.....	5
<i>Сагадиев К.А.</i> Поздравление президента Университета международного бизнеса.....	6
<i>Абишев А.А.</i> Обращение к читателям журнала.....	7

ИНТЕГРАЦИЯ В СОВРЕМЕННОЙ ЭКОНОМИКЕ

<i>Нурмуханова Г.Ж.</i> ПРОБЛЕМЫ РАЗВИТИЯ СИСТЕМЫ ОБРАЗОВАНИЯ РК: ИННОВАЦИОННЫЙ КОНТЕКСТ.....	9
<i>Дадабаева Д.М.</i> ОСОБЕННОСТИ СОВРЕМЕННОГО БИЗНЕС-ОБРАЗОВАНИЯ.....	11
<i>Наренова М.Н.</i> СТРАТЕГИЯ ИНТЕРНАЦИОНАЛИЗАЦИИ УНИВЕРСИТЕТА МЕЖДУНАРОДНОГО БИЗНЕСА.....	15
<i>Шакирова Г.А.</i> ФАКТОРЫ, ВЛИЯЮЩИЕ НА КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТЬ ВЫСШЕГО УЧЕБНОГО ЗАВЕДЕНИЯ.....	19
<i>Киреева-Каримова А.М.</i> РАЗВИТИЕ СОВРЕМЕННЫХ МЕТОДОВ УПРАВЛЕНИЯ СТРАТЕГИЧЕСКИМИ ИЗМЕНЕНИЯМИ В ОРГАНИЗАЦИИ.....	24
<i>Болатханова З.А.</i> ЭФФЕКТИВНОСТЬ ФУНКЦИОНИРОВАНИЯ И РАЗВИТИЯ ГОСУДАРСТВЕННО-ЧАСТНОГО ПАРТНЕРСТВА.....	27
<i>Сатмурзаев Н.А.</i> СУЩНОСТЬ МАЛОГО БИЗНЕСА И ЕГО РОЛЬ В ЭКОНОМИКЕ ГОСУДАРСТВА.....	32
<i>Дияр С.К., Токтабаев А.Р.</i> НЕКОТОРЫЕ ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ ИННОВАЦИОННОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ.....	36
<i>Greg MacDonald</i> THE DAWNING OF THE ASIAN CENTURY ON KAZAKH ALIGNMENT AND SERVICE INDUSTRY EXPORTS.....	38

КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТЬ НАЦИОНАЛЬНОЙ ЭКОНОМИКИ

<i>Marcin Duszynski</i> ROLE OF SUPPORT SYSTEMS IN INTERNATIONAL STUDENT RECRUITMENT.....	45
<i>Шуленбаева Г.Р.</i> АНАЛИЗ ИНВЕСТИЦИОННОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ РК: ТЕНДЕНЦИИ РАЗВИТИЯ И ПЕРСПЕКТИВЫ.....	48
<i>Зиябеков Н.</i> НЕКОТОРЫЕ ПРОБЛЕМЫ НЕПЛАТЕЖЕЙ В РЕСПУБЛИКЕ КАЗАХСТАН.....	52
<i>Булат А.Э.</i> РАЗВИТИЕ ТЕЛЕКОММУНИКАЦИОННЫХ УСЛУГ.....	56

<i>Мухаммедов Э.О.</i> ХБУ-НІН ЖЕТІСТІКТЕРІ ЖОҒАРЫ	58
ФИНАНСОВЫЙ СЕКТОР	
<i>Ли В.Д., Дауталиева Г.</i> РОЛЬ ГОСУДАРСТВЕННЫХ РЕГУЛИРУЮЩИХ ОРГАНОВ В СОЗДАНИИ УСЛОВИЙ ПОСТРОЕНИЯ СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ БАНКОВСКОЙ ЛИКВИДНОСТЬЮ	60
<i>Макыш С.Б., Кохан Р.С.</i> АНАЛИЗ И ПРОБЛЕМЫ ФОРМИРОВАНИЯ КРЕДИТНОГО ПОРТФЕЛЯ КОММЕРЧЕСКИХ БАНКОВ	64
<i>Ли В.Д., Кустубаева Г.К.</i> ПЕРСПЕКТИВНЫЕ НАПРАВЛЕНИЯ РАЗВИТИЯ БАНКОВСКИХ УСЛУГ В КАЗАХСТАНЕ	67
<i>Байтанаева Б.А., Беркымбаева А.М.</i> ОТРАЖЕНИЕ ИНФОРМАЦИИ О ДВИЖЕНИИ ДЕНЕЖНЫХ ПОТОКОВ ПРЯМЫМ И КОСВЕННЫМ МЕТОДАМИ	71
<i>Жумаканов Ж.Т.</i> МЕХАНИЗМЫ УПРАВЛЕНИЯ КАЧЕСТВОМ ПРОДУКЦИИ В ФИНАНСОВОМ СЕКТОРЕ	74
<i>Артыкбаев О.М.</i> ОСОБЕННОСТИ ФИНАНСИРОВАНИЯ ГОРНОДОБЫВАЮЩЕЙ ПРОМЫШЛЕННОСТИ	78
<i>Келдибеков А.К.</i> ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ ГОСУДАРСТВЕННОГО СОЦИАЛЬНОГО СТРАХОВАНИЯ КЫРГЫЗСКОЙ РЕСПУБЛИКИ	81
<i>Туллеугалиев А.Н.</i> МЕТОДЫ БОРЬБЫ С КОРРУПЦИЕЙ В СФЕРЕ ЭЛЕКТРОННЫХ ГОСУДАРСТВЕННЫХ ЗАКУПОК РЕСПУБЛИКИ КАЗАХСТАН	86
<i>Ахшалова С.Е.</i> ФИНАНСОВАЯ СЛУЖБА И ЕЕ РОЛЬ В СИСТЕМЕ УПРАВЛЕНИЯ ПРЕДПРИЯТИЕМ	89
ЧЕЛОВЕЧЕСКИЕ РЕСУРСЫ	
<i>Садыков Г.Г.</i> «MYSTERY SHOPPING» КАК МЕТОД МАРКЕТИНГОВЫХ ИССЛЕДОВАНИЙ	94
<i>Онюшева И.В.</i> МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЕ ПОДХОДЫ К ОЦЕНКЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА	98
<i>Султанбекова А.О., Секерова А.А.</i> АВТОМАТИЗАЦИЯ БИБЛИОТЕКИ	103
<i>Яворская Ж.Х.</i> ВЛИЯНИЕ МЕНТАЛИТЕТА КАЗАХОВ НА ПОСТРОЕНИЕ КАДРОВОГО МЕНЕДЖМЕНТА В КАЗАХСТАНЕ	106
<i>Яворская Ж.Х.</i> РЫНОК ТРУДА В КАЗАХСТАНЕ И ЕГО ВЗАИМОСВЯЗЬ С ПОЛИТИКОЙ ОБРАЗОВАНИЯ РЕСПУБЛИКИ КАЗАХСТАН	112
<i>Дербисалин А.М.</i> АНАЛИЗ ВЛИЯНИЯ МАРКЕТИНГА НА ЭФФЕКТИВНОСТЬ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ КОМПАНИИ	118

КОЛОНКА РЕДАКТОРА



Роза Рамазановна Масырова,
*отличник образования РК,
 главный редактор
 научного журнала «Вестник»
 Университета международного бизнеса*

20 лет – Университету международного бизнеса

Качественное образование – надежные инвестиции в будущее

Университет международного бизнеса (UIB) – один из первых в Казахстане негосударственных высших учебных заведений.

За годы существования он приобрел высокий статус и престиж.

Тому подтверждением является признание его значимости отечественным, международным образовательным и научным сообществом.

За двадцать лет своего существования Университет международного бизнеса стал заметным образовательным центром г. Алматы и Республики Казахстан. Годы становления и развития Университета принесли крупные изменения как в структурном, педагогическом, так и в научном потенциале. Университет воспитал не один десяток талантливых руководителей ведущих казахстанских и совместных фирм.

Университет международного бизнеса преобразовался в современный учебно-научный центр с многопрофильной структурой. Сегодня в Университете функционирует два факультета по подготовке бакалавров, факультет послевузовского профессионального образования (магистратура, докторантура), департамент программы MBA и дистанционного обучения.

В Университете международного бизнеса работают отечественные и иностранные преподаватели с большим опытом работы в области экономики. Они передают студентам лучшие знания и практические навыки, работодателям квалифицированных специалистов.

Наш Университет имеет тесные связи с университетами и центрами бизнес-образования зарубежных стран.

С 2006 года издается свой научный ежеквартальный журнал «Вестник» УМБ.

Журнал имеет также международное значение. Зарегистрирован в Международном центре ISSN.

Нашими авторами являются ведущие ученые нашей Республики и стран ближнего и дальнего зарубежья, молодые исследователи, творческие и профессиональные практики.

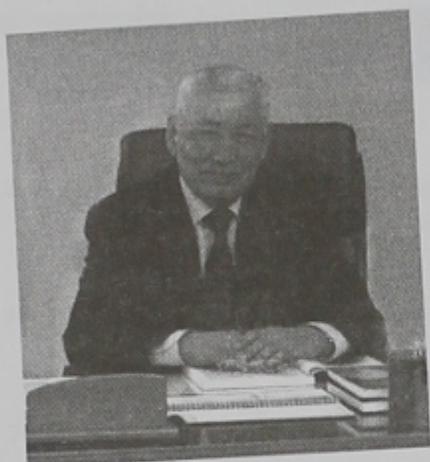
Уважаемые профессора, доценты, преподаватели, магистранты, сотрудники!

За 20-лет совместной и напряженной работы Вы внесли неоценимый вклад в дело подготовки востребованных специалистов по всем направлениям обучения.

От всей души поздравляю Вас с 20-летним юбилеем нашего Университета!

Желаю родному коллективу творческих успехов в благородном важном деле подготовки специалистов, управленческих кадров, расширении связей региональных и международных партнеров, оставаясь проводником современных инновационных технологий в образовании.

Крепкого Вам здоровья, неиссякаемой энергии и творческих успехов в достижении поставленных целей!



ПОЗДРАВЛЕНИЕ ПРЕЗИДЕНТА УНИВЕРСИТЕТА МЕЖДУНАРОДНОГО БИЗНЕСА

Сагадиев К.А.

*доктор экономических наук, профессор,
академик НАН РК,
заслуженный деятель науки и техники Казахстана*

Казахстан, являясь суверенным государством, ставит амбициозные и ответственные задачи вхождения в число ведущих развитых стран мира и усиления конкурентоспособности в условиях глобальной экономики.

В решении этих задач важнейшую роль играют человеческие ресурсы, которые формируют основной потенциал конкурентоспособности развитой экономики.

Казахстанское общество, выбрав путь на построение рыночной экономики в 1991 году, должно было заново создать фундамент системы высшего образования, которая бы соответствовала требованиям нового времени. В качестве одного из таких ВУЗов и был задуман Университет международного бизнеса (UIB), у истоков которого мне посчастливилось быть.

УМБ, начиная в 1992 году свою деятельность, был ориентирован на потребности молодого казахстанского бизнеса, который остро нуждался в новых знаниях и новых специалистах-рыночниках. Это время открывшихся возможностей, но одновременно и большой ответственности за качество образования.

Прошедшие годы, со времени становления подтвердили правильность выбранного вектора развития.

Сейчас UIB – это крупный университет в Казахстане, имеющий свое имя, своих выпускников и профессоров, а главное заслуженное место среди ведущих ВУЗов Казахстана.

Университет международного бизнеса является крупным центром научных исследований в Казахстане.

Университеты на протяжении своей длительной истории всегда были флагманами позитивных процессов. Неоценимая лепта, вносимая университетами и наукой в жизнь общества, выражается прежде всего, в качестве образования и квалификации человеческих ресурсов. Эта цель, несомненно преследуется и казахстанскими высшими учебными заведениями, в том числе и Университетом международного бизнеса.

Перед коллективом Университета международного бизнеса (UIB) стоит новая ответственная задача – выйти на новые горизонты своего развития, тесно интересуясь с мировой наукой и образованием, расширяя роль Университета в общественном развитии нашей страны.

Ответственная миссия Университета также в том, чтобы развивать и ковать когорту молодых ученых, готовить будущих профессиональных менеджеров, предпринимателей, лидеров бизнеса.

ПОЗДРАВЛЯЮ КОЛЛЕКТИВ УНИВЕРСИТЕТА МЕЖДУНАРОДНОГО БИЗНЕСА
С ЮБИЛЕЕМ !

ОБРАЩЕНИЕ К ЧИТАТЕЛЯМ ЖУРНАЛА



Абишев А.А.,
*доктор экономических наук, профессор,
 ректор Университета международного бизнеса (UIB)*

Уважаемые читатели журнала!

Перед Вами юбилейный номер «Вестника» Университета международного бизнеса. Нашему Университету (UIB) в этом году исполняется 20 лет. Подводя итоги двадцатилетней деятельности, Университет международного бизнеса одновременно готовится к осуществлению новых проектов и идей.

В те далёкие годы, когда в Казахстане назрела необходимость трансформации плановой экономики в рыночную, ощущалась потребность в кадрах нового типа, особенно экономического профиля. В республике не имели представления о специалистах для рыночной экономики. Наряду с первыми частными вузами, появившимися в 1992 году, в рамках инновационных образовательных процессов, была открыта Школа Международного Бизнеса, теперь уже Университет международного бизнеса. С первых же дней своего существования основной задачей университета была и остается: подготовка высококвалифицированных специалистов с высшим образованием, способных вести бизнес, быть лидерами и новаторами в самых различных сферах экономики и предпринимательства.

Образование – это фундамент духовного роста, профессионального и, в конечном счете, жизненного успеха каждого человека. Поэтому UIB с первых своих шагов заложил высокие требования к условиям и качеству обучения, к уровню квалификации и творческих способностей профессоров и преподавателей, к масштабам и глубине вузовской научно-исследовательской работы.

Университет международного бизнеса является единой школой непрерывного образования, включающей в себя программы

довузовской подготовки, бакалавриата, магистратуры, докторантуры Ph.D, а также бизнес-образования. Уже 10 лет на рынке образовательных услуг мы предлагаем уникальные и востребованные программы MBA, EMBA, DBA. За годы реализации этих программ университет выпустил свыше 1000 специалистов для бизнеса, в том числе и международного. Подготовка топ-менеджеров с высокими лидерскими качествами, опытом и знаниями, приобретенными здесь, помогают в развитии успешной карьеры наших выпускников. Выпуская специалистов бизнес-профиля, основную задачу мы видим в развитии личности, способной внести важный вклад в развитие как государственной экономики, так и частного сектора, и в подготовке кадров для малого и среднего бизнеса, выведению их на международный уровень, делая еще более конкурентоспособными.

Сегодня UIB – это элитарное высшее учебное заведение, осуществляющее подготовку кадров в области менеджмента и маркетинга, финансов и учета, экономики и международных отношений, экологии и туризма, государственного и муниципального управления, информационных систем, социальной работы, социологии, психологии и журналистики.

Коллектив UIB многое сделал для обеспечения доступности образования для каждого человека, желающего учиться, расти профессионально и духовно. Разработанные нами методики и технологии обучения, основанные на современных инновационных подходах, социально-ориентированные программы устраняют любые барьеры на пути получения образования.



ПОЗДРАВЛЕНИЕ ПРЕЗИДЕНТА УНИВЕРСИТЕТА МЕЖДУНАРОДНОГО БИЗНЕСА

Сагадиев К.А.

*доктор экономических наук, профессор,
академик НАН РК,*

заслуженный деятель науки и техники Казахстана

Казахстан, являясь суверенным государством, ставит амбициозные и ответственные задачи вхождения в число ведущих развитых стран мира и усиления конкурентоспособности в условиях глобальной экономики.

В решении этих задач важнейшую роль играют человеческие ресурсы, которые формируют основной потенциал конкурентоспособности развитой экономики.

Казахстанское общество, выбрав путь на построение рыночной экономики в 1991 году, должно было заново создать фундамент системы высшего образования, которая бы соответствовала требованиям нового времени. В качестве одного из таких ВУЗов и был задуман Университет международного бизнеса (UIB), у истоков которого мне посчастливилось быть.

УМБ, начиная в 1992 году свою деятельность, был ориентирован на потребности молодого казахстанского бизнеса, который остро нуждался в новых знаниях и новых специалистах-рыночниках. Это время открывшихся возможностей, но одновременно и большой ответственности за качество образования.

Прошедшие годы, со времени становления подтвердили правильность выбранного вектора развития.

Сейчас UIB – это крупный университет в Казахстане, имеющий свое имя, своих выпускников и профессоров, а главное заслуженное место среди ведущих ВУЗов Казахстана.

Университет международного бизнеса является крупным центром научных исследований в Казахстане.

Университеты на протяжении своей длительной истории всегда были флагманами позитивных процессов. Неоценимая лепта, вносимая университетами и наукой в жизнь общества, выражается прежде всего, в качестве образования и квалификации человеческих ресурсов. Эта цель, несомненно преследуется и казахстанскими высшими учебными заведениями, в том числе и Университетом международного бизнеса.

Перед коллективом Университета международного бизнеса (UIB) стоит новая ответственная задача – выйти на новые горизонты своего развития, тесно интересуясь с мировой наукой и образованием, расширяя роль Университета в общественном развитии нашей страны.

Ответственная миссия Университета также в том, чтобы развивать и ковать когорту молодых ученых, готовить будущих профессиональных менеджеров, предпринимателей, лидеров бизнеса.

ПОЗДРАВЛЯЮ КОЛЛЕКТИВ УНИВЕРСИТЕТА МЕЖДУНАРОДНОГО БИЗНЕСА
С ЮБИЛЕЕМ !



ОБРАЩЕНИЕ К ЧИТАТЕЛЯМ ЖУРНАЛА

Абишев А.А.,

*доктор экономических наук, профессор,
ректор Университета международного бизнеса (UIB)*

Уважаемые читатели журнала!

Перед Вами юбилейный номер «Вестника» Университета международного бизнеса. Нашему Университету (UIB) в этом году исполняется 20 лет. Подводя итоги двадцатилетней деятельности, Университет международного бизнеса одновременно готовится к осуществлению новых проектов и идей.

В те далёкие годы, когда в Казахстане назрела необходимость трансформации плановой экономики в рыночную, ощущалась потребность в кадрах нового типа, особенно экономического профиля. В республике не имели представления о специалистах для рыночной экономики. Наряду с первыми частными вузами, появившимися в 1992 году, в рамках инновационных образовательных процессов, была открыта Школа Международного Бизнеса, теперь уже Университет международного бизнеса. С первых же дней своего существования основной задачей университета была и остается: подготовка высококвалифицированных специалистов с высшим образованием, способных вести бизнес, быть лидерами и новаторами в самых различных сферах экономики и предпринимательства.

Образование – это фундамент духовного роста, профессионального и, в конечном счете, жизненного успеха каждого человека. Поэтому UIB с первых своих шагов заложил высокие требования к условиям и качеству обучения, к уровню квалификации и творческих способностей профессоров и преподавателей, к масштабам и глубине вузовской научно-исследовательской работы.

Университет международного бизнеса является единой школой непрерывного образования, включающей в себя программы

довузовской подготовки, бакалавриата, магистратуры, докторантуры Ph.D, а также бизнес-образования. Уже 10 лет на рынке образовательных услуг мы предлагаем уникальные и востребованные программы MBA, EMBA, DBA. За годы реализации этих программ университет выпустил свыше 1000 специалистов для бизнеса, в том числе и международного. Подготовка топ-менеджеров с высокими лидерскими качествами, опытом и знаниями, приобретенными здесь, помогают в развитии успешной карьеры наших выпускников. Выпуская специалистов бизнес-профиля, основную задачу мы видим в развитии личности, способной внести важный вклад в развитие как государственной экономики, так и частного сектора, и в подготовке кадров для малого и среднего бизнеса, выведению их на международный уровень, делая еще более конкурентоспособными.

Сегодня UIB – это элитарное высшее учебное заведение, осуществляющее подготовку кадров в области менеджмента и маркетинга, финансов и учета, экономики и международных отношений, экологии и туризма, государственного и муниципального управления, информационных систем, социальной работы, социологии, психологии и журналистики.

Коллектив UIB многое сделал для обеспечения доступности образования для каждого человека, желающего учиться, расти профессионально и духовно. Разработанные нами методики и технологии обучения, основанные на современных инновационных подходах, социально-ориентированные программы устраняют любые барьеры на пути получения образования.

По достоинству оценить достижения вуза за прошедшие 20 лет смогли уже более 8000 тысяч выпускников UIB.

Сегодня вы можете встретить их практически в любой сфере деятельности и практически во всех регионах Казахстана, ближнего и дальнего зарубежья. Они работают как в государственных и коммерческих организациях, образовательных учреждениях и правоохранительных органах, так и в крупных банках и собственном бизнесе. Но самое главное: выпускники UIB – востребованные профессионалы, успешные и состоявшиеся люди. Качество полученного образования в университете подтверждено многократным и успешным прохождением вузом процедур государственной аттестации и международной аккредитации, многочисленными достижениями и победами наших преподавателей и студентов на различных образовательных конкурсах.

Обращаясь к авторам, среди которых как известные ученые: профессора, доктора наук, академики, так и магистранты, докторанты, студенты, хочу отметить, что наш журнал демократичен, но вместе с тем предъявляет высокие требования к качеству и актуальности публикуемых материалов, достоверность, объективность, научный подход, базирующийся на многообразных методах научного исследова-

ования, а также четкость изложения мыслей. Наши двери открыты для всех, кто интересуется проблемами экономического образования и науки, кто стремится получить путевку в сложную, многогранную и перспективную научную жизнь.

Считаю, что наш журнал станет эффективным инструментом установления и укрепления партнерских отношений между образованием, наукой и бизнесом, будет способствовать консолидации усилий профессионалов на пути рационального решения важных экономических и социальных проблем государства, в оказании позитивного влияния на развитие рынка высшего образования, вхождения в международное образовательное пространство.

Сердечно поздравляю ППС и сотрудников, студентов, магистрантов и докторантов со знаменательным событием в жизни университета – 20-летним Юбилеем UIB. Выражаю свою благодарность нашим авторам и читателям, партнерам и друзьям за интерес к изданию, поддержку и сотрудничество, выражаю надежду на то, что журнал будет стимулировать стремление каждого из вас продолжать научную деятельность. Искренне желаю творческих успехов, научного и профессионального роста. Приглашаю к участию в журнале новых авторов!

ИНТЕГРАЦИЯ В СОВРЕМЕННОЙ ЭКОНОМИКЕ

Нурмуханова Г. Ж.,

*доктор экономических наук,
профессор, проректор по учебной и
методической работе
Университета международного бизнеса*

ПРОБЛЕМЫ РАЗВИТИЯ СИСТЕМЫ ОБРАЗОВАНИЯ РК: ИННОВАЦИОННЫЙ КОНТЕКСТ

На современном этапе развития в Казахстане активно рассматриваются различные подходы к управлению наукой и образованием в условиях интенсивного инновационного развития экономики и общества.

В системе науки и образования РК обозначен ряд проблем, преодоление которых должно эффективно интегрировать систему образования в национальный инновационный комплекс.

В числе первых по значимости проблем можно назвать неэффективный обмен и использование научной информации, для которой характерна закрытость, труднодоступность, низкий уровень навыков работы с современным информационными технологиями (в частности Интернетом), своеобразный информационно-технологический инфантилизм молодого поколения научных работников. Следующей проблемой является слабое знание иностранных языков, хотя Министерство образования и науки требует увеличения научных публикаций на английском языке, проводит большую работу в этом направлении. Третьей проблемой становится демографический кризис в научной среде. Согласно статистике, доля кандидатов наук в возрасте до 40 лет составляет всего лишь 25%, докторов наук 1,2%. Поэтому «омоложение» науки является одной из первостепенных задач ее развития. Далее, проблемой становится обновление и эффективное использование научного оборудования. На сегодняшний день ведомственным министерством проводится работа по определению необходимого нового научного, лабораторного оборудования и созданию системы коллективных центров совместного использования научного оборудования, однако процесс развивается медленно.

Проблемным является и тот факт, что, несмотря на то, что ВУЗы давно живут в рыночной среде, они полностью делегируют государству обязанность по финансированию науки. И это еще далеко не полный перечень проблем связанных с развитием науки и образования.

Следовательно, развитие Казахстана по инновационному пути приведет к кардинальным изменениям не только в науке, но и в сфере подготовки кадров. Инновационный процесс, с одной стороны, потребует, а с другой – создаст непосредственные предпосылки интеграции систем науки, образования и производства.

Как социальный институт, воспроизводящий интеллектуальный потенциал страны, образование должно обладать способностью к опережающему развитию, отвечать интересам общества, конкретной личности и потенциального работодателя. В Казахстане реализация новых подходов к развитию высшего образования идет в русле трансформации традиционных университетов в университеты инновационного типа. Стратегия их развития основана на реализации концепции вуза как учебно-научно-инновационного комплекса. В этом случае они, с одной стороны, готовят специалистов нового поколения для рынка интеллектуального труда, а с другой стороны, становятся полноправными субъектами рыночной экономики как разработчики, поставщики объектов интеллектуальной собственности, продукции и услуг с новым качеством, востребованным потребителями. Небезосновательно, что такие университеты рассматриваются в качестве одной из составляющих инновационного сектора экономики страны. Как представляется, они могут дать вполне адекватные ответы на вызовы времени. Примером такого развития может стать Университет международного бизнеса.

За 20-летний период развития Университет международного бизнеса (UIB) занял достойное место на рынке высшего образования, сформировал эффективную организационную структуру и представляет полный спектр образовательных услуг. Несмотря на достаточно прочные позиции, университет не стоит на месте, а постоянно стремится к

совершенствованию. Постоянное самосовершенствование позволяет проводить корпоративную политику, ориентированную на улучшение качества и создает все условия для выхода на новый виток международной интеграции и повышения инновационной активности в развитии университета.

Вуз занимает ведущие позиции в генеральном рейтинге, проводимом Национальным аккредитационным центром по оценке качества образования МОН РК. По ранжированию НКАОКО UIB занимает 5 место в рейтинге вузов гуманитарного профиля.

Реализация двудипломного образования осуществляется с 4 партнерами: вузами Чехии, Латвии, России и Китая; обменные программы имеют еще более широкую географию. В UIB на сегодняшний день обучение ведется на английском языке по 6 специальностям бакалавриата: финансы, маркетинг, учет и аудит, менеджмент, экономика, международные отношения и по 2 специальностям магистратуры: финансы и менеджмент. Студенты изучают иностранные языки (английский, немецкий, французский, испанский) на 1-3 курсах (всего 12 кредитов) поэтому вопрос о владении иностранным языком в университете решается без проблем.

Стратегия развития UIB основана на реализации концепции вуза как учебно-научно-инновационного комплекса. Университет готовит специалистов нового поколения для рынка интеллектуального труда и становится полноправным субъектом рыночной экономики как разработчик, поставщик объектов интеллектуальной собственности, продукции и услуг с новым качеством, востребованных потребителями.

Университет в числе первых в режиме эксперимента стал внедрять кредитную систему обучения. Были разработаны нормативные документы: правила организации учебного процесса по кредитной технологии обучения, положение о академических службах, положение об эдвайзерах, справочник-путеводитель для студентов 1 и 4 курсов, и др.

Системность в управлении инновациями привела к тому, что вуз стал высокоинтегрированной системой, служащей базой развития фундаментальной науки, которая таким образом оказывается буквально встроенной в систему образования.

Инновация — это не всякое новшество или нововведение, а функция, которая серьезно повышает эффективность действующей си-

стемы, буквально инвестиции в новации, вложение средств в разработку новой техники, технологии, научных исследований.

Инновационные технологии в вузе (т.е. технологии, основанные на нововведениях) несмотря на их правовую неопределенность в содержательном плане — это, прежде всего, условие повышения качества образования, а следовательно, возможность повысить конкурентоспособность конкретного вуза на рынке образовательных услуг.

Большое внимание в последние годы UIB уделяется развитию дистанционного обучения, которое развивается естественным путем от создания и внедрения в учебный процесс отдельных компьютерных учебных пособий и прикладных программ к появлению систем и технологий дистанционного обучения.

Дистанционное обучение в UIB включает не только предоставление учебного материала в электронном виде на портале дистанционного обучения, но и дополняется участием преподавателя в режиме реального времени, что наполняет учебный процесс сотрудничества педагога и обучающегося познавательной и творческой деятельностью.

Каждый обучающийся имеет доступ к основным информационным образовательным ресурсам Университета через портал дистанционного обучения.

Инновационные университеты, деятельность которых вполне отвечает сегодняшним реалиям, стремятся выступать полноценными субъектами рыночных отношений. Поставляя на рынок услуги образовательной и научной деятельности, они пытаются взаимодействовать с иными его сферами. В самом деле, достоинство вузовского образования — это не только его качество, но и ориентация на рынок труда. Однако вузы, чья продукция во всем мире давно считается самым ценным и дорогим товаром, до сих пор не рассматриваются как субъекты рыночных отношений, в то время как современное производство, основанное на знании, формирует новый быстро меняющийся рынок образовательных услуг. Пока же образовательный рынок и рынок труда в значительной степени несогласованны: наблюдается отставание предложений образовательных услуг от потребностей рынка труда, плохо сопряжены сферы труда и образования с точки зрения структуры, т.е. Соответствия классификации профессий и специальностей. Все это отражается и на состоянии образовательной системы, все еще не способной в

полной мере к самосовершенствованию, и на состоянии рынка труда, который при наличии огромного числа лиц, получивших высшее образование, не может удовлетворить свои потребности в нужных специалистах.

Все эти условия свидетельствуют о насущной необходимости разработки и внедрения Казахстанской Квалификационной Системы, представляющей собой Национальные Квалификационные Рамки на основе компетенций и плюс отраслевые квалификационные стандарты, конкретизирующие результаты обучения, соответствующие квалификационным уровням, что послужит основанием обеспечения качества рабочей силы экономики, повлияет на повышение занятости населения, станет стимулом для социально – экономического развития страны и повышения качества жизни.

Возможные результаты Национальной Рамки Квалификаций заключаются:

- в совершенствовании механизма выявления потребностей в умениях/квалификациях;
- в изменении роли заинтересованных сторон (стейкхолдеров);
- в ужесточении стандартов, в повышении качества и уровня участия граждан в обучении;
- в увеличении эффективности и изменении порядка и способов реализации программ образования и обучения.

При этом квалификационная рамка должна отвечать ожидаемым результатам различных групп заинтересованных сторон.

При обновлении системы квалификаций, вновь вводимые квалификационные уровни не просто должны соотноситься с существующими профилями профессий, но и должны предвосхищать развитие ситуации в трудовой сфере. Здесь важно подчеркнуть, что квали-

фикации являются социальным конструктом, отражающим согласие, достигнутое между интересами различных заинтересованных сторон (социальных партнеров).

В этих условиях можно ожидать, что установление прозрачных и значимых отношений между квалификациями внутри рамки будет постоянно усложняться. Таким образом, рамки не являются статичными, устанавливая связи между меняющимися объектами, такими как:

- результаты обучения,
- деятельность, требуемая предприятиями,
- профессиональные квалификации и дипломы,
- общее и профессиональное образование.

В целом отмеченные направления инновационной деятельности не исчерпывают всех потенциальных возможностей. Это лишь первые шаги, из которых, однако, уже можно извлечь определенные успехи.

Думается, что речь должна идти в первую очередь о качественном образовании. А это значит, что ценно само по себе образование, а способность на основе полученных знаний создавать новое знание, умение им управлять на основе теоретического задела, который был получен в вузе на базе обучения не столько практического, сколько имеющего в своей основе научную и творческую составляющую. Отсюда следует что инновации – это прямой путь интеграции образования, науки и производства, адекватный экономике знаний.

Мы имеем все возможности и ресурсы для того, чтобы создать такую систему образования и науки, соответствующую современным потребностям личности, общества и государства, и занять достойное место на мировом образовательном рынке.

Дадабаева Д.М.,

*кандидат экономических наук,
директор департамента программ МВА
и дистанционного образования
Университета международного бизнеса*

ОСОБЕННОСТИ СОВРЕМЕННОГО БИЗНЕС-ОБРАЗОВАНИЯ

Красный диплом любого престижного экономического Университета или Академии это конечно хорошо, но это скорее показатель

обучаемости, терпения, умения работать с информацией, а не готовности отлично справляться с поставленными задачами по реализации инновационных проектов. Частично эта проблема решается обучением специалистов «по заказу» предприятий. Таким образом, предприятие готовит кадры «для себя» с учетом особенностей деятельности. Но такое сотрудничество возможно только для крупных корпораций, небольшой компании это не под силу.

Выпускникам вузов, желающим пополнить ряды топ-менеджмента, рано или поздно

придется получать дополнительное бизнес-образование. Разница между хорошим экономическим и бизнес-образованием заключается в том, что последнее ориентировано на усвоение управленческих инструментов. Существует также разница в технологиях получения знаний: при подготовке специалистов активно используются тренинги, деловые игры.

Сегодня многие казахстанские Вузы реализуют образовательные программы совместно с европейскими университетами и бизнес-школами, приглашают преподавателей из-за рубежа. Создаются бизнес-школы, работающие как по международным так и по собственным программам.

Степень MBA (Master of Business Administration) самая известная и популярная профессиональная степень в сфере управления бизнесом. Эту степень получают для приобретения специальных знаний и навыков в области менеджмента. Обычно освоить этот курс проще людям, уже имеющим опыт работы в бизнесе. При этом первое образование не имеет существенного значения. Для многих работодателей наличие степени MBA у соискателя становится обязательным.

Но как объяснить жалобы директоров компаний на то, что отечественное бизнес-образование не удовлетворяет потребностям рынка в высокопрофессиональных топ-менеджерах? Большая часть отечественных бизнес-школ имеет те же проблемы, что и Вузы: оторванность от практики, отсутствие опытного преподавательского состава, отсутствие эффективных технологий обучения. В отличие от западных школ, у нас по-прежнему преобладают аудиторные занятия, низка доля самостоятельной работы студента. Плюс отечественных программ – адаптированность к реалиям казахстанского рынка. Проявляется это, например, в том, что практический материал, используемый на занятиях, подготовлен по опыту ведения бизнеса в Казахстане. Еще один плюс – дешевизна программ. За отечественную степень надо будет заплатить \$8-10 тыс, что в несколько раз дешевле западной.

Получить практические знания и навыки также помогут бизнес-тренинги. Их организацией в стране занимается огромное количество тренинговых и консалтинговых компаний. Успех и востребованность этой услуги можно объяснить направленностью на решение конкретной проблемы и получением быстрого результата. Бизнес-тренинг – это воз-

можность получить необходимые знания и навыки за короткое время, путем «погружения». Существуют тренинги самых разных форм и направлений: тренинги продаж, командообразования, логистики, ведения переговоров, для руководящих работников, торговых представителей, секретарей.

Критерии выбора тренера меняются в зависимости от приоритетов развития компании. Очень востребованы тренеры-практики, работающие над формированием конкретных навыков и решением практических задач стоящих перед компанией. В отличие от бизнес-семинаров, тренинги подразумевают наличие упражнений, в которых участники задействованы телесно. За счет этого навыки отрабатываются и закрепляются глубоко на уровне подсознания и двигательной памяти. Очень важный момент – оценка эффективности проведенного тренинга, работа с результатами обучения. Тренинг будет эффективным только при условии переноса результатов в рабочий процесс. Поэтому популярны корпоративные тренинги и семинары, в которых все участники уже знакомы друг с другом и привыкли работать в команде. Что немаловажно, на тренинге создается особая атмосфера, сплоченность участников процесса, «коллективный дух». В социальной психологии эта стадия развития группы называется «корпорация». Люди, объединенные общими глубокими переживаниями, которым хорошо вместе, готовы продолжать взаимодействовать и участвовать в достижении более высокого результата своей деятельности. После хорошего тренинга хочется свернуть горы. Участники тренинга испытывают огромный эмоциональный подъем. На этом можно строить дальнейшую работу компании, так как вместе с навыками люди еще и получают опыт совместного применения их на практике. По истечении времени это состояние всемогущества уходит, но знания и навыки, полученные в результате такого «погружения», остаются. А если есть поле для применения полученных знаний и принятых решений, то «корпорация» может перерасти в сплоченный, работоспособный коллектив. Особенностью тренингов в отличие от стандартизированных учебных программ MBA, является индивидуальный подход к каждому клиенту.

Бизнес-тренинги – это возможность постоянного повышения уровня персонала в соответствии с поставленными задачами, без

серьезных временных затрат. Они позволяют начать активно применять имеющиеся знания на практике. Недаром их используют как элемент технологии обучения лучшие бизнес-школы Европы. Именно они, как наиболее динамичная форма обучения, оптимальны для постоянного дополнительного образования в выбранной сфере для сотрудников развивающейся компании, стремящейся к успеху.

Бизнес образование, и, в частности, бизнес-школа, призвана сделать процесс погружения во все новое и передовое, в условиях постоянно ограниченного времени, максимально эффективным для топ-менеджера и полезным. Однако роль современного бизнес-образования на этом не ограничивается. Бизнес образование в современных реалиях, это комплекс определенных целей, которые ставит перед собой человек, когда идет в бизнес-школу и принимает решение посвятить пару лет дальнейшему самосовершенствованию.

Почему люди идут в бизнес-школу и какие у них ожидания?

Есть несколько ключевых групп менеджеров.

Первая – это те, кому нужен некий психологический перерыв, чтобы понять, чего же они хотят в жизни. Это люди, желающие полностью сменить сферу деятельности и образ жизни.

Вторая категория – это люди, которые приходят за дипломом определенного бренда, чтобы потом его дорого продать.

Третья группа – которые, стремятся получить новые связи и попасть в новый круг полезных людей – это определенный network.

Четвертые действительно понимают, что им не хватает знаний и предпринимательского духа.

Категория менеджеров, которой нужен network, будет присутствовать всегда, как бы не развивались передовые средства коммуникации. Ведь никакие средства связи не заменят время, проведенное в кругу умных и успешных людей. Поэтому очень важно, чтобы современная бизнес-школа предоставляла возможности познакомиться с новыми интересными людьми и получить знания об их опыте. Школа не должна быть узкой в плане того, что она преподает. Важно грамотно сочетать hard и softskills. Бизнес-школа должна помогать задавать правильные вопросы и показывать возможные варианты ответов на

них, потому что всегда существует множество ходов, которые приводят к успеху, и не меньше тех, что ведут к проигрышу. Управление не может быть просто академическим знанием – человек должен его проговорить, продумать и прочувствовать. В данном контексте, следует отметить, что современное бизнес-образование это то, которое строится на современном (читай актуальном) бизнес опыте. А это в свою очередь означает, что моральное право преподавать топ-менеджерам имеют только действительно познавшие реалии казахстанского бизнеса специалисты.

Особенность современной бизнес-школы, да и бизнес-образования в целом, связана с тем, что сегодня мы не обладаем возможностью пропускать через себя весь объем информации, который к нам поступает. Должен существовать фильтр, и именно бизнес-школа может быть таким фильтром. В своих ежедневных управленческих решениях, мы очень часто принимаем решения, полагаясь на бизнес-интуицию, хотя хотелось бы принимать их, полагаясь на проверенный и передовой опыт. Когда твоего управленческого решения ожидает несколько подразделений компании и каждое решения должно быть возмеченным и продуманным, то сразу же начинаешь думать о «помощи из вне». В текущих реалиях многие топовые и отечественные бизнес-школы выполняют эту роль с успехом, поскольку в них сосредоточен огромный аналитический и практический бизнес потенциал.

Наконец, на мой взгляд, самая важная тенденции современного бизнес-образования – преподавание предпринимательства и процесс принятия решения. Это очень важная задача бизнес-школы – помочь научиться менеджерам принимать решения в достаточно быстром темпе и часто в условиях неопределенности, показать варианты успешности, дать инструментарий и его практическое применение, помочь раскрыться тому, что есть в человеке талантливом, и помочь ему научиться принимать решения и брать на себя ответственность. В современных реалиях бизнес-образование должно поддерживать творческий подход, предпринимательское начало, возмеченный риск и умение принимать нестандартные решения. В своей команде, мы хотим видеть людей, которые могут быть как лидерами в компании, так и исполнителями, так как я считаю, что лидерство не должно быть в ущерб всему коллективу. Уверена,

что о методах формирования такой команды я тоже узнаю во время своего обучения.

Классической принято считать американскую модель бизнес-образования. Она включает в себя двухступенчатую подготовку менеджеров с последующим присвоением степеней бакалавра делового администрирования (Bachelor of Business Administration, BBA) и магистра делового администрирования (Master of Business Administration, MBA). Сердцевинной модели является подготовка профессиональных управляющих в школах бизнеса, представляющих достаточно автономное подразделение какого-либо университета. Школа подчиняется уставу университета, отчисляет средства в его центральные фонды, но имеет значительную самостоятельность. В ее собственности находятся здания и сооружения, а также имущество и денежные средства, она полностью отвечает по своим финансовым обязательствам, самостоятельно осуществляет кадровую политику и определяет содержание учебных программ. Великобритания фактически создала свою версию «американизированной» подготовки менеджеров в школах бизнеса, но с большим упором на образование без отрыва от производства и с использованием преимуществ модели, основанной на весьма солидном «общем» образовании (гуманитарном, естественно-научном) и развитии навыков самостоятельной работы с литературой. Вслед за Соединенным Королевством многие страны Европы, такие, как Испания, Италия, Нидерланды, Франция и ряд других перешли к «смешанной» модели, сочетающей «традиционные» и «новые» сектора бизнес-образования, образовательные учреждения разных типов (университеты, школы бизнеса, институты повышения квалификации и т.д.), в различных формах обучающие людей бизнесу и менеджменту и действующие параллельно и довольно взаимосвязано. В максимальной степени от «новой» новой модели осталась далека Германия и ориентирующиеся на нее Австрия, Бельгия, Финляндия и некоторые другие страны. Япон-

ская образовательная система построена по традиционному типу при сохранении сильной национальной специфики.

Основная ставка делается на признание казахстанского бизнес-образования на мировом рынке, для чего активно привлекаются в качестве партнеров зарубежные университеты и бизнес-школы, используются для обучения их адаптированные программы. В планах стоит широкое и беспрепятственное привлечение иностранных преподавателей, специалистов-практиков и студентов. Предполагается, что и бизнес-сообщество примет активное участие в формировании образовательных стандартов, организации собственных корпоративных программ обучения, будет предоставлять учащимся возможность стажироваться, выполняя реальные проекты.

Будущее отечественного бизнес-образования должно создаваться на новой базе. Этой базой первоначально должно стать нормальная экономическая среда, в которой основную прибыль станет приносить качественный труд. Только в этом случае имеет смысл говорить об образовании и образованности, эффективности деятельности, качестве и рентабельности.

На сегодняшний день система подготовки MBA представляет собой «элитарное» экономическое образование для практиков. Слово «элитарное» намерено берем в кавычки, исходя из того, что «MBA» – это brand, вывеска, за которой скрывается не только определенное качество, но и идеология господствующей экономической модели. Диплом MBA – условие продвижения для тех, кто, даже не обладая статусом собственника, хочет попасть на высокие должности в крупные коммерческие организации, т. е. – предпосылка продвижения к деньгам и власти. MBA – это кузница кадров, разделяющих ценности современной глобальной финансовой элиты. Именно поэтому массовое увлечение MBA – это индикатор культурного сдвига: отказа от традиционного образования и традиционных моральных ценностей в пользу экономического развития.

Литература:

1. <http://www.edu.gov.kz>
2. <http://www.skolkovo.ru>
3. <http://www.london.edu>

Наренова М.Н.,

кандидат экономических наук,

Fulbright Scholar

Университет международного бизнеса

СТРАТЕГИЯ ИНТЕРНАЦИОНАЛИЗАЦИИ УНИВЕРСИТЕТА МЕЖДУНАРОДНОГО БИЗНЕСА

Лики времени

Наше время имеет многие лики. Оно быстро, изменчиво, неожиданно. Кажется парадоксальным, что то, что было нужно десять лет назад, не востребовано сейчас. Возьмите работу менеджера. Его функции во многом другие сейчас, нежели в начале века, поскольку инновационные технологии меняют практически все: характер общения с людьми, время на принятие решений, способы работы с потребителями.

Как реагировать на эти лики времени? Кто научит все этому – быть своим и ко времени? Ответ на поверхности – современный университет.

IN FOCUS

Что такое быть современным университетом? Есть ли критерии, которые определяют эту своевременность и актуальность и выделяют университет из остальной когорты? Конечно, можно! Этим слагаемым множество, однако, самые важные – это адаптивность, гибкость, оперативность и настроенность на современные реалии.

Кто же в фокусе? Это – UIB – Университет Международного Бизнеса. Созданная в момент своего зарождения в 1992 году как Международная Школа Бизнеса (IBS), эта креативная структура очень быстро переросла задуманные рамки и сформировалась в полноценный университет. Прошло всего 20 лет и UIB, имея сходство со своим предшественником, тем не менее, неузнаваем.

Мерило успеха

Что есть мерило успеха UIB? Конечно же – бренд UIB! Это – тысячи менеджеров, финансистов, бухгалтеров, PR-специалистов, рекламистов, маркетологов и многих других, благодарных своей Alma Mater.

UIB начинался всего лишь с нескольких преподавателей и 45 студентов. Сейчас – это университет с численностью обучающихся около 5 тысяч, из которых 3 500 студентов –

бакалавров, 600 магистрантов, 16 докторантов и более чем 800 слушателей программы MBA и DBA.

Сейчас в университете работает около 190 казахстанских и зарубежных преподавателей, которые представляют best of the best.

Время роста UIB пришлось на годы развития рыночной экономики в Казахстане, которые требовали масштабных изменений, и – UIB отвечает этому вызову, демонстрируя по настоящий день высокую динамику. А это – новые программы и специальности (из них 8 преподаваемых на английском языке), инновационные технологии обучения, неординарные преподаватели, талантливые студенты, широкие связи в международном пространстве.

Ландшафт интернационализации

Казахстан неуклонно и целенаправленно меняется из страны с небольшой экономикой в государство с большим потенциалом роста и сильными притязаниями на место в клубе стран с наукоемкой экономикой. Наша страна становится более открытой и интегрированной в мировое пространство. Как реагировать на эти вызовы? UIB отвечает на это своей стратегией интернационализации. Она означает синергию и комбинацию традиций классического университета и применяемых инновационных технологий в образовании, в особенности, его строгую приверженность к интернационализации преподавания и исследований, сильный акцент на генерацию новых знаний и тесную привязку к национальному и международному бизнес-сообществу.

UIB: Стратегия интернационализации

UIB – один из первых вузов Казахстана, открывший окно в международное образовательное пространство. Он является пионером и лидером по многим направлениям в области международного образования – программы двойного диплома, международные исследовательские и образовательные проекты, обмен студентами и преподавателями. UIB вошел в когорту ведущих университетов, подписав Великую Хартию Университетов (Magna Charta Universitatum) в 2009 году в г.Болонья, декларируя тем самым применение принципов современного университетского образования в своей работе.

Международный фокус в UIB с самого момента его создания, когда компания IBM выступила ключевым партнером. Современный статус UIB и его реальное присутствие на

международном образовательном рынке являются логическим результатом хорошо продуманной стратегии, включающей ряд ключевых и взаимосвязанных сфер. Стратегия интернационализации UIB – это органичный симбиоз казахстанского и западного образования, эффективная адаптация зарубежного опыта к казахстанской почве.

Международное партнерство

Приоритетом UIB является продуманный выбор зарубежных университетов в качестве партнеров. В своей стратегии интернационализации UIB опирается на те университеты и школы бизнеса, которые имеют солидную репутацию в мире и международную аккредитацию в AACSB, EQUIS, AMBA.

Среди них – Болонский Университет (Италия), Лундский университет (Швеция), Копенгагенская Школа Бизнеса (Дания), Университет Козьмински, Университет Н.Коперника, Куявско-Поморский Университет и Краковская Академия им.А.Ф.Моджевского (Польша), Университет Дж.Мейсона, Университет Дж.Вашингтона, Университет Кенесоу (США), Шанхайский университет экономики и финансов, Восточно-Китайский Университет политики и права, Университет Ваньли (Китай), Университет Вусонг и Школа бизнеса Солбридж (Южная Корея), Университет Кардиффа и Университет Нотумбрии (Великобритания), Братиславский экономический университет и Европейский университет в Скалице (Словакия), Университет прикладных наук СОУ (Финляндия), Университет Я.А.Коменского (Чехия), Вильнюсский университет (Литва), Санкт-Петербургский государственный технический университет и Бизнес-Университет МИРБИС (Россия), Технический Университет Дрездена (Германия), HAN Университет (Нидерланды), Восточно-Азиатский Институт Менеджмента (Сингапур), Школы бизнеса ISMA и RISEBA (Латвия) и другие.

В настоящее время UIB имеет партнерские связи с более чем 30 университетами и школами бизнеса из Европы, Азии, США и Канады, стран СНГ.

В число первых международных партнеров университета вошел Лундский университет – Lund University (Швеция). Это – один из старейших с многовековыми традициями и крупнейший из университетов Северной Европы, являющийся лидером в области университетского образования. Лундский универ-

ситет стал первым вузом, с которым UIB инициировал программу студенческого обмена. Так, уже в 2004 году первые три студента поехали по программе студенческой мобильности в Швецию.

Лундский университет, наряду с Копенгагенской школой бизнеса – Copenhagen Business School (Дания), стал также одним из первых партнеров UIB по программе ТЕМПУС. Эта программа дала возможность научиться у лучших по мировым рейтингам университетов Европы развивать и расширять свои международные программы, а также обучить преподавателей по программе «Teach your subject in English».

Болонский Университет – Bologna University из Италии является брендом сам по себе. Именно от этого старейшего в мире университета, созданного в 1088 году, идет импульс современным тенденциям интернационализации высшего образования, получивший название Болонского процесса. И надо отметить, что UIB находится в этом мейнстриме, поскольку в партнерстве с Болонским университетом координировал проект ТЕМПУС по внедрению европейской системы кредитов (European Credit Transfer System – ECTS) в казахстанских вузах. Это позволило UIB активизировать мобильность студентов и сблизить собственные учебные программы с европейскими стандартами.

Университеты США – традиционные инноваторы и лидеры в сфере высшего образования в мире. UIB имеет партнерские отношения с Университетом Дж.Мейсона (George Mason University), Университетом Дж.Вашингтона (George Washington University), Университетом Кенесоу (Kenesaw State University) по широкому спектру деятельности, в первую очередь, в области исследовательских программ и подготовки докторов философии, среди них такие престижные в научном мире программы как Фулбрайт (Fulbright Program). Работая с профессорами из США, молодые исследователи – докторанты программы PhD – учатся по передовым мировым образцам и в духе лучших университетских традиций, имеют возможность пройти долгосрочную научную стажировку в США.

Страны Азии, в том числе Юго-Восточной Азии – Китай, Южная Корея, Малайзия, Индонезия, Сингапур, Япония – стремительно развивают свои связи с UIB. Обширный спектр партнерских университетов охватывает Меж-

дународный университет Токио и Университет Нагои – из Японии; Университет ВаньЛи, Шанхайский университет экономики и финансов, Восточно-Китайский университет политики и права – из Китая, Университет Вусонг – из Южной Кореи, Линтон Университет – из Малайзии, Восточно-Азиатский Институт Менеджмента – из Сингапура.

Наряду с университетами с многовековой историей – такими как Болонский университет и Лундский университет – UIB развивает двусторонние связи с относительно молодыми университетами «новой волны». Среди них – Университет Козьмински (Kozminski University) из Польши, с которым UIB имеет соглашение об академическом обмене студентами и преподавателями, совместным образовательным и исследовательским проектам, двудипломном образовании. Опыт Университета Козьмински важен для UIB по многим параметрам, поскольку вуз за довольно короткий период своего существования достиг существенных результатов и стал одним из ведущих в Европе.

Особая сфера интернационализации, в которой UIB продвинулся заметно вперед, это – программы двойного диплома. Разработанные с учетом мировой практики подходы к реализации этих программ позволяют студентам, магистрантам и докторантам PhD, обучающимся в UIB, получить два диплома – казахстанский и зарубежный. Так, уже осуществлены успешные выпуски бакалавров и магистрантов по программам двойного диплома с Университетом Я.А.Коменского (Чехия)-по специальности «Финансы»; с университетом ISMA (Латвия) по специальности «Менеджмент», «Маркетинг», «Государственное и муниципальное управление»; Бизнес-Университетом МИРБИС (Россия, Москва) по программе MBA (Магистр делового администрирования).

В ближайшее время будут реализованы новые программы двойного диплома бакалавриата и магистратуры – с бизнес-школой Клермон-Ферран (Франция) – по специальностям «Финансы», «Учет и Аудит», «Управление проектами»; Школой бизнеса Солбридж (Южная Корея) по специальности «Менеджмент», «Финансы», «Информационные технологии»; Восточно-Китайским Университетом политики и права (Китай) по специальности «Международная экономика»; Школой бизнеса Университета Кардиф (Великобритания) по специальностям «Финансы», «Менеджмент»,

«Учет и Аудит»; Университетом Нотумбри (Великобритания) по специальности «Государственное и местное управление»; а также ряд программ с Восточно-Азиатским Институтом Менеджмента (Сингапур). В следующем учебном году количество программ двойного диплома в UIB достигнет 10 и будет расти в будущем.

Программы двойного диплома дают широкие перспективы выпускникам UIB, делают их более конкурентоспособными, расширяют границы их потенциального рынка труда, оттачивают их языковые навыки, обеспечивают им определенный value added, что делает их более привлекательными в глазах работодателей. И это вкупе с ценным опытом жизни в другой культурной среде, что обогащает каждого из них как личность.

Студенческая мобильность в UIB – привилегия априори, предоставляемая во время обучения. Широчайшая география (Финляндия, Голландия, Польша, Венгрия, Южная Корея, Япония, Франция, США, Швеция, Италия, Сингапур, Китай, Малайзия, Великобритания, Кипр, Латвия, Литва, Россия и другие страны) и налаженные механизмы партнерства позволяют студентам и магистрантам извлечь максимальную пользу для будущего профессионального роста. UIB – первым из казахстанских вузов через свои программы академической мобильности применил на практике систему перевода европейских кредитов (ECTS), что позволило в дальнейшем распространить накопленный опыт в масштабе всей страны.

Студенты UIB рассматривают программу академической мобильности как своего рода challenge, когда проверяются их способности и готовность быть послами своей Alma Mater в партнерском вузе и стране. Так, к примеру, студенты UIB, впервые выехавшие по программе академической мобильности в Университет Прикладных Наук Центральной Остроботнии – Central Ostrobothnia University of Applied Sciences в Финляндии в 2007 году, были первыми гражданами нашей страны в этом университете и городе. Надо отметить, что студенты UIB всегда демонстрируют свои лучшие интеллектуальные и человеческие качества, что укрепляет уверенность партнерских вузов в необходимости дальнейшего развития и углубления сотрудничества.

Особое место в программе академической мобильности занимают зарубежные учебные модули, когда обучающиеся имеют возмож-

ность изучить ряд дисциплин в партнерском университете. Как правило, такие модули позволяют сочетать теорию с практикой изучения опыта передовых компаний в области менеджмента, маркетинга, логистики, операционного управления, дизайна, инноваций и современных технологий. Среди выездных учебных модулей – обучение в Южной Корее, Италии, Чехии, Латвии, России – Москве и Санкт-Петербурге, Сингапуре, Франции, Великобритании. Компании Samsung, LG, Hyundai, Volkswagen, BMW, Siemens, Mercedes, Bata и другие глобальные бренды сотрудничают с партнерскими вузами UIB в рамках бенчмаркинга, чтобы сделать более близким и знакомым для Казахстана передовые достижения в области бизнес-администрирования.

Mobility for all – это доминанта, которой в UIB руководствуются при реализации стратегии интернационализации. Более 30 ведущих зарубежных профессоров из более чем 15 стран приезжают ежегодно в университет, чтобы передать свои лучшие знания студентам, привлечь к международным исследованиям и распространить свой опыт взаимодействия с бизнес-сообществом. Преподавание в течение семестра или одного учебного года зарубежными профессорами дает возможность UIB органично и последовательно интегрировать современные методики преподавания в собственную практику, осмыслить их преимущества и узкие места, добиться стройности и логичности в их адаптации. Эта программа – Visiting Foreign Professor – стала стремительно востребованной и популярной среди студентов и преподавателей в UIB. Данный шаг позволил привнести международное содержание в программы обучения на всех уровнях высшего и послевузовского образования – бакалавриат-магистратура-докторантура PhD, обеспечивая более глубокий уровень понимания процессов в мировой экономике.

Международная аккредитация

UIB, стремясь к международному признанию, активно включился в процесс аккредитации своих образовательных программ. Международная аккредитация – это своего рода hallmark, или знак качества, свидетельство синхронизации работы университета с лучшими стандартами, принятыми в мировом образовании. Первой ласточкой на этом пути явилась аккредитация четырех образовательных программ бакалавриата и магистрату-

ры, преподаваемых на английском языке, по специальностям «Финансы» и «Экономика» в Австрийском Агенстве по качеству – Austrian Quality Agency (AQA). Главной мотивацией в этом процессе стал успешный опыт партнерских вузов UIB, аккредитованных в AACSB (Американской Ассоциацией Школ Бизнеса), EQUIS (Европейская система качества), AMBA (Ассоциация школ бизнеса Великобритании), среди которых Школа бизнеса Клермон-Ферран (Франция), Университет Козьмински (Польша), Копенгагенская Школа бизнеса (Дания), Лундский университет (Швеция), Школа Бизнеса Солбридж (Южная Корея), Школа бизнеса Университета Кардифф (Великобритания).

Аккредитация четырех программ в целом преобразовала всю систему качества образования в UIB, поскольку данный процесс коснулся всех аспектов деятельности университета от стратегического управления до студенчества. UIB через международную аккредитацию вносит интернационализацию не только в содержание учебных программ, но и в целом в систему менеджмента вуза. Это, безусловно, дает большие выгоды нашим потенциальным студентам и бизнесу Казахстана в целом.

Международные проекты в бизнес-образовании

UIB является одним из немногих вузов Казахстана, занимающим ведущие позиции по реализации программ ТЕМПУС Европейского Союза в области высшего образования. Так, UIB координировал два больших проекта ТЕМПУС – «Внедрение системы европейских кредитов ECTS в казахстанских вузах» и «Стандарты дистанционного образования и аккредитация в Казахстане». Результаты этих проектов оказали позитивное влияние на развитие в целом системы высшего образования в Казахстане и позволили продвинуться самому университету к лучшим моделям в Европе.

UIB в 2012 году стал первым не только в Казахстане, но и во всей Центральной Азии университетом-грантодержателем (grantholder) проекта ТЕМПУС-STUDIК «Студенческое самоуправление и демократическая вовлеченность в Казахстане». Такое доверие со стороны программы ТЕМПУС Европейского Союза является наглядным подтверждением высокого уровня и качества работы UIB.

Интересными международными инициативами UIB, в реализации которых универ-

ситет является лидером в Казахстане, надо рассматривать компьютерную бизнес-игру совместно с Школой бизнеса Arnhem из HAN Университета (Голландия). Эта игра позволяет студентам, магистрантам, докторантам научиться управлять компанией через имитацию различных функций бизнеса – финансов, маркетинга, производства, управления человеческими ресурсами и, помимо этого, нарабатывать навыки работы в команде, апробировать лидерские и коммуникативные способности.

SIMULPRESA – еще один инновационный проект для студенчества, реализуемый совместно с Болонским университетом (Италия) и направленный на симуляцию основных функций компании, работающей с зарубежными партнерами. SIMULPRESA обогащает студентов, прежде всего, как будущих менеджеров и развивает их коммуникативные навыки делового общения, помогает изучить и понять из собственного первого опыта работу в зарубежной стране.

Один из важнейших международных проектов, поддерживаемых UIB на протяжении ряда лет, в котором он является безусловным лидером в Казахстане – это участие в Глобальной сети дистанционного образования Всемирного Банка (GDLN- Global Distance Learning Network of the World Bank). В числе этих инициатив – различные видеоконференции с участием студентов по всему земному шару – когда в дискуссиях принимают участие студенты от Азии и Европы до Северной и Южной Америки; обучающие тренинги и семинары по глобальной тематике, языковые тренинги.

In future

Международный фокус в UIB будет усиливаться и закрепляться в будущем и это сулит блестящие перспективы студентам, магистрантам и докторантам, профессорам и исследователям, решившим связать свою судьбу с ведущим университетом Казахстана.

Шакирова Г.А.,

*директор по маркетингу и стратегическому развитию
Университета международного бизнеса*

ФАКТОРЫ, ВЛИЯЮЩИЕ НА КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТЬ ВЫСШЕГО УЧЕБНОГО ЗАВЕДЕНИЯ

Переход Казахстана к правовому государству, демократическому обществу и рыночной экономике предполагает смену системы ценностей и социальных приоритетов. В условиях построения новой экономики образование в его неразрывной, органичной связи с наукой становится всё более мощной движущей силой экономического роста, повышения эффективности и конкурентоспособности. Являясь основой формирования «умной экономики», сфера образования осознается как фундамент, обеспечивающий условия устойчивого социально-экономического развития государства, а создаваемый ею интеллектуальный капитал – как стратегический фактор, определяющий перспективы его устойчивого развития. Новые требования к качеству, содержанию образования и механизмам его контроля и оценки предъявляет сегодня и эко-

номика страны, ориентированная на знания и эффективность их капитализации. В данном контексте современные стратегии развития вузов должны быть направлены на формирование адекватных систем обеспечения качественных образовательных услуг и конкурентоспособных знаний.

Особенно актуальны данные вопросы в свете реализации задач, отмеченных в Государственной программе развития образования в Республике Казахстан на 2011–2020 годы: «Казахстану необходима кардинальная модернизация образования: значительное и устойчивое увеличение инвестиций в образование, улучшение его качества» [1].

В современных социально-экономических условиях значительные изменения претерпела и конкурентная среда высших учебных заведений, прежде всего, подверглись рыночной трансформации факторы внешней и внутренней среды вуза, механизмы их влияния на формирование отличительных преимуществ, давая возможность учебным заведениям выработать стратегии развития, направленные на повышение их конкурентоспособности на рынке образовательных услуг. В основу разработки конкурентной стратегии вузов лягут процессы тщательного изучения рынка, определение предпочтений потребителей,

анализ деятельности конкурентов, мониторинг внутренней среды вуза. Современные механизмы перехода в рыночную конкурентную среду, позволяют вузам объективно оценивать свои рыночные позиции, выстраивать оптимальные пути функционирования и развития в жестких рыночных условиях.

Для определения места вуза на рынке образования правомерно рассматривать не только уровень качества предоставления образовательных услуг, эффективность функционирования учебного заведения, а следует учитывать более широкий спектр факторов, влияющих на его конкурентоспособность. Под внешними факторами применительно к деятельности вуза понимается все то, что определяет формальные правила деятельности вуза на региональном, национальном или мировом рынке. Внешние факторы не поддаются воздействию со стороны вуза, но требуют обязательного учета в оценке его конкурентоспособности и в выборе конкурентной стратегии. Условия

внешней среды – основа внутрифирменного стратегического планирования и управления вузом в условиях рыночной экономики. Они определяют стратегические цели и тенденции развития высшего учебного заведения [2, с. 133]. Внутренние факторы – это возможности самого вуза по обеспечению собственной конкурентоспособности. В экономической литературе данные факторы именуется также стратегическим потенциалом. Факторы внутренней среды также подвержены изменениям и определяют потенциал вуза в области качества образовательных услуг [3, с. 154].

С точки зрения системного подхода, наибольшего внимания заслуживает классификация факторов по источникам происхождения (табл. 1), поскольку именно факторы внешней среды отражают совокупность тех условий, к которым адаптируется вуз, а внутренние факторы определяют возможности и ресурсы вуза, с помощью которых вырабатывается эффективная система процесса адаптации.

Таблица 1.

Внешние и внутренние факторы, влияющие на конкурентоспособность вуза

Внешние факторы	Внутренние факторы
– социально – демографические;	– личность ректора и состав ректората;
– научно – технические;	– состав специальностей, специализаций и форм обучения;
– экономические;	– масштаб филиальной сети;
– средства маркетинговой информации;	– система управления финансами;
– уровень развития инфраструктуры рынка;	– профессорско – преподавательский состав;
– культурная среда;	– ценовая политика;
– отраслевая структура, стратегия конкурентов;	– наличие и полнота использования информационных ресурсов;
– спрос на рынке труда;	– коммуникационная политика;
– поставщики ресурсов;	– международная политика;
– характеристика рынков;	– материально – техническая база;
– конкуренция;	– организационная структура управления;
– потребители услуг, работ, товаров;	– корпоративная культура вуза.
– политико-правовые факторы;	
– общественные организации.	

Примечание – составлено автором по источнику [4, с. 48-54.]

Внешние факторы не поддаются воздействию со стороны вуза, но их необходимо учитывать в оценке его конкурентоспособности и в выборе конкурентной стратегии. Внутренние факторы – это возможности вуза по обеспечению собственной конкурентоспособности (стратегический

потенциал). Задача вуза заключается в том, чтобы на основе анализа факторов внешней среды преобразовать внутренние факторы в реальные конкурентные преимущества в виде конкурентоспособной продукции [5, с. 132–133].

Точечный выбор тех или иных критериев из групп показателей внешних и внутренних факторов, представленных в таблице 1, в виде конкурентных преимуществ позволяет формировать отличительную стратегию развития вуза с учетом корпоративных интересов и объективно определять рыночную позицию в конкурентной среде. Чем больше вуз имеет конкурентных преимуществ, тем выше его конкурентоспособность, живучесть, эффективность и перспективность.

Способность вуза адаптироваться к внешним неконтролируемым факторам и адекватно реагировать на их изменения позволяет учебному заведению достичь экономической

стабильности и конкурентоспособности в долгосрочной перспективе. Реальным управляемым со стороны учебного заведения инструментом в этом отношении является внутренняя среда, поскольку она определяет потенциал вуза и может гибко и оперативно реагировать на изменения внешней среды.

Обобщая накопленный опыт в исследуемой области и принимая во внимание ключевую значимость влияния внутренних факторов конкурентоспособности на жизнедеятельность организаций образования можно объединить их в 5 обобщенных групп показателей:

- 1) финансово-экономические,
- 2) маркетинговые,
- 3) материально-технические,
- 4) кадровые,
- 5) конкурентоспособность выпускников.

Каждая из представленных групп должна быть дополнена, по мнению автора следующими критериями (табл. 2).

Таблица 2.

Факторы внутренней среды, характеризующие конкурентоспособность вуза

Факторы конкурентоспособности	Показатели конкурентоспособности вуза
Финансово-экономический	Численность студентов и слушателей
	коэффициент соотношения внебюджетных и бюджетных источников финансирования
	коэффициент обеспеченности одного преподавателя денежными средствами из всех источников финансирования
	среднемесячная заработная плата персонала
	коэффициент социальной поддержки студентов, преподавателей и сотрудников
	перечень образовательных направлений деятельности
Маркетинговый	рыночные показатели: доля рынка, емкость рынка
	портфель образовательных продуктов в рамках отдельных образовательных направлений
	уровень удовлетворенности потребителей образовательных услуг (до, во время и после обучения)
	эффективность использования маркетингового инструментария
	Степень узнаваемости вуза на рынке
	уровень лояльности к вузу
Кадровый	численность персонала вуза
	уровень квалификации научно-педагогических кадров
	коэффициент перспективности кадрового обеспечения
	коэффициент стабильности кадров
	качество преподавания

	уровень трудовой дисциплины
	Уровень эффективности научно-исследовательской деятельности (коэффициент интенсивности издания учебников, учебных пособий и монографий, научных публикаций и т.п.)
	уровень издательской деятельности
Конкурентоспособность выпускников	процент дипломов с отличием
	% трудоустройства выпускников
	% выпускников поступивших в магистратуру данного вуза
	представительство выпускников в политической, экономической, культурной элите города, региона
	уровень владения иностранными языками и информационными технологиями
	темпы карьерного роста выпускников
Составлено автором	

Рассмотрим степень важности данных групп факторов в структуре корпоративных интересов вуза и их роль в формировании конкурентоспособности:

1. Финансово-экономический – влияние групп выше представленных показателей конкурентоспособности находятся в прямой зависимости от внешних факторов со стороны государственных регламентирующих деятельность вуза органов. Учет данных показателей позволит учебным заведениям адекватно реагировать на вызовы времени и нести социальную ответственность перед потребителями и обществом исходя из финансово-экономических возможностей вуза. Наибольшей конкурентоспособности и финансово-экономической стабильности достигнут вузы, предоставляющих полный цикл образовательных услуг: «бакалавриат-магистратура-докторантура», а также активно внедряющих программы профессионального бизнес-образования. Вузы полного цикла образовательных услуг обеспечат не только стабильность вузу, но и будут способствовать многократному усилению кадрового потенциала вуза, обеспечивая «удержание лучших умов» путем обеспечения лучших преподавателей полноценной образовательной нагрузкой с высоким уровнем заработной платы.

2. Маркетинговый – показатели конкурентоспособности данной группы обеспечивают рыночный подход ведения образовательной деятельности, поскольку вузам необходимо организовывать свою деятельности не с

учетом корпоративных интересов, а с учётом интересов целевых потребителей, а также потребностей общества и рынка труда в соответствующих специалистах.

3. Кадровый – ключевым звеном в структуре вуза является профессорско-преподавательский состав, от уровня квалификации преподавателей, ответственности и качества их преподавания зависит успех вуза. Тем не менее, именно это звено является наиболее уязвимым, поскольку, низкий уровень заработной платы, социальная незащищённость и нестабильность (зависящая от ежегодного набора) создает большие риски, влияющие на формирование преподавательского корпуса. Создание гарантированных условий для работы и профессионального роста и развития, предоставляемых в комплексе с социальными пакетами поддержки позволит достичь улучшения качества предоставляемых услуг и решения вопроса текучести преподавательских кадров.

4. Конкурентоспособность выпускников – это конечный продукт вуза, от которого зависит жизнеспособность учебного заведения, поскольку именно выпускники влияют на формирование рыночных позиций вуза, его узнаваемость в профессиональном сообществе и формируют соответствующий имидж вуза. Учет данных показателей конкурентоспособности позволит учебному заведению мониторить темпы роста и развития вуза, в фокусе стратегических интересов вуза.

Таким образом, любой вуз обладает довольно широким спектром факторов конку-

рентоспособности, каждый из которых влияет на эффективность функционирования вуза и занимаемые им рыночные позиции.

Легитимность деятельности и формат обучения регулируют государственные образовательные стандарты, содержание обучения определяют профессионально-образовательные программы, разрабатываемые вузом. Ядром вуза, определяющим качество обучения, является кадровый потенциал, от уровня профессионализма профессорско-преподавательского состава, уровня владения современными инновационными методами и средствами обучения которого зависит качество предоставляемых образовательных услуг.

Задача стратегического управления вузом состоит в обеспечении такого взаимодействия учебного заведения с окружающей средой, которое позволяло бы ему поддерживать его потенциал на уровне, необходимом для достижения целей, тем самым давая возможность вузу выживать в долгосрочной перспективе. Для того чтобы определить стратегию поведения учебного заведения и провести эту стратегию в жизнь, руководство вуза должно иметь углубленное представление как о внутренней среде вуза и его рыночном потенциа-

ле, так и о внешней среде, тенденциях развития и позиции, занимаемой вузом на рынке образования. При этом и внутренняя среда, и внешнее окружение изучаются в первую очередь для того, чтобы вскрыть те угрозы и возможности, которые вуз должен учитывать при определении и достижении поставленных целей.

Конкурентоспособность высшего учебного заведения в современных условиях является главным показателем уровня развития сферы образовательных услуг в государстве. Современные стратегии развития вузов должны быть направлены на формирование адекватных систем обеспечения качественных образовательных услуг и конкурентоспособных знаний. Новые требования к контентному наполнению содержания образования, качеству предоставляемых услуг, а также механизмам его контроля и оценки предъявляет сегодня и экономика страны, ориентированная на знания и эффективность их капитализации.

На макро-уровне влияние ключевых факторов, представленных на рисунке 1, на жизнедеятельность учебного заведения будет способствовать трансформации высшего учебного заведения в университет мирового класса.



Рис. 1. Сочетание ключевых факторов влияния на формирование университетов мирового класса (макро-уровень).

Примечание: составлено автором по источнику [6, с.8].

В рыночных условиях модернизация современной системы высшего образования должна основываться не только на организационных нововведениях, а прежде всего на изменениях по существу – в содержании и технологиях подготовки кадров. Как социальный институт, воспроизводящий интеллектуальный потенциал страны, современное образование должно обладать способностью к опережающему развитию, отвечать интересам общества, конкретной личности, потенциального работодателя и способствовать усилению экономического потенциала страны.

Высшее образование имеет определяющее значение для успешного развития любой страны. Революционные изменения технологий, опирающиеся на высочайший уровень интеллектуальных ресурсов, и связанная с этим конкуренция стран мира за такие ресурсы становятся важнейшими факторами, определяющими не только экономику, но и общественное и политическое развитие 21 века.

Мировой опыт повышения конкурентоспособности высшего образования находит практическое отражение в работах Всемирного банка, который начиная с 1963г. активно содействует диверсификации систем высшего образования развивающихся стран и стран с транзитной экономикой, участвует в осуществлении важнейших образовательных реформ, направленных на повышение эффективности, прозрачности и соответствия современным потребностям глобального мира. Стратегия «Создания университетов мирового класса» в рамках политики Всемирного банка является актуальной и стратегически важной, поскольку направлена не только на усиление качества учебной и научно-исследовательской деятельности в области третичного образования, но и с целью повышения потенциала высшего образования для успешной конкуренции на мировом рынке образовательных услуг через приобретение и создание опережающих знаний [6, с.9].

Литература:

1. Государственная программа развития образования в Республике Казахстан на 2011–2020 годы.
2. Мазилкина Е.И., Паничкина Г.Г. Управление конкурентоспособностью: учебное пособие – Москва: Омега-Л, 2007. – 325 с.
3. Голик А. Система внешних факторов конкурентоспособности вуза [текст]/А. Голик // Высшее образование в России. – 2007. – № 7.
4. Корчагова, Л. А. Оценка конкурентоспособности вуза [текст]/ Л.А. Корчагова // Маркетинг в России и за рубежом. – 2007. – № 5.
5. Ливандовская А. Внешняя и внутренняя среда вуза: влияние на качество образования [текст] / А. Ливандовская // Высшее образование в России. – 2006. – №7.
6. Салми Джалиль. Создание университетов мирового класса/ Джалиль Салми; пер. с англ. – М.: Издательство «Весь мир», 2009. – 132 с.

Киреева-Каримова А.М.,
доцент кафедры экономики производства
Казанский (Приволжский) Федеральный
Университет

Чиглинцева Е.А.,
магистрант
Россия, Казань

РАЗВИТИЕ СОВРЕМЕННЫХ МЕТОДОВ УПРАВЛЕНИЯ СТРАТЕГИЧЕСКИМИ ИЗМЕНЕНИЯМИ В ОРГАНИЗАЦИИ

Современные условия высокой турбулентности (изменчивости) среды требуют комплексного применения современных методов

управления стратегическими изменениями в организации.

Ключевые слова: стратегические изменения – strategic changes, модель проведения изменений – model of holding changes, модель эффективного управления стратегическими изменениями – model of effective management of strategic changes, «жесткие» методы осуществления изменений (теория E) – «rigid» methods of implementation of changes (theory E), «мягкие» методы проведения изменений (теория O) – «soft» methods of holding changes (theory O), биологическая модель преобразования бизнеса – biological model of conversion business.

Изучение стратегических изменений как отдельного направления управленческой науки началось после Второй мировой войны,

когда в результате изменения характеристик потребления, появления новых технологий и новых рынков возникла потребность в адаптации компаний к новым условиям среды и проблема успешной реализации изменений стала изучаться учёными и руководством большинства компаний. В настоящее время мировая практика управления стратегическими изменениями предлагает довольно широкий спектр моделей и методов управления изменениями.

На наш взгляд, исследование данных инструментов целесообразно начать с анализа прототипа всех современных моделей - модели американского социолога Курта Левина. В основе данной концепции лежит положение о том, что понимание изменений предполагает осознание понятия стабильности. К. Левин считает, что менеджеру, стремящемуся ускорить процесс стратегических изменений, необходимо прилагать основные усилия к уменьшению влияния ограничивающих сил, что способствует снижению напряжения, тогда как увеличение побуждающих сил только усиливает сопротивление [1, с.36].

Модель представляет собой последовательность трех этапов:

– «размораживание» – для того, чтобы изменить существующую практику первоначально необходимо что-либо предпринять. Большинство организаций сильно привержены старым методам ведения бизнеса и не принимают любые попытки изменений, поэтому требуются радикальные меры, цель которых заключается в том, чтобы представить членам организации информацию о текущем положении дел, которую они игнорировали или не учитывали ранее. На данной стадии следует обосновать необходимость перемен и подробно рассказать о предлагаемых методах реформ;

– «движение» – на этой фазе выполняются запланированные мероприятия с целью изменения поведения работников и функциональных отделов;

– «замораживание» – этот этап предполагает проведение мероприятий, направленных на упрочнение новой организационной практики. К. Левин считает, что игнорирование данного этапа может привести к возврату прежних методов работы [2, с.101]. Пропагандируя преимущества новой системы, следует убедить коллектив организации в эффективности новых методов.

Модель К. Левина предлагает общую схему изучения стадий развития организации. Именно данная модель ознаменовала собой появление нового направления в теории стратегических изменений – создание моделей управления изменениями, каждая из которых, так или иначе, опирается на вышеописанную «классическую» модель.

Следующая модель управления стратегическими изменениями – модель Л. Грейнера, которая по своей сути является детализированным вариантом модели К. Левина. Лэрри Грейнер, более известный как автор модели жизненного цикла организации, разработал модель эффективного управления стратегическими изменениями, состоящую из шести этапов. Данные этапы представляют собой схему воздействия на структуру власти.

Первый этап – оказание давления на высшее руководство. Высшее руководство или другие руководители, которые имеют полномочия принимать и исполнять решения, должны ясно осознавать необходимость перемен и готовиться к их проведению. Ответной реакцией структуры власти в этом случае будет побуждение к действию.

Второй этап включает посредничество на высшем уровне руководства. Как отмечает Л. Грейнер, «вполне вероятно, что высшее руководство под сильным давлением может иметь тенденцию переосмысливать свои проблемы, перекладывая за них ответственность на других» [3, с.58]. Здесь возникает необходимость в услугах внешнего консультанта, способного оценить ситуацию, или в привлечении своих сотрудников, при условии, что они могут считаться беспристрастными и выразить мнение. То есть данный этап во многом подразумевает восприятие новых точек зрения.

Третий этап – диагностика проблемной области. На этом этапе руководство собирает релевантную информацию, определяет истинные причины возникновения проблем, которые требуют изменения уже существующего положения. Ответом структуры власти должно стать осознание конкретной проблемы.

Четвертый этап – нахождение нового решения и обязательства по его выполнению. Комментируя данный этап, Л. Грейнер говорит: «Всегда имеется искушение, особенно для структур власти, применить старые решения к новым проблемам. Таким образом, возникает необходимость следующего этапа – отыскания новых и уникальных решений, ко-

торые были бы поддержаны всей структурой власти» [3, с.60]. Далее следует принятое обязательство выполнения нового курса со стороны власти.

Пятый этап – проведение эксперимента с новым решением. Путем эксперимента и выявления отрицательных последствий руководство сможет скорректировать свои планы, чтобы добиться их более высокой эффективности. С помощью механизмов контроля руководство определяет, в какой степени планируемые изменения помогают поправить неудовлетворительное положение вещей, как их воспринимают и как можно улучшить их осуществление.

Шестой этап – стимулирование сотрудников на основе положительных результатов от проведения изменений. На заключительном этапе необходимо мотивировать людей для принятия изменений. Как объясняет Л. Грейнер, когда каждый человек получает стимул для того, чтобы изменения прошли успешно, «можно ожидать, что большая часть людей на всех уровнях примет методы, с помощью которых осуществляются изменения» [3, с.62]. Результатом должно стать принятие новых методов.

Помимо моделей стратегических изменений, которые предлагают менеджерам конкретную последовательность шагов, специалисты в данной области разрабатывают подходы к управлению изменениями, описывающие общую философию процесса изменений в организации.

В современной литературе по проблеме управления изменениями выделяются две полярные концепции, каждая из которых определяет соответствующую стратегию перемен. Авторами этих концепций, названных, соответственно, теория Е и теория О, являются известные исследователи, профессора Гарвардской школы бизнеса – М. Вир и Н. Нориа. Подход теория Е исходит из приоритета финансовых целей и ориентируется на их эффективное достижение, учитывая постоянное давление акционеров компании, в то время как теория О рассматривает организацию как саморазвивающуюся систему и в большей степени ориентирована на корпоративную культуру, цели и мотивы сотрудников организации [2, с.113].

Руководители, применяющие методы теории Е, используют, как правило, жесткие подходы, делая акцент на осуществление

перемен сверху вниз и уделяя основное внимание созданию структуры и систем. Данная методология проведения стратегических изменений базируется на позиции, что основная борьба за выживание организации невозможна без всестороннего плана, контролируемого сверху. Руководители, использующие методологию теории О, в большей степени ориентированы на обучение и развитие своих сотрудников. Цель изменений – это развитие организационных способностей, особенно способностей сотрудников для вовлечения их в процесс принятия решений по устранению организационных проблем. Теория О минимизирует роль финансовых стимулов, отдавая предпочтение поощрению в процессе проведения изменений.

Так же в современной литературе выделяют модель проведения стратегических изменений Ф. Гуияра и Дж. Келли «Преобразование организации». Для описания системы преобразований Ф. Гуияр и Дж. Келли выбрали аналогию между организацией и человеческим организмом. Биологическая модель преобразования бизнеса состоит из четырех категорий, которые названы четырьмя элементами преобразования – рефрейминг, реструктуризация, оживление, обновление [4].

Рефрейминг – сдвиг в представлении корпорации о том, чем она является сейчас и чего может достичь. Рефрейминг раскрывает корпоративное сознание, наполняя его новым видением перспективы и решимостью к переменам.

Реструктуризация – важный подготовительный этап, позволяющий компании достичь такого уровня эффективности, который обеспечивает ей конкурентоспособность. Реструктуризация имеет дело с организмом компании, поэтому конкурентоспособность имеет основное значение.

Оживление (ревитализация) – возбуждение роста посредством установления связи организма корпорации с окружающей средой. Часто источники роста неуловимы, что делает процесс его достижения более проблематичным и длительным, чем реструктуризация. Из всех четырех элементов оживление – самый значимый фактор, который четко отличает преобразование от простого сокращения размеров компании.

Обновление имеет дело с человеческой стороной процесса преобразования и с духом компании. Оно связано с приобретением

людьми новых навыков и постановкой новых целей, что позволяет компании регенерироваться. Обновление включает создание нового метаболизма, быстрое распространение знаний внутри фирмы, адаптацию к изменениям окружающей среды.

Таким образом, к настоящему времени теория стратегических изменений предлагает большое количество различных моделей управления изменениями, которые позволяют

выработать общую идеологию и концепцию проведения изменений и являются значимым практическим руководством. Наиболее корректными, на наш взгляд, являются модель эффективного проведения изменений Л. Грейнера и оригинальная модель преобразования бизнеса Ф. Гуияра и Дж. Келли. Выбор модели изменения должен стать важным этапом при принятии решений о внедрении изменений для предприятий.

Литература:

1. Андреева Т.Е. Организационные изменения: сравнительный анализ основных концепций / Т.Е. Андреева // Вестник Санкт-Петербургского университета. – 2004. – № 16.
2. Широкова Г.В. Управление организационными изменениями / Г.В. Широкова. – СПб.: Издательский дом Санкт-Петербургского государственного университета, 2005.
3. Greiner L.E. Evolution and Revolution as Organizations Grow // Harvard Business Review. 1998. Vol. 76. May-June. N 3.
4. Беседин А.Л. Модель биокиберкорпорации как обучающейся организации новой формации [Электронный ресурс] / Режим доступа: <http://www.besedin-ccl.ru/texts/article5.pdf>

Болатханова З.А.,

*кандидат экономических наук, доцент
Университет международного бизнеса*

ЭФФЕКТИВНОСТЬ ФУНКЦИОНИРОВАНИЯ И РАЗВИТИЯ ГОСУДАРСТВЕННО- ЧАСТНОГО ПАРТНЕРСТВА

Институт государственно-частного партнерства предусматривает создание и широкое использование механизмов привлечения частного капитала к инвестированию в отрасли, традиционно финансирующиеся из государственного бюджета. Государственно-частное партнерство (англ.: Public Private Partnership (PPP) означает сотрудничество государственного и частного секторов с целью экономически более эффективного выполнения общественных задач.

Наиболее полное определение понятия государственно-частного партнерства дает В.Г. Варнавский, который определяет его как институциональный и организационный альянс между государством и частным сектором в отношении объектов государственной и муниципальной собственности, а также услуг, оказываемых государством и муниципальными

образованиями, в целях реализации национальных и международных, масштабных и сравнительно небольших, но всегда общественно значимых проектов в широком спектре деятельности: от развития стратегически важных отраслей промышленности и НИОКР до обеспечения общественных услуг (1).

Модель государственно-частного партнерства необходима для развития экономики и вполне очевидны ее преимущества. Во-первых, частный сектор предоставляет источники финансирования и, следовательно, дает возможность высвободить часть средств государственного сектора для других целей, снижая тем самым текущую задолженность и увеличивая возможность заимствования. Возможность привлечения новых источников финансирования особенно важна для осуществления модернизации инфраструктуры. Во-вторых, государственно-частное партнерство позволяет государству привлечь к реализации проекта знания и опыт предпринимателей для минимизации издержек. В-третьих, привлечение частного сектора позволяет в большей степени использовать инновационные и эффективные технологии, чем в случае предоставления услуг непосредственно общественным сектором. Частный сектор стремится стабильно получать и увеличивать при-

быль. Причем стратегически мыслящий бизнес выстраивает свои приоритеты в первую очередь не просто под размер прибылей, а в интересах устойчивости получения доходов от проектов. При этом обе стороны заинтересованы в успешном осуществлении проектов в целом.

Особое значение ГЧП имеет для экономики регионов, где на его основе происходит развитие местных рынков капитала, товаров и услуг. Однако интересы государства и бизнеса могут не совпадать, иметь противоположный характер. Поэтому заключению договора о партнерстве должны предшествовать непростые переговоры сторон, балансирующие интересы и цели проектов.

Государство организует регулирующую деятельность в сфере партнерства с частным бизнесом в трех направлениях. Во-первых, оно вырабатывает стратегию и принципы, на которых действуют отношения бизнеса с обществом в целом и с публичной властью в частности. Во-вторых, оно формирует институциональную среду для разработки и реализации партнерских проектов. В-третьих, оно непосредственно занимается организацией и управлением государственно-частным партнерством, разрабатывает его формы и методы, а также конкретные механизмы.

В развитых странах государство и бизнес являются зрелыми партнерами и сохраняют независимость друг от друга. При этом государство выступает в роли первого и ведущего партнера во взаимодействии с бизнесом.

В странах Евросоюза государственно-частное партнерство служит эффективным средством реализации инновационной и инвестиционной политики, управления экономикой, расширения инфраструктуры, реализации масштабных социальных проектов. ГЧП в европейских странах используется для осуществления межнациональных (межстрановых) проектов (PHARE, TACIS, MEDA и другие). Проекты направлены на устранение барьеров в региональном развитии стран-участниц ЕС.

США одними из первых стали использовать ГЧП для решения крупных проблем национальной экономики. При министерстве торговли США учрежден центр по управлению целевыми государственно-корпоративными программами в виде администрации по технологиям, призванной координировать и контролировать разработку и внедрение инноваций.

Корпорациям и предприятиям, участвующим в инновационных программах, предоставляется широкий круг поощрительных мер.

Одной из важных сторон механизма ГЧП является заключение контрактов между органами власти и корпорациями в рамках реализации национальных проектов и программ социально-экономического развития. По этим контрактам частные фирмы могут получить кредиты на льготных условиях со сроком выплаты до 25 лет, если они выполняют общественные работы. Такие кредиты могут покрывать до 65% инвестиций в основной капитал, что стимулирует процессы структуризации и модернизации их хозяйственной деятельности.

В ряде восточно-европейских стран в конце 1990 – начале 2000-х годов в связи с подготовкой к вступлению в ЕС в отраслях транспортной инфраструктуры и в городском хозяйстве стали активно использоваться методы ГЧП.

Пример эффективного проекта ГЧП – расширение и модернизация международного аэропорта в Варшаве. По результатам открытого европейского конкурса в качестве частного партнера проекта выступила германская фирма «Хохтиф АГ», разработавшая специальную модель финансирования ГЧП для аэропортов стран Центральной и Восточной Европы. Был сформирован консорциум (генеральный подрядчик – «Хохтиф эйрпорт ГмБХ»), в который на правах партнеров вошли малые и средние предприятия Польши и Германии. Частное финансирование обеспечивал консорциум банков, возглавляемый АО «Ситибанк». Получателем кредитов и государственным партнером проекта выступало агентство «Польские аэропорты PPL». Стоимость проекта составила 153,4 млн евро, до 80% его финансирования (по модели cash-flow) пришлось на частный бизнес. Государственная польская авиакомпания LOT была включена в частное кредитное соглашение по обеспечению гарантий и в соглашение об использовании аэропорта. Успешное завершение работ способствовало тому, что в дальнейшем генеральный подрядчик принял участие в проектах реконструкции на принципах ГЧП аэропортов Дюссельдорфа, Гамбурга и Сиднея (2).

Мировой опыт показывает, что государственно-частное партнерство приводит к положительным результатам как для государства и бизнеса, так и для общества (табл. 1).

Таблица 1

Эффективность государственно-частного партнерства

Выгода для общества	Привлекательность для государства	Привлекательность для деловых кругов
<ul style="list-style-type: none"> – ускорение реализации приоритетных инвестиционных и инновационных проектов; – сокращение государственных расходов и, как следствие, снижение цен на содержание (эксплуатацию) объектов инфраструктуры; – повышение инвестиционной привлекательности регионов – повышение профессионализма и обеспечение эффективно-го управления в реализации социально значимых проектов; – развитие современных, высокоэффективных технологий в инфраструктуре; – улучшение состояния производственной и транспортной инфраструктуры, сфер ЖКХ, здравоохранения, образования и социально-культурной инфраструктуры; – повышение качества предоставляемых услуг и товаров; – защита интересов общества и создание дополнительных рабочих мест; – повышение благосостояния общества. 	<ul style="list-style-type: none"> – решение системных проблем развития (неразвитость инфраструктуры, энергетики и т. д.); – снижение бюджетных затрат за счет привлечения частных средств; – повышение качества и эффективности работ и услуг; – увеличение поступлений от налогов и других выплат в бюджет; – повышение инвестиционной и инновационной активности; – повышение уровня конкуренции, снижении тарифов – укреплении социальной стабильности; – возможности разделить риски, переложить их на партнеров; – развитие конструктивного взаимодействия бизнеса и государственной власти; – оптимальное сочетание интересов частных и государственных инвесторов; – создание, улучшение и эффективное использование государственного имущества и финансовых средств; – совершенствование механизмов административного воздействия на привлечение рыночных инвестиций. 	<ul style="list-style-type: none"> – доступ к традиционно государственной сфере; – прямая государственная поддержка и помощь в продвижении проектов в виде налоговых и иных льгот; – возможность преодоления бюрократической волокиты; – получение государственных заказов; – возможность долговременного размещения инвестиций под устраивающие гарантии; – распределение части затрат, рисков с государством; – снижение инвестиционных рисков; – единство интересов с государством, создающим определенные гарантии частных вложений; – расширение инвестиционных возможностей благодаря объединению капиталов.

Таким образом, в основе государственно-частного партнерства лежит система эффективного взаимодействия всех уровней власти и частного бизнеса, позволяющая решать широкий спектр задач общества.

Практическое применение государственно-частного партнерства в Казахстане осуществляется с 1991 года в форме корпоративной формы управления; приватизации; доверительного управления объектами государственной собственности (аренда); концессии.

Президент Казахстана Нурсултан Назарбаев предложил иностранным инвесторам принять участие в крупных экономических проектах в рамках Программы форсированного индустриально-инновационного развития страны. «Эти и многие другие проекты являются хорошей возможностью для заинтересованных зарубежных инвесторов, с которыми мы постоянно говорим и приглашаем работать. Особенно важный аспект наших планов – улучшение инвестиционного климата в стране. В этом плане намечены шаги по развитию электронного правительства, усилению борьбы с коррупцией, снижению административных барьеров перед бизнесом. Мы рассчитываем, что наши масштабные экономические проекты, в том числе инфраструктурные, заинтересуют зарубежный бизнес, чтобы работать у нас на взаимовыгодных условиях», – подчеркнул он.

С принятием Закона Республики Казахстан «О концессиях» заложено правовое поле, позволяющее частному сектору инвестировать финансовые и технологические ресурсы для реализации инвестиционных проектов с использованием механизма концессии.

Согласно закону «О концессиях» концессионеру могут предоставляться один либо несколько видов государственной поддержки:

- поручительства государства по инфраструктурным облигациям в рамках договоров концессии;

- государственные гарантии по займам, привлекаемым для финансирования концессионных проектов;

- передача концессионеру исключительных прав на объекты интеллектуальной собственности, принадлежащих государству;

- предоставление натуральных грантов в соответствии с законодательством Республики Казахстан;

- софинансирование концессионных проектов;

- гарантии потребления государством определенного объема товаров (работ, услуг) в случае, если основным потребителем товаров (работ, услуг), производимых концессионером, является государство;

- компенсация определенного объема инвестиционных затрат концессионера в установленные договором концессии сроки и в определенных им объемах в период действия договора концессии (3).

Государством заключены концессионные договора по шести проектам, из них два договора концессии реализованы в сфере электроэнергетики:

1. Строительство и эксплуатация газотурбинной электростанции в г. Кандыагаш Актюбинской области.

2. Строительство и эксплуатация межрегиональной линии электропередач «Северный Казахстан – Актюбинская область».

Четыре договора заключены в транспортной отрасли:

1. Электрификация железнодорожного участка «Макат-Кандыагаш».

2. Строительство и эксплуатация новой железнодорожной линии «Станция Шар-Усть-Каменогорск».

3. Строительство и эксплуатация пассажирского терминала международного аэропорта Актау».

4. Строительство и эксплуатация железнодорожной линии «Ералиево-Курык».

В настоящее время завершено строительство трех объектов:

1. Строительство и эксплуатация межрегиональной линии электропередач «Северный Казахстан – Актюбинская область».

2. Строительство и эксплуатация пассажирского терминала международного аэропорта Актау».

3. Строительство и эксплуатация новой железнодорожной линии «Станция Шар-Усть-Каменогорск».(4)

По остальным проектам определяются источники финансирования и сроки начала строительства.

Концессионные договоры, заключенные в настоящее время, связаны с транспортной и энергетической отраслью, однако законодательство Казахстана позволяет частному сектору осуществлять инвестиции практически во все сферы инфраструктуры.

В связи с усложнением схем государственной поддержки концессий и для защиты государственных интересов институционально усилена процедура экономической экспертизы. В этих целях была создана специализированная организация по вопросам концессии. Постановлением Правительства Республики Казахстан № 693 от 17 июля 2008 года создано акционерное общество «Казахстанский центр государственно-частного партнерства» (Центр ГЧП). Единственным акционером АО «Казахстанский центр государственно-частного партнерства» является Правительство в лице Министерства экономического развития и торговли Республики Казахстан.

Центр ГЧП является органом, ответственным за высокое качество оценки и экономической экспертизы концессионных и бюджетных инвестиционных проектов.

Кроме того, на Центр ГЧП возложена задача по разработке рекомендаций для уполномоченного органа и заинтересованных госорганов по совершенствованию институциональной системы в области ГЧП.

Необходимость усовершенствования механизмов ГЧП и внедрения принципа проектного финансирования, с созданием специальных проектных организаций с особым юридическим статусом была озвучена в Послании Президента Республики Казахстан от 29 января 2010 года «Новое десятилетие – новый экономический подъем – новые возможности Казахстана».

В Казахстане разработана Программа по развитию государственно-частного партнерства в Республике Казахстан на 2011–2014 годы, в которой рассмотрены задачи обеспечения реализации комплекса мер по повышению роли и значимости механизмов ГЧП.

Целью Программы является создание законодательной и институциональной основы для реализации инвестиционных проектов с использованием механизмов государственно-частного партнерства в РК.

Одним из основных направлений Программы является внедрение проектного финансирования для привлечения институциональных инвесторов как на проекты ГЧП, так и в экономику Казахстана в целом.

Для этих целей предполагается внедрить:

- принципы проектного финансирования для реализации прежде всего концессионных проектов;

- ГЧП в социальном секторе (детсады, школы, больницы и другие) через механизм возмещения затрат из бюджета за общественно-значимые услуги, предоставляемые частным сектором.

Это позволит внедрить новые контракты ГЧП на управление и содержание; на эксплуатацию и содержание; контракты на строительство-(владение)-эксплуатацию в социальной и жилищно-коммунальной сферах.

В перспективе строительство объектов здравоохранения в Казахстане будет вестись через государственно-частное партнерство. В рамках программы «Строительство 100 больниц» предусмотрена реализация 103 объектов здравоохранения, в том числе: 99 объектов местного значения, 4 республиканского. В настоящее время завершено строительство 59 объектов здравоохранения на общую сумму 148,8 млрд тенге.

Для достижения поставленных целей в сфере ГЧП необходимо решение следующих задач:

- совершенствование законодательства в области ГЧП. Механизмы ГЧП еще не от-

работаны, нет институционально-правовой базы. В частности, необходима ясная юридическая норма относительно управления собственностью, налогообложения, кредитования, регулирования конфликтов интересов. В нормах закона также необходимо установить приемлемую структуру для принятия государственным сектором связанных с риском обязанностей, административных барьеров в сфере ГЧП. Например, в Европе предлагают упростить контракты:

- некоторым конкурсам на право взять в управление государственные активы не удается привлечь ни одной заявки от частного сектора из-за невозможности рассчитать доходность и составить разумный бизнес-план с учетом всех наложенных государством ограничений;

- обеспечение разработки мер по эффективному планированию и управлению за процессами подготовки и реализации проектов на основе ГЧП. Необходимо обеспечение прозрачных конкурсных процедур доступа участников рынка к механизмам государственно-частного партнерства;

- обеспечение подготовки и повышения квалификации специалистов в сфере ГЧП. Большое внимание должно уделяться повышению профессионального уровня, осуществлению консультационной поддержки реализации проектов на региональном и местном уровне.

Государственно-частное партнерство позволяет привлечь в государственный сектор дополнительный капитал, в том числе и иностранный, экономить бюджетные расходы, дает возможность сконцентрировать внимание государственных органов на наиболее свойственных им функциях и снизить риски за счет распределения их между партнерами.

Литература:

1. Варнавский В.Г. Партнерство государства и частного сектора: формы, проекты, риски. М.: Наука, 2005. — 315 с.
2. Балашов С. Опыт функционирования ГЧП в развитых странах // Вестник ИЭ РАН. — 2009. — №4. — С. 377–384.
3. Закон Республики Казахстан «О концессиях» (с изменениями и дополнениями по состоянию на 12.01.2012 г.)
4. Данные Министерства экономического развития и торговли РК. Электронный ресурс.

Сатмурзаев Н.А.,

главный эксперт

Комитета финансового мониторинга

Министерства финансов РК,

магистр финансов

СУЩНОСТЬ МАЛОГО БИЗНЕСА И ЕГО РОЛЬ В ЭКОНОМИКЕ ГОСУДАРСТВА

Как показывает мировая практика [1; 2; 3; 4; 5], основным критерием, на основе которого предприятия различных организационно-правовых форм относятся к субъектам малого предпринимательства, является в первую очередь средняя численность работников, занятых за отчетный период на предприятии. В ряде научных работ под малым бизнесом понимается деятельность, осуществляемая небольшой группой лиц, или предприятие, управляемое одним собственником. Как правило, наиболее общими критериями, на основе которых предприятия относятся к малому бизнесу, являются: численность персонала и размер уставного капитала.

Малый бизнес может стать той важной основой, с помощью которой будет осуществлен поворот к позитивным хозяйственным процессам. С помощью именно малого бизнеса может быть создана предпринимательская хозяйственная среда, т.е. начато реальное становление рынка: постепенное восстановление заброшенных производств, освоение ресурсов, расширение сфер, развитие которых возможно на базе малых хозяйственных форм, создание новых рабочих мест; организация новых услуг и т.д.

Становление предпринимательской среды предполагает не выбор отдельных сфер, где должно развиваться предпринимательство, и не выделение отдельных предпринимательских структур (привычных советской экономике «маяков»), ориентация на них, наделение их льготами и преференциями, а создание многообразных предпосылок для того, чтобы предпринимателем мог стать каждый, кто на это способен.

Единственным приоритетом в развитии предпринимательства в современных условиях должно стать производство, что в принципе не означает административное или экономическое сужение, сдерживание других видов предпринимательской деятельности. Причем

развитие многообразных форм предпринимательства должно сопровождаться постоянным отслеживанием и отработкой тактических шагов по стимулированию определенных его видов сугубо экономическими методами, иначе возникает опасность усиления теневых и криминальных процессов.

Опасность указанных процессов возникает также и тогда, когда ослаблено экономическое государственное регулирование, когда игнорируется учет стратегического выбора и выбираются неадекватные потребностям хозяйства тактические шаги. Роль государства в данном случае трудно переоценить, поскольку оно определяет стратегию и тактику развития.

В основе тактических шагов государства должен лежать принцип наращивания предпринимательского опыта, укрепления и расширения предпринимательской среды, формирования предпринимательского менталитета как формы хозяйственной идеологии. Только в таких условиях малый бизнес поможет государству справиться со стоящими перед ним задачами, в числе которых: монополизация экономики, устранение в ней консерватизма; развитие конкуренции и хозяйственной инициативы; создание гибких производственных структур разнообразных форм собственности; расширение динамизма экономики путем сочетания крупного и малого бизнеса, формирования системы горизонтальных связей, создания локальных и межрегиональных рынков; определение приоритетов в восстановлении товарного рынка; развитие научно-технического прогресса и внедрение его результатов в экономику; ослабление безработицы; разрешение проблем беженцев, инвалидов, малоимущих и т.п.

Малый бизнес в экономической хозяйственной структуре не должен вырываться из общей системы хозяйственной политики в стране по схеме «ему – карт-бланш, а крупному производству – преграды». Развитие и поддержка малого и крупного производства должны диктоваться хозяйственной целесообразностью и эффективностью.

В то же время при определенных условиях развитие малого бизнеса может послужить стимулом общего подъема экономики, преодоления спада производства, экономического и социального кризиса, а в связи с этим ему необходимы четко определенные льготы и преференции.

В настоящее время в стране недостаточны условия для развития производства вообще, независимо от его малых, средних или крупных форм и масштабов. И до тех пор, пока такие условия не будут созданы, выделение малого бизнеса, организация для него специальных мер и даже благоприятных условий может дать только кратковременный эффект или вообще не дать такового.

Пока основой хозяйственного механизма в стране не станет производственное предпринимательство, а государство всеми доступными ему экономическими, правовыми, социальными, организационными и тактическими мерами не создаст условия для формирования производственной среды, малый бизнес не сможет реализоваться в полной мере или будет развиваться однобоко, например в форме только торгово-предпринимательской деятельности. А малые по размеру предприятия будут оставаться таковыми, и ничего более, т.е. они не перерастут в малое предпринимательство, в малый бизнес без радикальных перемен в социально-экономическом развитии страны, без изменения экономической сути и роли государства.

Из опыта стран с рыночной экономикой известно, как влияет на роль и место малого бизнеса общее состояние и социально-экономический уровень развития страны. Интенсивный рост в этих странах числа предприятий малого бизнеса, обусловленный появлением новых технологий, видов оборудования и техники, научных разработок, эффективно используемых именно в малом производстве, качественными переменами в развитии многообразных отраслей инфраструктуры, создании их новых форм, особенно в средствах связи и информации, а также рост образовательного и квалификационного уровня населения и работников привели поистине к революционному скачку в малом бизнесе и в рыночной экономике. Этому же способствовала и индивидуализация потребления, во многом изменившая направленность производства, его привычные и устоявшиеся ранее приоритеты.

Производственные возможности малых форм состоят из тех ниш, которые большие фирмы оставили пустыми, а малые видят в них возможность добиться наибольшей прибыльности. Причем малый бизнес не выступает чем-то изолированным от общей экономической системы, он является ее ор-

ганической и неотъемлемой частью. Он содействует становлению новой социально-экономической среды и одновременно является ее продуктом.

Экономические возможности всегда будут существовать в экономических системах, поскольку возможности связаны с потребительскими нуждами, а они, в свою очередь, бесконечны. Поэтому если верно то, что малый бизнес не мог бы существовать, если бы не было разных уровней эффективности в экономической системе, то ясно также и то, что он не существовал бы, если бы не было свободы бизнеса вообще, если бы социальная система не признавала ценность предпринимательства, если бы индивиды, будучи главным ресурсом любой системы, не имели бы мотиваций к собственному бизнесу. Малый бизнес органично включается в хозяйственную структуру, в конкурентную среду, в общественное разделение труда, не подменяя собой те сферы, где эффективно развитие других форм организации предпринимательства – среднего, крупного национального, а также транснационального.

Однако нельзя отрицать того, что малое предпринимательство оказывает влияние на экономическое поведение крупных фирм. Это выражается в следующем: во-первых, крупные предприятия (фирмы, компании), используя опыт малого бизнеса, структурируют свои подразделения в пользу мелких; во-вторых, они, опираясь на опыт предприятий малого бизнеса, предоставляют своим подразделениям большую хозяйственную свободу, большую самостоятельность в выборе и принятии тактических решений; в-третьих, у них появляется стремление к взаимовыгодному взаимодействию – отношениям субподряда, венчурному финансированию, выполнению определенных заказов и т.п.

Учет опыта деятельности предприятий малого бизнеса в крупном бизнесе вовсе не означает, что последний поступает какими-либо из своих принципов. Крупные предприятия строят свою предпринимательскую деятельность на иных, чем малый бизнес, началах, но их взаимодействие в рыночных экономиках дает тот хозяйственный эффект, который пока еще недоступен условиям, но очень хорошо зарекомендовал себя в странах с развитым рыночным хозяйством.

С точки зрения отношений собственности малые предприятия могут быть государствен-

ными, акционерными, кооперативными, частными. Однако независимо от социальной принадлежности их деятельность должна носить отчетливо выраженный частнопредпринимательский характер. Если этого не будет, такие предприятия не будут иметь к малому бизнесу прямого отношения. Это будут структуры некоммерческой направленности, выполняющие определенные общественные функции, но могущие существовать и воспроизводиться только при условии, если основная часть предприятий страны, т.е. предприятий, их окружающих, будет носить предпринимательский характер.

Так вот, независимо от того, кто является собственником предприятия малого бизнеса – государство, кооператив, акционерное общество или частный владелец, этот собственник руководит деятельностью малого предприятия, берет на себя бремя ответственности за него и пускается на предпринимательский риск. Кстати, использование услуг менеджера не меняет существа дела, хотя в малом бизнесе все-таки чаще всего соединены функции владения и управления, что и составляет преимущество малого предпринимательства по сравнению со средними и крупными. Вероятно, поэтому малых государственных предпринимательских структур в странах с рыночной экономикой почти нет.

Единство собственника и управленца (соединение в одном лице) обеспечивает малому предпринимательству такие преимущества, как адаптивность к меняющимся условиям, быструю на них реакцию, эффективность хозяйствования. Гибкость и мобильность малого бизнеса определяется также небольшой численностью занятых в нем работников. При этом мобильность важна не только в реакции на внешние условия. Быстрая реакция и переориентация внутри предприятия дают не меньший эффект.

Здесь важно отметить возможность реализации творческого хозяйственного начала в малом бизнесе. Малое предпринимательство можно квалифицировать как особый творческий тип экономического поведения. Оно базируется на энтузиазме, свободе выбора решений, продуманном или интуитивно выбранном риске, с одной стороны, и создании атмосферы взаимопонимания, доверия, неформального общения, дружеских пожеланий и советов при достижении общих целей предприятия – с другой. Именно поэтому малому

предпринимательству свойственна инициативная творческая деятельность, которая в то же время связана со значительным риском.

При известном разграничении функций между всеми работниками малого предпринимательского коллектива важным условием его эффективной работы является их взаимозаменяемость, дублирование в случае необходимости, взаимопомощь и поддержка друг друга – основная часть тех начал, которые неприемлемы или мало приемлемы для крупного производства, где четкость и разграниченность функций решают все.

Однако для использования перечисленных выше принципов во внутрихозяйственной организации предприятий малого бизнеса и получения на их основе экономического эффекта в масштабе страны должно пройти достаточно много времени. Отсюда следует несколько выводов:

1) нельзя напрямую заимствовать и переносить на неподготовленную почву организационные структуры малого предпринимательства других стран, в том числе и накопившие большой и эффективный опыт развития;

2) предпринимательство – целая наука, и государственное предприятие в одночасье не станет структурой малого бизнеса, поэтому простое разделение крупного предприятия на более мелкие структурные части еще не означает становления малого бизнеса;

3) при всей демократичности малого бизнеса в его конкретной организационной структуре отношения собственности и управленческого начала должны быть отрегулированы правовыми методами;

4) малым бизнесом могут заниматься любые собственники, но важно, чтобы отношения собственности были четко определены законодательными и правовыми актами.

Конечно, наиболее адекватно деятельности малого бизнеса предприятие, основанное на частной форме собственности. Примеры различных стран подтверждают это. Хотя есть и примеры, свидетельствующие и о достаточно эффективном мелком государственном, муниципальном, кооперативном и акционерном хозяйствах. Однако опыт СССР и России доказывает необходимость уделять особое внимание предпринимательским возможностям государственного предприятия. В принципе малое государственное предприятие, как говорилось выше, вполне может действовать на предпринимательских началах.

Важнейшим условием развития малого предпринимательства является его организационно-управленческая культура, этика взаимоотношений и, если хотите, нравственность организации. Все эти моменты важны для любой хозяйственной организации, но, как показал опыт развития предпринимательства, в последние годы эта проблема, выйдя за рамки отдельных предприятий, становится проблемой выживания не только бизнеса, но и самой страны.

Конечно, каждая предпринимательская структура имеет свою, свойственную только ей, систему внутризтических отношений, причем не только по форме, а прежде всего по существу, хотя, конечно, они тесно взаимосвязаны. Как правило, о предельный уровень культуры по форме соответствует уровню культуры по существу.

Наши наблюдения за миром бизнеса показывают, что культура поведения свидетельствуют о культуре предпринимательства, а от последнего прямо пропорционально зависит эффективность ведения предпринимательского дела.

Есть еще один аспект: во многом культура бизнеса определяется ее лидером, но и лидер учится по мере укрепления своего лидерства, по мере становления и расширения бизнеса. Достаточно вспомнить робких начинающих предпринимателей – кооператоров конца 1980-х гг. и сравнивать их с современными крупными предпринимателями – банкирами, владельцами торговых домов, предприятий и фирм.

Важность этической культуры в предпринимательстве трудно переоценить. Об этом свидетельствует опыт бизнесменов стран с рыночной экономикой [6]. Честь имени, так же как и честь фирмы, является тем этическим ка-

питалом, который работает на материально-финансовый капитал и без которого невозможно создать последний.

Культура организации предпринимательской структуры, поведение и взаимодействие в ней работников, почтительность друг к другу и к клиенту, честная работа за честную оплату – вот далеко не полный перечень базисных принципов, которых должны придерживаться лидер и работники малой предпринимательской структуры. Только в таких условиях могут быть приняты правильные решения, приводящие к коммерческому успеху. Но если даже допущена хозяйственная ошибка, что случается на практике, особенно в условиях неустойчивой, нестабильной экономики и государственной политики, постепенно поправит эту ошибку и с честью выйдет из ситуации тот коллектив, где каждый знает, за что он работает, где царят энтузиазм и энергия, где ценится индивидуальная значимость каждого работника и его вклад в общее дело, где есть согласие при принятии решений и свобода творчества при их реализации.

Если мерить внутренние взаимоотношения работников малой предпринимательской структуры, то, пожалуй, больше всего подойдет то, что японцы позаимствовали у нашего А.В. Чаянова, а именно «семейный» характер организации производства, «семейный» моральный настрой. Именно на этой базе создаются традиции предприятия малого бизнеса, его культура. Каждый новый работник невольно подчиняется этим традициям и культуре, но в то же время вносит в нее и что-то свое. И принимается это новаторство или нет, но оно стимулирует работу остальных членов коллектива и его лидера, заставляет их двигаться дальше по пути развития этики и культуры.

Литература:

1. Барроу К. Основные составляющие малого бизнеса. – Лондон: Прентис Холл Европа, 1998.
2. Бэнкс Дэвид Г. Руководство по составлению бизнес-плана для ведения вашего бизнеса. – М.: Финпресс, 1998.
3. Камаев В.Д. Экономика и бизнес. – М.: Изд-во МГТУ им. Баумана, 1990.
4. Клойфштейн Дж.-Эванс. Технология, инновация и предпринимательство: европейский опыт. – Гемпшир: Макмиллан Пресс, 1997.
5. Дашков Л.П. и др. Предпринимательство и бизнес. – М.: ИВЦ «Маркетинг», 1995.
6. Малый бизнес. Организация, экономика, управление: Учеб. пособие для вузов/Под ред.проф. В.Я. Горфинкеля, проф. В.А. Швандара. – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2003.

Дняр С.К.,

профессор

Токтабаев А.Р.,

доцент

Университет международного бизнеса

НЕКОТОРЫЕ ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ ИННОВАЦИОННОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

В условиях рыночной экономики одним из средств повышения эффективности производства является инновационный процесс, от которого во многом зависит конечный результат работы предприятий.

Термин «инновация» начал использоваться активно в переходный период развития экономики Казахстана. Кроме того, он используется для обозначения ряда родственных понятий: «инновационная деятельность», «инновационный процесс», «инновационное решение» и т.п.

Различные определения инновации приводят к выводу, что специфическое содержание инновации составляют изменения, а главной функцией инновационной деятельности является функция – изменения.

Австрийский ученый И. Шумпетер выделял пять типичных изменений:

- использование новой техники, новых технологических процессов или нового рыночного обеспечения производства (купля-продажа);
- внедрение продукции с новыми свойствами;
- использование нового сырья;
- изменения в организации производства и его материально-технического обеспечения;
- появление новых рынков сбыта.

Инновации – это изменения, повышающие эффективность управления определяющие развитие и укрепляющие позиции организации. Инновации – нововведения, улучшающие результаты деятельности организации.

Сегодня о реальном освоении и выпуске новых изделий, применении новейших достижений науки, техники и технологий можно говорить лишь при наличии возможности их финансирования.

Поэтому, для организаций, владеющие современными инновационными технологиями, вложение инвестиций со стороны финансовых структур будут наиболее предпочтительными.

Анализируя инновационный потенциал некоторых областей Казахстана можно говорить о том, что многие инновационные проекты отвечает высоким уровнем проработки идеи и подкреплено высоко активной изобретательностью разработчиков.

Однако, к большому сожалению, следует отметить, что не все инновационные проекты обладают качествами, которые обеспечивают их экономическую привлекательность. Это, прежде всего, относится к уровню научно-технической новизны, применимости в реальном производстве, т.е. возможности их коммерциализации и внедрения.

Как уже сказано, развитие инновационной деятельности позволяет отразить способность общества к преобразованиям. Кроме того, инновационная деятельность является эффективным средством преодоления кризисных явлений, позволяющим менее преуспевающим регионам догонять в своем развитии более успешные регионы, не пытаясь имитировать то, чего уже достигли последние, в соответствии со своими особенностями и потребностями, создавая основу для адаптации к конкурентным условиям мировой экономики.

На наш взгляд, для успешной реализации инновационного проекта разработчики и руководство организации, осуществляющие нововведение проекта, должны четко представлять основные этапы практического внедрения.

Первый этап. Провести анализ подготовленности и восприимчивости инновационного потенциала организации к внедрению инновации, что позволяет определить направления внедрения инноваций и систему мероприятий. При этом цель заключается не только в выявлении наличия у организации достаточных материальных и трудовых ресурсов для внедрения инноваций, но и в выявлении основных организационных и психологических препятствий к внедрению инноваций и степени заинтересованности руководства организации в новых методах и формах управления.

Уровень инновационного потенциала определяется, прежде всего, характеристиками отдельных элементов организационной системы предприятия, которые и обуславливают ее способность и возможность к разработке нововведений.

Таблица

Структура и характеристики инновационного потенциала организации

Элементы организационно-экономической системы	Характеристики инновационного потенциала	
	Низкий уровень	Высокий уровень
Производственная система		
Технология	Традиционная	– Специализированная; – нестандартные технологии; (САПР)
Кадры	Текущая кадров; низкая квалификация	– Стабильный состав; – наличие системы подготовки и переподготовки
Оплата труда	Единая, жесткая система окладов	Многообразие систем оплаты труда и премирования
Структура управления	Многоуровневая, состоящая из линейных и функциональных звеньев	Наличие элементов матричных и других прогрессивных структур управления
Цели	Директивно устанавливаемые сверху	Формируемые с участием трудового коллектива
Стиль руководства	Авторитарный	Демократический
Обслуживающая система		
Формирование ресурсов	В режиме заявок под текущую программу	В том числе: в режиме обеспечения новых технических идей
Производственные помещения	Помещения универсального типа	Социально оборудованные помещения

Второй этап. Создать механизм целевой программы внедрения, который позволяет четко распределить ответственность среди руководителей и специалистов за выполнение каждого мероприятия по программе, установить контроль, определить структуру отчетности о ходе реализации данной программы и уровень затрат на различные работы. Важнейшим элементом любой программы внедрения является формирование четкой определенной системы целей и доведение ее до исполнителей и пользователей.

Третий этап. Определение структуры управления программой, позволяющей координировать и направлять весь процесс в соответствии с утвержденным планом.

Четвертый этап. Осуществление контроля за реализацией инновационного проекта и оформление результатов. При этом, основная роль в осуществлении контроля должна отводиться вы-

бору показателей, позволяющих судить об уровне и динамике изменений, что очень важно при постановке целей программы в отдельных подразделениях организации.

Если внедрение инновационных проектов на предприятии четко систематизировано и осуществляется в соответствии с проработанной схемой реализации процесса внедрения, результат должен быть положительный.

Таким образом можно констатировать, что инновационная деятельность является одним из перспективных видов предпринимательской деятельности, поскольку она связана с высокими технологиями, способными давать значительный экономический эффект. В тоже время инновационная деятельность – это один из самых рискованных видов предпринимательства, поскольку она основывается на рискованных начинаниях, из-за расщепленности

научных ресурсов очень сложно добиться быстрой, эффективности и экономичности научных разработок.

Для получения эффективных результатов необходимо решить следующие задачи:

- содействовать инновационным проектам в регионе;
- заниматься разработкой бизнес-планов любой сложности маркетинговых предложения;
- участвовать в реализации инновационных проектов, оказывать
- поддержку изобретательской деятельности в регионе;
- организовать работу с авторами патентов, новых технологий и «ноу-хау» с целью выявления наиболее эффективных технологий для первоочередного их практического внедрения;
- формировать базу данных инвестиционнопривлекательных проектов и организо-

вать пропаганду новых технологий и опыта их внедрения;

- организовывать конференции, семинары, деловые встречи, в том числе с широким использованием глобальной сети Интернет;
- содействовать внедрению новых технологий на основе заключения между автором и производителем лицензионных договоров или договоров о внедрении;
- организовать проведение технической и патентной экспертизы отечественных и зарубежных технологий, внедряемых на предприятиях региона;
- выявлять производства, организации и фирмы, заинтересованные во внедрении новых технологий;
- разрабатывать и реализовать совместно с органами исполнительной власти и другими заинтересованными организациями программы и проекты внедрения новых технологий в производство.

Greg MacDonald PhD

Professor of Management

RISEBA, Riga, Latvia

KAZAKHSTAN: ASIA'S QUARRY OR SERVICE PROVIDER? THE 'GREAT GAME' RE-VISITED

«East is east and west is west and never the twain shall meet»

Kipling

Abstract:

Kazakhstan is landlocked, resource rich, and domiciled amid giants China, India and Russia. It is also located 5 hours ahead of major EU trading centres, Frankfurt, Paris, London. Traditionally, much global wealth has been created by shipping commodities across water, but growth in service industries is rapid, has higher value-added produces more income, is environmentally friendly and employs more people. Kazakhstan does not have seaports, but does have computers, low wages and a trained workforce. Many information sector jobs could be done here for companies in Europe, and done when Europeans are sleeping, then e-mailed back in the morning.

Keywords: Kazakhstan, Service Industry, Mineral Resources, China

The Grand Face of Asia and the Destiny of Kazakhstan

Four 'Civilisations'. On the round face of Asia, that will dominate world events for the coming millennium, there are four 'civilisations' which compete for resources in a delicate dialectical balance. They are Japan, India, the Orthodox civilisation and the Confucian civilisation. All four have economies growing faster than Europe and America, (China 8.2%, Russia 3.7%, India 7.8%, Japan 2.2%, EU -0.2%, US 1.3%). In particular India and China will require enormous resources flows to sustain growth. Together they have spawned huge domestic middle classes having enormous buying power. Both countries will also develop enormous export markets for their products. Growth in Asia will come to depend upon the import of resources.

'Five Quarries' supply these four civilisations with mineral resources and oil; Kazakhstan, Siberia, Iran, Australia and Africa. These five are being drawn inexorably into the sphere of Asian geo-political influence, and have already entered a gladiatorial contest, to supply the great nations of Japan, India and China. A sixth, country, Brazil will enter the game in the near future. It is my understanding that China will have effective control over the resources of Kazakhstan and Siberia within a generation. Russia's influence will largely stop at the Urals, although it will retain

sovereignty over oil & gas fields particularly near Tyumen in Western Siberia. A new

'Great Game' will ensue in which India and China will compete for and perhaps share the resources of Kazakhstan. Irrespective of the outcome, Kazakhstan, it will be the battleground for competition in resources between China, India Russia and Japan. In the end, Kazakhstan will be richer, but less in control of its own destiny.

The Clash of Civilisations. Samuel Huntington (1) wrote that past wars were fought on issues of ideology, communism vs. capitalism, democracy etc, but future conflicts will involve 'civilisations', *i.e.* groups of nation-states that share common religions, languages and cultures. He identified several civilisations, North America, West Europe, Orthodox, Confucian, Japan and Islam etc. and described cultural 'fault lines' geographically separating them, which will define the territorial boundaries of future conflict. Civilisations run deeper than ideological differences. They have different views on equality and hierarchy, God and man, the state and the citizen, families, the individual and the group, and on authority and liberty. Civilisations will come to dominate global politics, competing for territory and military supremacy.

Huntington also wrote on the progressive weakening of nation-states through the combined forces of globalism and tribalism. Kazakhstan is an exemplary case of Huntington's thesis, as its destiny is being increasingly shaped not only by the government in Astana, but also by forces from Moscow, Beijing, Shanghai, the EU and America, and because, concurrently, internal forces are afoot, polarising differences between tribal Kazakh factions & Russian cultures.

The Great Game Re-visited. In the nineteenth century, England vied with Russia for control of Central Asia as a prelude to the annexation of India. England succeeded and retained control over India until 1947. Now again, Central Asia emerges as a strategic battleground, with China, India, America and Russia all wanting shares.

In Huntington's terms, Kazakhstan lies on a fault line between the Orthodox and Confucian civilisations. In the imminent future, Kazakhstan will once again, be a battleground. China will win this coming battle, which will be economic and cultural rather than military, but Russia will likely bifurcate east and west of the Urals, and fractionate possibly into five separate east-west regions. How will Kazakhstan fare?

In the past two decades, China has invested significantly in the mineral resources of Africa. In the Indian Ocean region, a power vacuum which existed since Perestroika, has come to be filled by China. Currently China is building deepwater ports in Myanmar and at Gwadar in Pakistan. She is also building two land transport corridors west, including pipelines, motorways and trains. One will project through Central Asia towards Africa and the other through Kazakhstan to Russia and on to the European Union. Construction on both has begun and is proceeding.

The Trajectory of Western Civilisation. MacDonald (2) wrote that all great empires of Western Civilisation are linked as a single fluid-dynamic form which has flowed westward across the face of the earth over a 5,000 year period. During most of the past century the centre of global power has been in America. In the nineteenth century it was in England, and before that in the Netherlands and Spain. Through five millennia the epi-centre of Western Civilisation has moved west from Sumeria and Babylonia to Egypt, then to Greece, and on to Rome, through the Holy Roman Empire and to the modern colonial empires of Spain, Portugal, Holland and England. Now, at the dawning of the Asian century, this pathway continues to America and over Japan to the next great civilisations, China and India.

The Dawning of the Asian Century. In the coming century, the destinies of Kazakhstan, Russia, Europe and America alike will be increasingly shaped by products, technologies, capital, policies, firms and people from China. The real battles for survival in Kazakhstan will not be found in the corridors of power of Astana, but in Beijing, Shanghai, Singapore, and to a lesser extent in Mumbai, Moscow and Bangalore. During the past two decades, Kazakhstan has seen profound, dramatic change, the demise of the Soviet Union, political independence in 1991, foreign investment from America and Britain in the resources sector, and the recent formation of the Customs Union (Russia, Kazakhstan & Belarus). In the background, the Chinese century is unfolding, quietly and quickly. Kazakhstan stands at the western perimeter of a maelstrom of creative energy welling up in the Orient. China is in the centre of economic development and innovation & technology growth.

The Past Two Decades. During the past generation, the world has undergone profound and dramatic geo-political and military-industrial changes; the demise of the Soviet Union, the

economic implosion of Japan, the re-unification of Germany, the consolidation of large trading blocs, EU, NAFTA, ASEAN, APEC, the oil wars in the Middle East, and the dramatic rise of China. Likewise, world marketplaces have changed enormously. India and China combined lift almost 100m people a year out of poverty and into the lifestyle and purchasing power practices of the middle-class.

The Current Imbalance in Power. Since the demise of the Soviet Union, there has been a global imbalance of power. America has effective control of the world's energy supplies. She also has effective control of IT and high tech weapons industries and food production as an instrument of diplomacy. She has also assumed effective steer of many international organisations such as the UN, World Bank, NATO, NAFTA, and culture shaping vehicles through multinational advertising, the English language and Hollywood film. The process began in the fifties when America rapidly expanded its multinational enterprises which worked to attain effective global control over world energy supplies through the 7-sister oil companies.

China: Growth Engine of the World. I measure economies in terms of people and consider China, by many measures, to be the world's largest economy. China has 89 cities having populations greater than one million. Domestic economic growth and rapid urbanisation are fuelling demand for energy. China has a 'zou chu qu' policy to 'go out' and invest in other countries to acquire energy resources. Goldman Sachs and the World Bank estimate that China's GDP will reach the American level by 2025. Aside from having the world's largest population, China has now overtaken the US to become the world's largest energy consumer and last year overtook Germany to become the world's leading export country. China is also the world's largest automobile market. There are many superlatives to be noted. Last year, China produced almost half the world's steel. Paul Glasson notes the following figures: (3)

China's Hunger for Resources. China is the largest consumer of seaborne iron ore, coal, steel, tin, aluminium, copper, zinc and nickel. She is number two in oil consumption. China imports 63% of its iron ore, and has only 4 tonnes oil per capita oil, compared with the global average is 25 tonnes. China's gas reserves are 1,400 cubic meters per capita compared with a world average of 28,000. Furthermore, China has 6% of

the world's fresh water for 20% of the population. (Glasson, 3)

China is Moving West. The Han are coming to Xinjiang and displacing some Uighur populations who will tend to migrate further west as they have ancient blood ties with Turkic Kazakhs. The coming succession of order battle in Kazakhstan and the resulting cultural-political disarray will provide an opportunity for China to project further west in the full spirit of 'Confucian harmony. China's movement west will also be stimulated by a 'testosterone tsunami' as she has an enormous imbalance in the sex ratio of 111. Seven boys are being born for every 6.3 girls. But Kazakhstan is not the ultimate objective of China's westward movement, nor is Iran. The objective is to access supply and resources in the Gulf and in Africa, and to reach markets in Europe. Of course, China will pass through Central Asia on the way, and it is convenient that these countries have oil & gas. The coming demographic and political re-structuring in Kazakhstan includes elements of both globalism & tribalism.

Re-vitalising the Silk Road. Throughout this century, China will continue to project west through Xinjiang and Tibet re-building the fabled Silk Road trails through Iran and Pakistan towards the Gulf States and Africa. China will also build transport corridors through Kazakhstan to Russia and the EU. Russia will continue to retract.

The Silk Road in Ancient Times. Following the rise of the Han Dynasty around 300 B.C, overland trade west connected the Middle Kingdom with Persia, Parthia and Arabia. Through Central Asia and along the Silk Road, a labyrinth of camel trails across the Gobi, linked China through Xinjiang with present day Kirgizstan, Kazakhstan, Uzbekistan and Turkmenistan. The Han Empire, by the second century B.C. was as large as the Roman Empire in both area and population. Trade between the Middle Kingdom and the West was conducted largely by land, not by sea. Alexander the Great moved along this Central Asian route in the 3rd century B.C. Rome first made official contact, sending an envoy to China in 166 A.D. Trade ensued. By 64 A.D. China had an Embassy in India. India had established a large trading colony at **Turfan** in Xinjiang in the first century. **Celtic** remains have been found in the Altai mountains near Urumchi. In ancient times, Sumeria and Persia also had known trading and cultural contacts with China. Later, starting in 1275 A.D. Marco Polo travelled along the silk road to the empire of Kublai Khan.

The Clash of Titans. As the world turns, and as we witness there is unfolding in Asia a primal clash of Titans; China, India & Japan. China continues to distance herself from Japan, and approaches India softly, but with a big stick. In this critical period and the days of decision, as America increases pressure on China to float and revalue the Yuan, and as economic sanctions appear to be working in Iran, divisions between China and Japan-America polarising further. China is collaterally re-structuring vital relationships with India and Japan which will have enormous impact on Russia, Kazakhstan and Europe alike for the entire century. Indeed, in a few short years, Asia is undergoing a profound re-structuring of geo-political alliances and military-industrial relations. The process is rapid, and will be irreversible, analogous to a regional metamorphosis. Bertalanffy (4) would identify this as an 'open system'

Sino-Indian Commonalities: Analysis of the 'deep structures' of China and India cultures reveals important commonalities. As noted above, they have a shared common history in trade, but they also have shared common cultures in religion and race. Buddhism came from India to China and later to Japan. Aryan peoples and the Moguls (Mongols) came from Siberia, through Central Asia to India.

Today India and China have a common implicit aim, to counterbalance the power of the Japan-America Axis. Both countries will also come to share a common destiny.

In the coming decade, they will share in a new global balance of power with America.

The Himalayan Divide. Broaching primal issues of co-operation and competition, China and India approach each other now prepared to resolve border disputes, to discuss important issues relating to Sikkim issues & Nepal, and to negotiate strategy regarding the IT industry and the energy sector. Recently, Beijing sent a formidable team to India, not to Delhi, but directly to Bangalore, to forge special agreements concerning IT, software, bio-medical technology, service industries, banking, insurance and call-centres etc. Implicit in these discussions is a more pervasive issue of how to share access to primary resources and to marketplaces. Issues of sharing regarding manufacturing and service sectors were part of the agenda.

The Cathay Encapsulation of India. China is developing a string of port facilities, defence production contracts, trade agreements and lis-

tening posts in Bangladesh, Myanmar, Sri Lanka and Pakistan. When these projects are in place, China will have effectively circumscribed India. If one invokes an analogy from the territorial game of Go, China is in the process of encapsulating India. Through developing infrastructure in Tibet and along the Silk Road, this '**String of Pearls**' will also link China both east and west, and smooth the flow of communications between China and East Africa.

The Deep Water Port at Gwadar. Pakistan and China have signed 18 bilateral trade agreements to expand investment, economic relations and co-operation in defence production. A main project will be to build a deep water port at Gwadar, a Pakistan owned port on the Arabian Sea, 700km west of Karachi, which will become a transshipment hub for trade with 20 countries. Pakistan bought this fishing village from the Sultan of Oman in the 1950's. Building a deep water port at Gwadar will give China a naval outpost on the Arabian sea, near the Gulf and a link to East Africa.

The Gathering Storm. China and Japan are anciently and deeply different. America and Japan are currently close (for the past half century). Since the days of the Mongols in the 13th century, China and Japan had been traditional adversaries. In the past century, the Second World War, and the conflicts in Manchuria reinforced the deep division between the two countries. In 1941 when America entered into war with Japan, the resolution of this Pacific triangle had already been irrevocably determined. China was saved from Japanese destruction, but America had engaged Japan in an economic and industrial alliance.

A New Balance of Power. As China nurtures a more intimate relationship with India and as it distances itself from Japan, it plays an instrumental role in catalysing the emergence of a new global balance of power. Quickly and irreversibly, fundamental relationships between the major players, China, India, Japan, America and Europe are polarising. The China-India Asian Axis will counterbalance the economic power of America and Japan. America and Japan are inextricably bound, economically, politically, and through innovation (R&D, Patents etc.) which impact strongly on economic performance. Chinese policy vis-à-vis Japan will of course impact on its relations with America. The resultant dynamics of this triangle interaction between China, Japan and India, will play out over the

next years in the form of dramatic shifts in world marketplaces and supply chain relations. The destiny of Kazakhstan hangs in the balance.

On Kazakh Cultural Identity, Alignment and Sustainability

Kazakhstan at Centre Stage. No longer is Kazakhstan regarded as being on the periphery of an imploding Soviet empire, but rather in the centre, amid Asian giants – a 'small population country having a large garden and quarry flanked by populous neighbours, Russia, India, Iran and China.

Economic Growth & Cultural Identity. Future prosperity in Kazakhstan is assured.

China needs resources to grow, and Kazakhstan has been blessed with almost every element in the Periodic Table. The challenge is to retain cultural identity amid the coming vortex of industrial development, migration and foreign direct investment.

Cultural Background. Kazakhstan is multinational, pluralistic, and culturally complex - an ancient and deep crucible and foundation or 'urheimat' to most of the world's *homo sapiens* populations in Europe, the Americas and Asia. Kazakhstan's Turkic language and culture are related to Uighur from ancient times. Turkic cultures are strong and pervasive. For more than two millennia, Turkic peoples have survived a myriad of incursions and cultural encounters with many other peoples, from the Huns (Xiongnu) to Yueh Chi (Goths), the Sacas, Scythians, Mongols, Tartars, and in recent times, the Russian Empire and the Soviet Union. Each wave has worked to strengthen the resolve of Turkic peoples and to help shape cultural identity.

DNA studies of human migration patterns by Spencer Wells (5) show that the mainstream of modern man (*homo sapiens*) came north from East Africa to Kazakhstan ca. 50,000 BCE as hunters and fishers. From here, about ten millennia later, they separated, spreading both east and west, to establish almost all of the aboriginal populations in Europe and Asia, and later in the Americas.

Globalism and tribalism. Huntington (1) wrote that as civilisations emerge, nation states would tend to be torn apart by the combined forces of globalism and tribalism. Kazakhstan is an illustrative case, experiencing the international pull of Russia, China, Korea, the EU and America, and also growing internal ethnic struggles both

between Kazakhs and Russians, and among the three Kazakh nations, the Great Zhuz the Middle Zhuz and the Little Zhuz. As Kazakhstan lies on what Huntington refers to as a fault line between Orthodox and Confucian civilisations, basic ethnic bi-cultural differences, between Kazaks and Russians are deeply different from those in Belgium, Canada or Switzerland which are all embedded in a single civilisation.

Succession of Order Battle. As in many countries, when an exchange of power is imminent, sectarian jockeying for position increases as the time for succession approaches. Several factions in Astana have interests in Kazakhstan's national resources fund, the Samryk-Kazyna. Michael Porter might see this Internal jockeying as being healthy competition, but the real battles for Kazakhstan's survival are on the outside, viz. with China. It is suggested here that the Samryk-Kazyna instrument be mobilised to align major government and industry initiatives to benefit all citizens, and be structured along the lines of the Norwegian State Oil Fund or Alberta Oil Fund.

Kazakh Cultural Revival. In current times, a Turkic revival is flourishing. Kazakh national sentiment is growing and will continue to nurture strength in the wake of perestroika. In the long run of history, in retrospect, since the Turkic civilisation unfolded in the third century BCE, this recent Soviet period has been comparatively short and superficial. Turkic based tribes, cultural institutions and languages have continued as the dominant characteristics in the Kazakh way of life. Further, Turkic languages and cultures have left a lasting and pervasive substrate in most languages and cultures of Central Asia and Europe including Russian, Hungarian, German Scandinavian and English.

Rise of the Turkic 'civilisation'

As Kazakh cultural sentiment grows, in parallel with this, there will grow an ethnic cultural 'connectivity' vector or trend with other Turkic speaking cultures in Central Asia, Azerbaijan and Turkey which will be reflected in increased trade and tourism, transport infrastructure, cultural connectivity, teledensity and psychological distance.

Alma Ata at the Crossroads. Now, at the dawning of the Asian Century, in the wake of retracting Soviet influence, as the world turns and as Europe implodes, Almaty retains its ancient Turkic identity, positioned centrally on the Silk Road, adjacent to a cluster of small, strong Central Asian Silk Road cities. The city's loca-

tion forms a vital juncture, linking China with the Gulf of Arabia, and with Russia and Western Europe.

Kazakh Connectivity and Trade In these dramatic times, opportunities abound for Kazakhstan to engage with China. But Central Asia is faced with a fundamental 'Darwinian prerogative' for survival: to retain its cultural identity in the midst of a coming collision of interests for resources between Russia, China and India.

In short, the rules for survival are changing. Strategies and alliances which may have worked in the past will be largely irrelevant in the future. For much of the twentieth century, Kazakhstan was on the perimeter of the Soviet Union.

Energy, people, brainpower and commodities flowed north towards Moscow.

During the past two decades, as Russia continues to implode, energy and people continue to flow north, but in reduced magnitudes. Chinese financed pipelines are re-directing the flow of oil and gas east.

The Challenge for Kazakhstan. During the dénouement of Soviet influence, and in the face of the coming prodigious and ponderous force of Chinese influence, the challenge for Kazakhstan as for other small population nations, is to sustain and nurture its separate cultural identity. This challenge is not unlike those that faced smaller European countries, Denmark, Ireland, Austria, Latvia etc. during the period of EU consolidation. It can and has been done before. There is a critical mass of creative talent and survival potential among citizens of Kazakhstan, – talent which has been pent up during the Soviet period, and is now finding expression in a diversity of forms, through art, architecture, music, writing, poetry, fashion & furniture design sport, entrepreneurship and the diffusion of an international Kazakh Diaspora. One class I taught at UIB in Entrepreneurship and Innovation estimates there are up to 100 scientists and engineers from Kazakhstan working for Boeing in Seattle, and up to another 100 working in Silicon Valley.

Survival strategies. Kazakhstan's global positioning and long-term success will depend instrumentally upon its geo-political and cultural 'connectivity' with China. The global trading environment is hostile and volatile. In such a fierce and frenzied operating environment, a pragmatic adaptive strategy for any small population nation in the midst of larger ones, would be to remain light, flexible and responsive. Entire industries and societies are immersed in a sustained tech-

nological and cultural revolution. Smaller more agile nations have a definite survival advantage over the post-industrial giants like Russia, India, America or China. Large countries have vertically structured hierarchical institutions which pervade governments, industry, military, medical systems, educational systems and religions. In the face of predation, small, responsive nations can adapt and survive better than large ones.

Sea Trade and Wealth Creation. Water and trade have much to do with wealth formation. Traditionally, most wealth has been created through trade of commodities over water, and most of the world's wealth is distributed along coastlines, not inland. America's wealthiest states California, New York, Texas, etc. lie along coasts not in the middle. The same holds for China. The wealth is in Guangdong, Fujian and Zhejiang provinces, not in Xinjiang and Sechuan. China's continued role as the factory of the world, and India's as the back office to the world will eventually place India in a favourable position for both economic growth and environmental reasons. Herein lies an important opportunity for Kazakhstan: the export of services.

Opportunity for Kazakhstan: Export of Services. Trade in services grows faster than trade in commodities and has higher value-added figures. Service industries produce more income, employ more people and are more environmentally friendly. Kazakhstan is a landlocked country that has no seaports, but it does have computers low wages and importantly, is four-five hours ahead of Frankfurt, London and Paris.

Many jobs in the information sector could be done here for companies in Europe, at lower cost, and done when those people are sleeping, then e-mailed back, so they can receive them when they arrive at work in the morning.

Note on Sustainability and Survival in Western Civilisation

The Mainstream of Western Civilisation is Not Sustainable. MacDonald (2) wrote that our magnificent trajectory of Western empires, in all its glory, might, technology, capital, culture & conflicts is approaching its logical conclusion. Energy & population growth will play instrumental roles in the demise. Earl Cook (6) wrote that modern man has increased his *per capita* energy consumption more than a hundred fold since hunter-gatherer days. Population economists now predict that global food production and dis-

tribution systems, which now supply 7 billion people, will collapse before world population reaches 9 billion (ca.2022, by their projection). Urban centres already over-dependent on oil, electricity, transport, food distribution infrastructure, banks, waste disposal systems, supermarkets & district heating will all collapse.

Kakakh Herders, Hunters and Pastoralists will survive. Groups peripheral to the mainstream of Western culture, e.g. Kazakh regional pastoralists, and the Chukchi, Inuit, Sami, some Basques, Berbers, Australian Aborigines, and Finno-Ugric fishers etc. will cope as they have done for 50 millennia, practicing sustainable nomadic economies, following the animals, surviving the ice age, the floods and droughts, and being remote from the ravages of the Western technocracy. To invoke Chomsky's notion on 'deep

structure' (7) their economies have not been altered by technocracy.

Symphonies for Survival. Against the backdrop of this exciting but hostile operating environment, Kazakhstan should remain light, agile, responsive and adaptive. She should move decisively into service industries and nurture immediate continuity of leadership. Now is the time for Kazakhstan to couple with, and to be accompanied by her chosen trading partners, east or west, for the coming Asian century.

This article is written not to be iconoclastic, but provocative. It implores engagement, discussion and dialogue on future pathways for Kazakhstan. Will the country engage with China as a neo-colonial resource provider, or will Kazakhstan position herself in the centre, as a service provider, like Switzerland, and also deliver resources?

References

- | | |
|---|--|
| (1) Huntington, S | <u>The Clash of Civilizations</u>
<u>Foreign Affairs</u> , Summer 1993 |
| (2) MacDonald, G
Yow, Yit-Seng
Li, Xing | <u>Innovation in China:
The Dawning of the Asian Century</u>
Adonis and Abbey, London, 2009) |
| (3) Glasson, Paul | <u>Australia China Business Council Opinion</u>
Univ. West Australia Zone Conference, 2010
Resources crisis looms in China – WA Business News
http://www.wabusinessnews.com.au/story/2/83550/ |
| (4) Bertalanffy, L. von. | <u>General System Theory.</u>
Geo- Braziller, New York, 1968 |
| (5) Wells, Spencer | <u>The Journey of Man: A Genetic Odyssey</u>
Princeton University Press, 2002 |
| (6) Cook, Earl | <u>The Flow of Energy in an Industrial Society</u>
<u>Scientific American</u> , Sept. 1971 |
| (7) Chomsky, Noam | <u>Syntactic Structures</u>
Mouton & Co. The Hague/Paris, 1957 |

КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТЬ НАЦИОНАЛЬНОЙ ЭКОНОМИКИ

Marcin Duszyński

*Dean, Faculty of International Programmes,
UIB*

ROLE OF SUPPORT SYSTEMS IN INTERNATIONAL STUDENT RECRUITMENT

Key words: international students, student recruitment, tuition fees, higher education, competition, globalisation.

The current wave of globalisation affects the majority of nations, industries, sectors, individuals and institutions. Higher education has emerged as one of the beneficiaries (see: Hemsley-Brown & Oplatka, 2006; Altbach, 2007), despite an extremely complex process of change impacting national HE systems, supervising and regulating bodies, higher education institutions (HEIs), as well as their staff and students. A global market for higher education has emerged together with previously unseen pressures for change resulting from the emergence of new external forces alongside internal national processes, however the positives are seen to outweigh the negatives. Modern HEIs, until very recently seen as unique sources of knowledge and learning, are now facing not only international competition for students, staff and funding, but must also redesign themselves in an era of falling governmental expenditures, emergence of new centres of learning and knowledge generation as well as justifying their very existence in the face of stakeholder enquiry and media pressures.

With challenges come opportunities. A major one takes the form of an open global market for international fee-paying students, increasingly seen as vital sources of alternative funding for universities (Heaney et al, 2011). This is especially important to national HE systems that are experiencing shortfalls in tertiary level entrant numbers (e.g. Poland entered a decade-long demographic low in 2010 with the number of new entrants being enough to fill places just at the 110 public HEIs that offer their education for free, leaving the 360 private providers fighting for dramatically reduced numbers of fee-paying students), redistribution of students resulting from a change in Policy (e.g. in UK, where the

2011 change in university fee levels has brought a fall in entry numbers as entrants reconsider the cost-vs-benefit analysis) or the operational costs have risen as a result of deregulation, forcing universities to face steep expenditure increases without matching revenues. Additionally, state budget cuts have impacted most institutions dependent on tuition and research funding from public sources. Academic financial planners know well that such students can be charged higher fees while presenting a large population pool from which selection can be made, and thus offer ideal opportunities for institutional revenue enhancement in the millions of dollars. For some nations, recruitment of sizeable cohorts of international students has become an important "export" industry (Knight, 2011), as is the case of Australia, New Zealand, United Kingdom, Canada and USA – the global leaders and standard-setters in this industry. There, the benefits from presence of international students are immense – in 2011, the USA alone hosted over 560 000 international students who spent approx. 21 billion USD (IIE, 2011), while 500 000 foreigners studied at Australia's HEIs, spending close to 17 billion Australian dollars (ABS, 2011).

Recruitment of international students, those fee-paying and usually self-funded, has in recent years become a highly competitive business, where new entities join every day, be that nations or institutions, in the hope of redirecting part of the multi-billion-dollar flow of people to their campuses. The most recent entrants include Central European states, benefitting from their recent EU membership, Bologna-oriented HE systems and possession of own degree-awarding powers (DAPs) and a resurging South-East Asia with nations beginning to recruit from amongst themselves based on such competitive advantages as quality of education, close proximity, similarity of cultures and the presence of large diasporas from neighbouring states (observers talk about the emergence of new global regionalism in HE – see: Wei & Wei, 2009). Soon, time will come for even newer players – Central Asian republics (a good example is Kazakhstan with its ambitions for an internationalised HE system), Russia, South America, even Africa. Just as products crisscross the world, so will students, seeking the best, cheapest, most useful or prestigious

education, regardless of its location. In response, at the level of nations, wide-reaching strategies are designed to facilitate recruitment, from state-funded marketing campaigns, through creation of university consortia aimed at optimising expenses and maximising effectiveness, to a rethinking and redesigning of visa and entry procedures (Knight, 2011). HEIs, be that public universities, private schools with degree-awarding powers, private colleges operating programmes awarded by other bodies, even language and vocational training institutions, are in most cases introducing internationalisation into their mission statements (Scott, 2006), developing marketable and specialised degrees, hiring staff and assembling marketing budgets to sustain large and prolonged campaigns aimed at the international candidate, still undecided about which university to choose. Simultaneously, in countries where English is not the national language, a lot of work is being put into building internationalised academic offers for students interested in learning in today's *lingua franca* of academia, politics, media and business.

It is here, at institutions located in non-English-speaking countries, keen to attract the sizeable community of students keen to learn in English, that a lot of opportunities are missed due to excessive focus on developing degree programmes, while forgetting about the difficult and resource-consuming task of providing the international student, often unable to speak the local language, with adequate levels of non-academic support. The development of internationalised academic programmes may result from a language conversion of existing degrees or the creation of new, often standalone programmes, designed by internal academic staff or with the help of external advisors. The pool of competent English-speaking academics is relatively large in most nations – existing staff may already possess the capacity to teach in English, new assets can be discovered in-house (e.g. people who have studied abroad, taught different subjects, never volunteered information about their abilities or have developed sufficient skills externally but alongside their involvement with the institution). Alternatively, external specialists can be brought in: hired outright for their ability to deliver multiple courses, recruited from neighbouring institutions or from abroad on per-course or per-semester contracts. When supported by adequate learning resources, a BA or MA programme is relatively easy, in organisational terms, to develop and deliver.

What most senior HEI managers ignore, is the immense support system that also requires a conversion or sometimes even the development of various sub-units, focused on assuring a positive study and living experience for the international student. One reason is that, in most cases, the Presidents, Chancellors, Rectors, even Deans and Vice-Deans are a product solely of the academic environment and thus retain a focus on degree delivery and not administrative support (as academic qualifications and extended experience of teaching/research and management of them is a prerequisite for most senior posts). Another is more indirect – unlike academic staff, for whom engaging the outside community (local, national, international) is a prerequisite, administrative staff operate in a different environment and may, thus, be less capable of internationalising their activities, services, even mindsets. The level of foreign language skills is also much lower and more dispersed, due to the primary organisational focus on local students resulting in foreign language capabilities taking a less important role in the selection/hiring process as well as in continuous professional development (CPD). As such, any strategy aimed at bringing in and retaining sizeable numbers of international students must focus on building a strong administrative system to support the academic offer.

Creating an effective administrative support system, requires focusing on a fundamental question: *what does the international student expect?* Four major issues can be identified:

1. International students that have consciously decided on studying in English in a non-English speaking country, are aware of the potential limitations of local staff and systems, e.g. they are not expecting an entire school oriented towards them and all operations in English.
2. Nonetheless, the students expect an adequate-to-good level of support, understood as at least one English competent individual working in university departments that have direct contact with foreign students.
3. Students see a strong correlation between level of tuition (and associated study costs) and the level of expected support – higher tuition calls for extended and more professional support, also encompassing a wider selection of issues.
4. Lack of effective support outside of the classroom is an important reason for abandoning the institution, regardless of the previously seen and accepted benefits of undertaking study in it. Alternatives are sought out in the same country

(a search for better support, lower costs, better prestige) or the country may be abandoned altogether. Where leaving is impossible (e.g. due to visa restrictions or lack of viable alternative), negative word-of-mouth advertising will ensue, aimed at dissuading future candidates from making a similar mistake.

When considering that even institutions in English-lingual countries must consciously design international student support systems (Heaney et al, 2009), the following conclusions can be drawn in regards to the provision of administrative support in non-English-speaking countries:

1. In every administrative department dealing with students, there must be at least one individual with appropriate English skills, to effectively interact with students not speaking the local language. English competency includes the ability to use appropriate academic and administrative terms as well as effective communication using everyday terms.

2. All documentation relating to the life of international students must be translated into English and made available, while administrators must be able to simultaneously work on documents in English and local language to avoid constant translations.

3. The administrative unit's contact individual(s) as well as remaining staff must be made aware of intercultural issues, to assure that all foreign students are made to feel welcome (as even negative reactions from staff not directly involved are noticed by students).

4. Staff must be open to the challenges stemming from the presence of foreigners and understand that, as clients, they have the right to expect appropriate levels of service.

5. Local students must not be favoured or treated visibly better.

6. A truly minimal solution is the availability of a single competent English communicator and tasking him/her with participating in all interactions between international students and HEI departments. While this option becomes void with the increase of the international student population, it may be seen by some managers as a stopgap solution until proper organisational assets are developed.

As a result, multiple units within an HEI organisational structure must be prepared for activities focused on the pursuit of, recruitment and support (assuring retention) of international students. In nations where English is not the primary language, consideration must be given

to obtaining appropriate level of English-lingual communication amongst recruitment staff who, as the first point of contact between the university and a prospective student, must be able to properly and fully convey all essential and non-essential information, while using appropriate international terminology and maintaining a cultural sensitivity. At this point in time, effective interaction with enquirers assures a higher level of conversion from prospective to actual students. Where applicants are handed over from the recruitment office upon signing up, an intermediate stage (prior to Deanery/Registry tasks) is called for – active support in gaining visas, establishing travel routes, arrival and welcome, search for living quarters and all required registrations (at medical centres, security agencies, etc.). For non-local language speakers these activities can pose a sizeable challenge and negative experiences can easily outweigh the positive impression of the university, especially that classes have not yet began. Later, once academic classes start, such support ought to continue, assuring that issues of a non-academic and external to the university nature, do not negatively affect the international student's experience. Once arrival and residence issues have been dealt with, students begin their learning process and come across various other organisational units: library, Deanery/Registrar, finance, sometimes even timetabling. Similarly trained staff must be present in those units, assuring effective communication and competent management of international student issues, competently integrating them into the wider student body.

Provision of competent staff, able to support international students that do not speak the local language requires time, effort and financial outlays, either in the training of existing staff or hiring of new specialists. As a result, the budgets for international recruitment must take such issues under consideration as, in the case of substandard recruitment results (sub-optimal cohorts/groups), initial start-up costs can upset the financial calculations for the venture. However, when analysed from (and planned for) a longer-term perspective, the initial outlays on competent staff will generate a return through positive "word-of-mouth" advertising by satisfied international arrivals who will spread the information about proper administrative support, while simultaneously assuring client retention – efforts made to acquire international students will not be wasted by seeing them leave

the university, unhappy with the environment surrounding academic instruction.

Recruiting international students who cannot speak the local language is a difficult undertaking. The desired revenues, often needed to balance an institution's budget, can be generated by developing a good academic offering. However, HEI managers must remain aware of the necessity for creating appropriate supporting services, without which retention of recruited students will

be difficult, once they find out that outside the classroom there is little or none support in the foreign language of their study. To assure that students are satisfied, additional costs and efforts must be factored into the development process and those, at least in the early stages, may upset the project's budget. Successful recruitment of international students must be therefore seen as a long-term, strategic process, which will affect the entire institution.

Literature:

1. ABS, 2011, *International Students*, online document: <http://www.abs.gov.au/AUSSTATS/abs@.nsf/Lookup/4102.0Main+Features20Dec+2011>, accessed: 22.04.2012.
2. Altbach P., 2007, The Internationalization of Higher Education: Motivations and Realities, *Journal of Studies in International Education*, vol. 11, no. 3-4, pp 290-305 (Fall/Winter 2007).
3. Heaney L., et al, 2009, *Guide to international Student Recruitment*, 2nd edition, NAFSA.
4. Hemsley-Brown, J.V., & Oplatka, I., 2006, Universities in a competitive global marketplace: a systematic review of the literature on higher education marketing, *International Journal of Public Sector Management*, Vol 19, No 4, pp 316-338.
5. IIE, 2011, *Open Doors*, online document: <http://www.iie.org/en/Research-and-Publications/Open-Doors>, accessed: 15.02.2012.
6. Knight M., 2011, *Strategic Review of the Student Visa Program*, electronic document: <http://www.immi.gov.au/students/knight/>, accessed: 14.03.2012.
7. Scott J., 2006, Mission of the University: Medieval to postmodern transformations, *The Journal of Higher Education*, Vol. 77, No. 1 (January/February 2006).
8. Wei, Q., & Wei, Z., 2009, *Going Global: Trends in Cross-Border Higher Education for ODL*, electronic document: http://www.obhe.ac.uk/what_we_do/Don_Olcott_Jr_interview_En%28finalB%29.pdf, accessed: 22.05.2012.

Шуленбаева Г.Р.,

старший преподаватель

КазНТУ им. Сатпаева

АНАЛИЗ ИНВЕСТИЦИОННОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ РК: ТЕНДЕНЦИИ РАЗВИТИЯ И ПЕРСПЕКТИВЫ

Казахстан, обладая площадью приблизительно равно Западной Европе, располагая примерно 60% минеральных ресурсов бывшего СССР привлек внимание многих иностранных инвесторов после обретения независимости.

В настоящее время вопрос инвестиционной деятельности нашей республики занимает одно из центральных мест – основной целью государства является достижение благоприятного инвестиционного климата в стране и дальнейшее стимулирование притока прямых иностранных инвестиций в экономику [1].

Казахстан сегодня занимает лидирующее положение по объему привлекаемых иностранных инвестиций на душу населения среди стран СНГ. При этом, к приоритетным отраслям вложения инвестиций относятся: горно-металлургическая отрасль, химическая, легкая и атомная промышленность, машиностроение, фармацевтическая промышленность, строительная индустрия, агропромышленный комплекс, туристическая отрасль, информационные технологии, биотехнологии, космическая деятельность, а также альтернативная энергетика.

О благоприятном инвестиционном климате и имидже нашей страны свидетельствуют объем привлеченных в казахстанскую экономику инвестиций. По данным Национального Банка Республики Казахстан за период с 1993 года по 2011 год в казахстанскую экономику привлечено около 145,2 млрд. долл. США прямых иностранных инвестиций (далее – ПИИ).

Анализируя динамику притока прямых иностранных инвестиций в РК за последнее десятилетие, опубликованную на сайте Национального банка РК [2], можно сделать вывод о некотором снижении инвестиционной активности «стран-доноров», начиная с 2008 года. Основной причиной этому явлению послужил глобальный экономический кризис, затронувший большую часть цивилизованного мира. Однако, по мнению Всемирного банка и других международных организаций ситуация в мировой экономике с августа-сентября 2009 г. стала улучшаться, так как начались стабилизационные процессы на финансовых рынках, в ряде ведущих стран Европейского союза закончилась рецессия. Так как скорость восстановительных процессов в различных странах неодинакова, величина притока иностранных инвестиций нашей

страны лишь в конце 2011 года превысил докризисного уровня. Несмотря на непрекращающееся влияние мирового финансового и экономического кризиса, в ежегодном анализе динамики развития мировых инвестиций, выполненном по заказу ЮНКТАД, был отмечен рост объема глобальных ПИИ на 16% в 2011 году [3]. Частично рост объемов ПИИ объясняется тем, что многие развивающиеся страны, стремясь привлечь иностранные инвестиции для поддержания роста своей экономики, меняют законодательство в сторону либерализации.

За период с 2004 года по 2011 год валовый отток прямых инвестиций из Казахстана за рубеж составил 28,7 млрд. долл. США. За 2010 год валовый отток ПИИ составил 10,3 млрд. долл. США, что в 2 раза выше уровня 2009 года (5,06 млрд. долл. США) (рисунок 1).

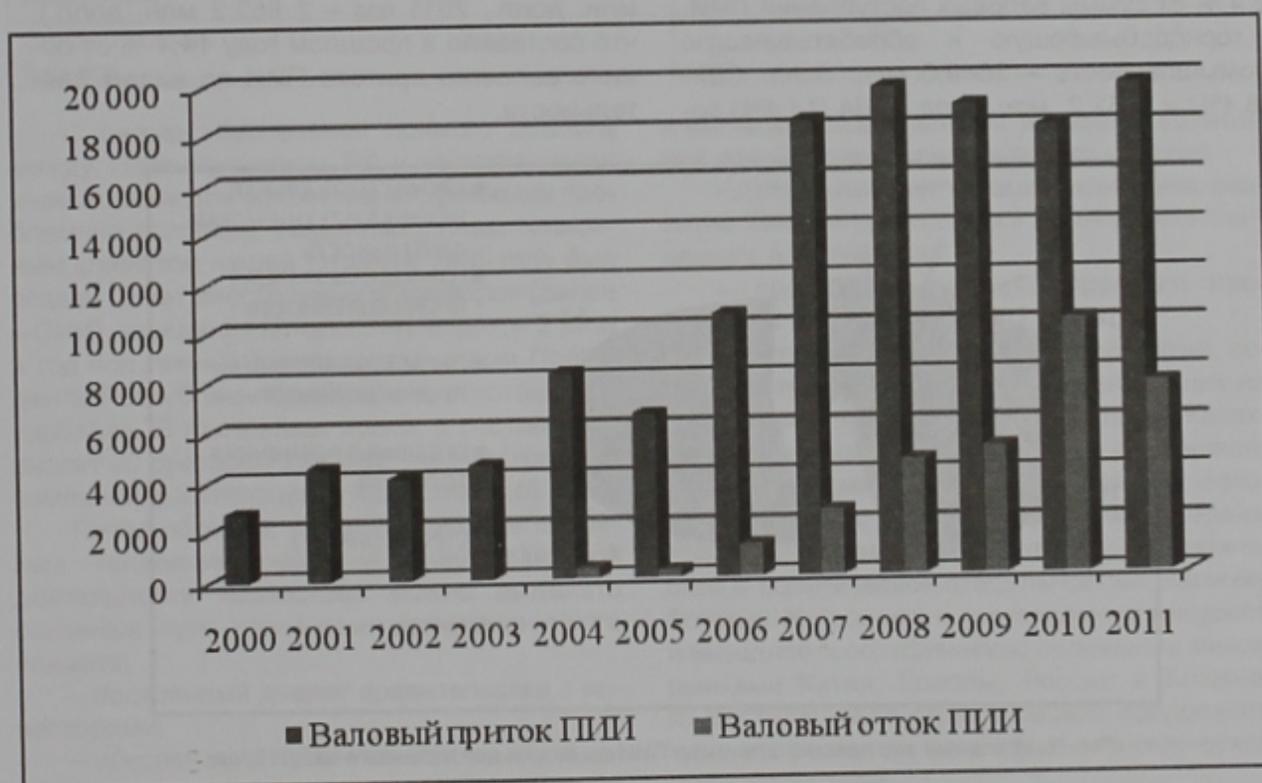


Рис. 1. Приток и отток прямых инвестиций из РК за период 2000–2011 гг.

В структуре валового притока иностранных прямых инвестиций по странам в 2011 году доминировали Нидерланды (39,9% от

валовых поступлений ПИИ), Франция (7,8%), Китай (5,9%), США (5,2%), Великобритания (4,6%) и Российская Федерация (3,9%) (Таблица 1).

Таблица 1

Структура валового притока ПИИ по основным странам-инвесторам (за период)

Страна	2010		2011	
	млн.долл.США	%	млн.долл.США	%
ИТОГО	18 144	100	19 850	100
в том числе				
Нидерланды	5 610,0	30,9	7 921,6	39,9
Франция	1 533,8	8,5	1 545,8	7,8
Китай	889,0	4,9	1 161,8	5,9
США	1 403,7	7,7	1 039,3	5,2
Великобритания	1 020,8	5,6	911,9	4,6
РФ	929,2	5,1	773,8	3,9

В структуре валового притока ПИИ по видам деятельности основное вложение прямых инвестиций осуществлялось в профессиональную, научную и техническую деятельность – 10 410,3 млн. долл. США или 52,4 % от суммы валовых поступлений ПИИ, в горнодобывающую и обрабатывающую промышленность – 3649,0 млн. долл. США (18,4%) и 2852,2 млн. долл. США (14,4%) со-

ответственно, в финансовую деятельность – 11 % (Рисунок 2).

Следует отметить значительное увеличение объема ПИИ, в обрабатывающую промышленность на 39,4% (2010 год – 2 045,7 млн. долл., 2011 год – 2 852,2 млн. долл.), что составило в прошлом году 14,4 % от общего валового притока ПИИ по видам деятельности.

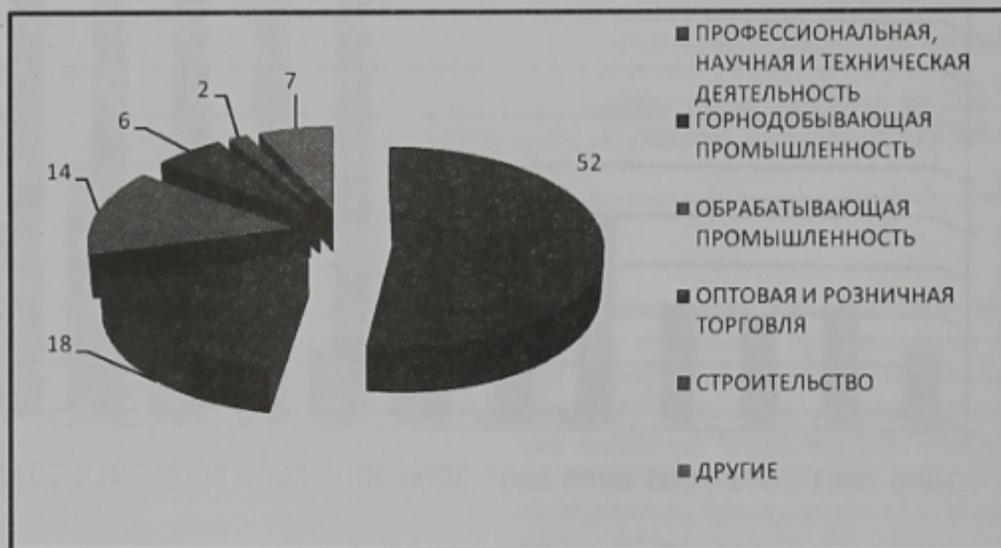


Рис. 2. Удельный вес валового притока ПИИ по видам деятельности за 2011 год

Инвестиционный климат страны отличается одними из лучших условий для ведения бизнеса. Наша страна активно работает над диверсификацией экономики за счет развития огромного потенциала в перспективных сферах, определенных в Послании Президента РК Н.А. Назарбаева народу «Социально-экономическая модернизация – главный вектор развития Казахстана», а также в Государственной программе формирования индустриально-инновационного развития.

Республика Казахстан первая среди стран СНГ получила рейтинги инвестиционного класса от международных рейтинговых агентств Moody's (в 2002 году), Standard&Poor's и Fitch (в 2004 году).

Казахстан включен в список 25 наиболее инвестиционно привлекательных стран согласно рейтингу международно-признанной консалтинговой компании AT Kearney.

Государство поставило перед собой задачу войти в число 50 наиболее конкурен-

тоспособных стран мира. Сегодня, согласно рейтинга «Ежегодника по мировой конкурентоспособности – 2012» Международного института развития менеджмента (IMD, Швейцария) Республика Казахстан поднялась на 4 позиции вверх и занимает 32 позицию среди 59

стран мира. Согласно рейтингу Всемирного экономического форума, приведенному в отчете Global Competitiveness Report 2011-2012, Казахстан поднялся с 26 на 18 место (из 142 стран мира) и стал лидером в Центрально-Азиатском регионе по фактору «Макроэкономическая стабильность» [4].

Индикатор	Мировая конкурентоспособность 2011 рейтинг страны	Мировая конкурентоспособность 2012 рейтинг страны	Изменение рейтинга
Экономическая деятельность	35	28	+7
Международная торговля	21	39	+18
Внутренняя экономика	36	39	+3
Занятость	14	14	0
Внешние инвестиции	27	28	-1
Эффективность бизнеса	34	36	+2

С целью обеспечения прямого диалога между Правительством РК и иностранными инвесторами для эффективного решения проблемных вопросов, связанных с инвестиционным климатом нашей страны в 1998 году был создан Совет иностранных инвесторов (далее – СИИ), заседания которого проводятся 2 раза в год под личным председательством Президента Республики Казахстан Нурсултана Назарбаева. В настоящее время в состав СИИ входит 30 руководитель крупных иностранных компаний, работающих в Казахстане [5].

Таким образом, проанализировав основные тенденции развития инвестиционной деятельности Казахстана можно выделить основные пути повышения инвестиционного климата:

- постоянный диалог правительства с инвесторами;
- обеспечение правительством макроэко-

номической стабильности во время возможной новой волны экономического кризиса;

- дальнейшая интеграция экономики, развитие Таможенного союза и Единого экономического пространства;

- проведение реформ, принятие программ по привлечение ПИИ.

В результате указанных мероприятий, используя три основных фактора, влияющих на инвестиционную привлекательность Казахстана (бизнес-климат страны, поддерживаемый благоприятным инвестиционным законодательством, привлекательными мерами поддержки инвестиций, а также экономической и политической стабильностью; наличие богатых природных и минеральных ресурсов и выгодное географическое положение между рынками Китая, Европы, России и Ближнего Востока) наша страна сможет продолжать курс на развитие социально-экономической инфраструктуры.

Литература:

1. Стратегический план развития Республики Казахстан до 2020 года. Утвержден указом Президента Республики Казахстан от 1 февраля 2010 года № 922.
2. Сайт Национального банка Республики Казахстан <http://nationalbank.kz>
3. Доклад о мировых инвестициях 2012: Инвестиционно-политическая база для устойчивого развития. www.unctad-docs.com.
4. Официальный сайт Центра Всемирного экономического форума по глобальной конкурентоспособности www.weforum.org.
5. Официальный сайт Совета иностранных инвесторов при Президенте РК www.fic.kz.

Зиябеков Н.,

докторант

*Казахский национальный педагогический
университета им.Абая*

НЕКОТОРЫЕ ПРОБЛЕМЫ НЕПЛАТЕЖЕЙ В РЕСПУБЛИКЕ КАЗАХСТАН

Перед страной стоит архиважная задача, поставленная Президентом Республики Казахстан, озвученная в ежегодном Послании народу Казахстана. В послание представлены основные продвижения Казахстана в число наиболее конкурентоспособных и динамично развивающихся государств мира. Прежде всего, как мы понимаем определение конкурентоспособная страна?

Некоторые специалисты рассматривают конкурентоспособность страны как явление макроэкономики, управляемое такими факторами, как валютный курс, процентные ставки или дефицит бюджета и финансовая состоятельность субъектов экономики.

Исходя из этого, в данной статье рассмотрим некоторые проблемы неплатежей в Республике Казахстан. На наш взгляд, кризис платежей в современной казахстанской экономике – наиболее опасное проявление общего экономического кризиса. Если его в ближайшие месяцы не унять, курс на рыночную экономику будет однозначно сорван. Ибо массовые неплатежи и рыночный режим ведения хозяйства – «две вещи несовместные».

Вопрос стоит так: либо более или менее нормальный платежный оборот в хозяйстве, либо преобладание административных рычагов управления, либо вступление экономики в состояние хаоса. Какого-либо иного варианта развития объективно не существует. Любые действия по налаживанию рыночных отношений вне мер по преодолению кризиса платежей в современных условиях лишены смысла и намеченных целей не достигнут.

Например, весьма плачевным выглядит ситуация в республике с состоянием взаимных расчетов предприятий и организаций, а также с банками. Размер кредиторской задолженности в корпоративном секторе экономики составляет слишком огромную сумму, порядка 142 млрд.долларов США или почти равна годовому объему ВВП страны.

Такая же ситуация в банковском секторе страны. Доля просроченной задолженнос-

ти длительное время составляет более 30 % кредитного портфеля банковской системы и порядка 20 млрд.долларов США или почти 50% количество денег в обращении.

На этом фоне рост кредитования за первые четыре месяца этого года, по данным уже Нацбанка, составил скромные 3,2%, тогда так убыток – 888,4 млрд.тенге, или более 6 млрд. долларов США.

При этом доля сомнительных займов 5-й категории и безнадежных за второй месяц весны выросла на 0,8%, до 3 трлн. 529,4 млрд. тенге, составив 32,9% от совокупного ссудного портфеля банков. Не лучше обстоят дела и с просроченной задолженностью по кредитам: за второй месяц весны этот показатель вырос на 0,7%, до 3 трлн. 809,9 млрд.тенге, тогда как доля «просрочки» в ссудном портфеле банков снизилась всего лишь до 35,6% с 35,8.

Основательно систему вниз продолжают тянуть национализированные банки. Перелом в экономике наступит только при росте производства и сбыта продукции за денежные средства. Производить или оказывать услуги бесплатно охотников мало. Рост начинается и идет тогда, когда повышается платежеспособный спрос населения и предприятий. Значит, надо, чтобы у них были деньги – заработанные, кредиты, вклады. Отчего у нас бушуют неплатежи по счетам поставщиков и по ссудам банков, этот первейший вестник кризиса? Оттого, что государство потеряло контроль над денежным обращением, ценами, банками, валютой, внешней торговлей, да и внутренней тоже. Общеизвестно, что есть два пути умирания национальной экономики, быстрый и медленный.

Быстрый – когда хронически не хватает средств на оплату товаров и услуг, производство становится невыгодным самим производителям и по этой причине останавливается.

Медленный – это когда почти нет инвестиций в производство, машины и оборудование через некоторое количество времени физически изнашиваются и перестают работать.

Когда сегодня повсеместно говорят о необходимости инвестиций в экономику, то почему-то не уточняют, что, прежде всего инвестиции нужны в оборотные средства.

Если без вложений в основной капитал предприятие останавливается по мере износа и счет здесь идет на годы, то без достаточных для нормальной работы оборотного капитала предприятие останавливается, не дожидаясь и конца года.

Неплатежи – самый скорый метод окончания работы экономики. Основные причины неплатежей в Казахстане, по нашему мнению, таковы:

- 1) трудности сбыта конечной продукции отечественных товаропроизводителей;
- 2) общая нехватка платежных средств в экономике;
- 3) отрыв финансового рынка от реального сектора экономики;
- 4) инфляция;
- 5) утрата субъектами экономики оборотных средств в результате девальвации национальной валюты в 2009 году;

6) нарушение платежной дисциплины и институциональное несовершенство предприятий и организаций, исключающие действенный контроль над администрацией.

Неплатежеспособность предприятий обуславливается сочетанием всех этих факторов.

Кризис платежей в современной казахстанской экономике – наиболее опасное проявление общего экономического кризиса. Если его в ближайшее время не унять, курс на рыночную экономику будет однозначно сорван. Ибо массовые неплатежи и рыночный режим ведения хозяйства – «две вещи несовместимые».

Правительство рано или поздно обязано вернуться к решению проблемы неплатежей, либо за счет средств государства, либо за счет населения путем повышения цен, тарифов и т.д., что, безусловно, отразится на валютном курсе.

Становление рыночной экономики в Казахстане не могло не поставить перед обще-

ством ряд новых проблем, самой важной из которых является проблема антикризисного управления. Это объясняется, прежде всего, тем, что одним из факторов современной казахстанской экономики является неплатежеспособность большинства предприятий.

В 2010 году, по сравнению с 2009 годом, количество предприятий, получивших убытки, несколько снизилось. Однако общий тренд мало-обнадеживающий. Так, количество предприятий, получивших убытки, остается высоким – 1933 или порядка 37% от общего количества, а размер их убытков вырос до 170 млрд. тенге. Весьма красноречиво выглядит и ситуация с состоянием взаимных расчетов предприятий. Объемы кредиторской задолженности в корпоративном секторе достигли баснословных размеров – 19 трлн. Тенге, в т.ч. задолженность по заработной плате составляет порядка 93,5 млрд. тенге.

По неформальным критериям в настоящее время более 58,9 казахстанских предприятий находятся в кризисном состоянии и являются потенциальными банкротами, что наглядно показано в таблице 1.

Многие предприятия в силу причин, корни которых уходят в складывающуюся десятилетиями систему социалистического хозяйствования, до настоящего времени не сумели адаптироваться к новым экономическим условиям, чему способствовала общая экономическая нестабильность, непоследовательность в осуществлении рыночных реформ, неблагоприятный инвестиционный климат, неэффективная налоговая политика и другие макроэкономические факторы.

Таблица 1

Зарегистрированные юридические лица по видам деятельности и активности по состоянию на 1 февраля 2012 года

Виды деятельности	Всего	из них				в процессе ликвидации
		Действующие	в том числе			
			еще не активные (новые)	активные	временно не активные	
В целом по Республике Казахстан	302 753	178 623	17 262	113 748	47 613	4 726
Малые	286 248	163 261	16 799	99 126	47 336	4 557
Средние	14 152	13 105	442	12 444	219	133
Крупные	2 353	2 257	21	2 178	58	36
Сельское, лесное и рыбное хозяйство	12 620	6 919	307	5 160	1 452	300

Продолжение таблицы

Малые	11 882	6 241	299	4 500	1 442	288
Средние	611	556	8	539	9	8
Крупные	127	122	-	121	1	4
Горнодобывающая промышленность и разработка карьеров	2 119	1 324	120	779	425	32
Малые	1 853	1 077	105	549	423	31
Средние	158	141	11	129	1	-
Крупные	108	106	4	101	1	1
Обрабатывающая промышленность	18 216	10 486	824	6 857	2 805	363
Малые	17 043	9 410	781	5 846	2 783	331
Средние	880	797	42	740	15	25
Крупные	293	279	1	271	7	7
Электроснабжение, подача газа, пара и воздушное кондиционирование	1 040	610	29	460	121	29
Малые	832	419	27	272	120	28
Средние	119	105	2	102	1	1
Крупные	89	86	-	86	-	-
Строительство	41 173	25 350	2 578	12 698	10 074	675
Малые	40 098	24 407	2 519	11 875	10 013	657
Средние	882	766	57	661	48	8
Крупные	193	177	2	162	13	10

Источник: Материалы статистического агентства.

Вместе с тем в обществе растет понимание того, что, несмотря на все трудности в развитии реального сектора экономики, многое зависит от самих предприятий, от их собственников и менеджеров, от их деятельности, направленной на достижение стабильности бизнеса, его способности противостоять влиянию негативных факторов. Решение этой задачи вполне возможно при становлении адекватной системы антикризисного управления и антикризисного регулирования. Однако формирование самой системы антикризисного регулирования невозможно без разработки приемлемой и признаваемой общественностью концепции антикризисного управления, форм, методов и механизмов, составляющих его суть.

Кризис поразил:

- а) банки и другие финансовые организации;
- б) предприятия и организации нефинансового, в первую очередь, реального сектора;
- в) бюджетные доходы и расходы, которые существенно сокращаются в период кризиса

и из-за сжатия доходов, а значит, налоговой базы предприятий, организаций и населения, а также из-за необходимости выделять значительные средства на антикризисные программы;

г) население, в том числе:

- 1) предпринимателей, наиболее многочисленный слой из которых средние и мелкие предприниматели, частично потерявшие часть доходов, а частично просто обанкротившиеся;

- 2) наемных работников, чья реальная зарплата и доходы сократились.

Понятно, что каналы помощи по каждому из этих направлений должны быть разными.

Во-первых, государство может национализировать или приобрести долю терпящего бедствие от кризиса банка или финансовой компании, предприятия и организации. Это дает возможность государству поддерживать эту структуру госсредствами в период кризиса, когда цена бизнеса значительно упала и не требуется много средств, чтобы его при-

обрести. В последующем государство может продать свою долю уже по значительно более высокой цене, когда фондовый рынок вновь поднимется.

Во-вторых, государство из средств бюджета может оказывать безвозмездную помощь или возвратную помощь на кредитной основе банкам, предприятиям и организациям на восполнение ликвидности с тем, чтобы пережить трудный период кризиса. Эта мера, естественно, носит выборочный характер и, прежде всего, касается системообразующих банков, финансовых организаций и предприятий, банкротство которых может по цепочке резко осложнить финансово-экономическое положение страны. Сложность этой меры заключается в том, что средства поступают в распоряжение нуждающейся организации и могут использоваться по ее усмотрению и не всегда эффективным способом.

В-третьих, оказание помощи предприятиям и организациям путем сокращения налоговых и других взносов. Это сильная стимулирующая мера, касающаяся всех организаций, и в этом ее преимущество. К тому же она дает не временные средства, с помощью которых можно на какой-то срок улучшить свою ликвидность.

В-четвертых, кроме трудностей с ликвидностью ключевой проблемой для многих предприятий и организаций является во время кризисов обслуживание зарубежных кредитов. Известно, что долг казахстанских предприятий и организаций, а также банков зарубежным инвесторам превышал 122 млрд. долларов. В прошлые годы эти долги возвращались во многом за счет перекредитования, причем даже в более крупных размерах, чем был первоначальный долг. Теперь западные инвесторы резко сократили предоставление кредитов организациям других стран, прежде всего Казахстана.

Чтобы не допустить значительного банкротства, негативно повлиявшего бы на всю экономику, государство дает специальные средства на обслуживание зарубежных кредитов. Это может быть целевым предоставлением средств со строгим контролем их использования по прямому назначению. Весь вопрос здесь в том, чтобы оценить, насколько реально предприятие и банк нуждаются в государственной помощи, насколько он «мобилизовал» свои внутренние резервы для этого.

В-пятых, особый канал антикризисных

мер – помощь среднему и мелкому бизнесу, включая помощь мелким и средним банкам.

В-шестых, отдельный канал антикризисной помощи связан с ипотечным кредитованием и приобретением недвижимости. Многие банки и финансовые структуры попали в сложное кризисное положение из-за того, что приобретали высокорентабельную недвижимость и земельные участки, используя на это краткосрочные финансовые средства. Когда возникли трудности с ликвидностью, многие стали продавать купленную ранее недвижимость и землю, но в условиях надвигающегося кризиса продавцов оказалось намного больше, чем покупателей, цена на недвижимость стала снижаться, а главное, многие банки и другие финансовые организации оказались без денег, на краю банкротства. Государство в этом случае может прийти на помощь, купив по приемлемым ценам эту недвижимость, например, жилье экономкласса, для улучшения жилищных условий социально малообеспеченных семей и военнослужащих.

В-седьмых, один из самых важных каналов помощи в период кризиса – помощь населению, на плечи которого, в конечном счете, ложится груз кризиса. Эта помощь оказывается в разных формах. Так как растет риск банкротства банков, и население испытывает нервозность по поводу сохранности своих вкладов, государство увеличивает гарантии вкладов. Сумма гарантированного вклада в Казахстане увеличена до 5,0 млн. тенге (около 40 тыс. долларов), в США гарантируются вклады до 200 тыс. долларов, а в отдельных странах Европы в связи с кризисом государства гарантируют все вклады населения. Другая возможная льгота – отсрочка уплаты ипотеки с тем, чтобы облегчить людям выплату кредита по ипотеке, в случаях, когда заемщик потерял работу или значительную часть зарплаты. В США населению оказывают прямую помощь в выплате ипотечных кредитов, снижая процент по ипотеке, давая льготную рассрочку платежей и т.д.

В-восьмых, одним из направлений использования государственных средств для выхода из кризиса являются вложения в инфраструктуру с привлечением для создания инфраструктурных объектов, прежде всего, дорог, значительной численности трудящихся.

Все это позволяет сократить безработицу, которая в период кризиса серьезно увеличивается и становится одним из самых болезненных его проявлений.

Булат А.Э.,
специалист

РАЗВИТИЕ ТЕЛЕКОММУНИКАЦИОННЫХ УСЛУГ

Маркетинг в условиях современной рыночной экономики – важнейший инструмент бизнеса, охватывающий практически все сферы коммерческой деятельности, включая производство, торговлю и сферу услуг, а также некоммерческую сферу. Маркетинговая деятельность охватывает такие аспекты, как изучение рынков, разработка новых товаров, формирование товарной, ценовой и распределительной политики, организация информационного обмена с потребителями (реклама, PR и т.п.), поиск поставщиков, освоение новых рынков и рыночных сегментов. Все проблемы, встречающиеся в маркетинге, вращаются вокруг разработки предложения (товар, цена, система стимулирования и распространения) с целью обеспечить и сохранить рынок потребителей, приносящих прибыль.

АО «Казахтелеком», национальный оператор связи Казахстана и одна из динамично развивающихся телекоммуникационных компаний в нашей стране, предоставляет широкий спектр инфокоммуникационных услуг. Стратегическим преимуществом АО «Казахтелеком» является предоставление комплекса телекоммуникационных услуг категориям пользователей, а именно:

- корпоративные пользователи (крупные корпорации, СМБ, государственные структуры);
- частные пользователи (домохозяйства и индивидуальные пользователи);
- операторы связи.

Современная ситуация на мировом телекоммуникационном рынке характеризуется вступлением рынка в стадию инфраструктурного насыщения, связанного с активным развитием как фиксированных, так и беспроводных сетей связи. Это означает, что доступ к услугам связи (совершению телефонных звонков или передачи данных) теряет свою ценность в глазах пользователей как самостоятельная платная услуга, становясь для потребителей привычным обязательным атрибутом жизнедеятельности наравне с коммунальными услугами.

Изменения в структуре потребительского спроса требуют от АО «Казахтелеком» страте-

гической переориентации из оператора услуг доступа в оператора комплексных профессиональных решений с постоянным расширением спектра предоставляемых услуг для максимально полного удовлетворения потребностей клиентов. Владея обширной инфраструктурой, АО «Казахтелеком» предоставляет услуги на операторском сегменте, обеспечивая подключение операторов, действующих в республике Казахстан, к собственной сети и к сетям других операторов связи.

В настоящее время в Республике Казахстан выданы лицензии на предоставление услуг передачи данных и доступа к сети Интернет более 400 компаниям. Наиболее крупными и конкурентоспособными ISP-провайдерами республиканского значения являются: АО «Казахтелеком», АО «Транстелеком», АО «Nursat», АО «Арна», ТОО «СА-Телком», АО «Astel», АО «KazTransCom», ТОО «2DAY Telecom». В зависимости от наличия внешних интернет-каналов и специфики предоставления услуг доступа к сети Интернет данные компании подразделяются на ISP-провайдеров первого и второго уровней.

На рынке Интернет-услуг в Казахстане работают 7 первичных провайдеров, имеющих самостоятельный (отдельный) выход в глобальную сеть: АО «Казахтелеком», АО «Нурсат», АО «Арна», ТОО «СА-Телком», АО «Astel» и АО «KazTransCom», ТОО «Ивентис телеком».

В течение длительного времени основной задачей отрасли связи была организация обмена информацией между людьми. Поскольку обмен информацией происходил преимущественно в виде разговоров, длительное время телефонная связь оставалась ключевой услугой всей отрасли, а основной задачей являлось обеспечение как можно большего количества пунктов доступом к услуге телефонной связи.

Кардинально изменили вектор развития телекоммуникационной отрасли и вызвали изменения в структуре спроса три основных фактора:

1. С появлением волоконно-оптических линий связи (ВОЛС) проблема пропускной способности каналов была практически устранена и появилась возможность развития множества сервисов передачи данных. Стремительное развитие технологий, базирующихся на использовании волоконных сетей, сделало проблему оптимизации сетевой инфраструктуры под конкретный вид передаваемых дан-

ных неактуальной, в результате чего сети стали мультисервисными;

2. Развитие IP-технологий привело к тому, что разделение услуг по функциональному признаку стало весьма условным. Так, с технической точки зрения «телефония», «передача данных», «видео в реальном времени» перестали быть разными услугами, став в целом «передачей данных». Большую ценность в глазах потребителей стала приобретать не сама услуга связи, а сервисы, доступ к которым она обеспечивает. Наглядной иллюстрацией этого утверждения является сама идея Интернета – потребителям важен не доступ к сети как таковой, а возможность воспользоваться определенным функционалом и контентом: электронная почта, социальные сети, поисковые системы, ICQ, Skype (последние в виду своей распространенности и популярности стали уже практически видовыми названиями услуг);

3. Основным эффектом массового развития сотовой связи, во многом получившей столь широкое распространение из-за дефицита наземной сетевой инфраструктуры, стало то, что пользователи ощутили реальное удобство и выгоды от возможности «оторваться от проводов» и получить доступ к необходимым сервисам вне зависимости от текущего местонахождения. Развертывание сетей «нового поколения» позволило мобильным услугам конкурировать с фиксированными по качеству, а растущая доступность мобильных многофункциональных устройств (смартфоны, нетбуки и т.д.) в виду снижения их стоимости обеспечили полноценное пользование необходимыми сервисами в мобильном формате, а не в усеченном виде, как это было еще 3–4 года назад. Таким образом, пользователь уже не испытывает дискомфорта при использовании услуг мобильной передачи данных, что означает, что качественные преимущества фиксированных услуг (скорость доступа, надежность соединения, быстрое действие терминальных устройств) постепенно уменьшаются.

Государственные компании, не ощущающие влияния конкуренции и получающие гарантированное финансирование, весьма инертны в вопросах внедрения новых технологий и развития новых услуг для укрепления своей рыночной позиции.

В условиях либерализации рынка и развития конкуренции доминирующая роль национальных операторов постепенно ослабевает, поскольку в их стратегиях обнажаются

определенные «слабые места», становящиеся мишенью для ударов альтернативных операторов-конкурентов.

Самым распространенным показателем эффективности мероприятия для АО «Казахтелеком» является увеличение числа абонентов и увеличения среднего дохода с абонента. Изучая статистику абонентов компании за 2008–2011 года можно проследить некоторую сезонность в подключениях к услугам ШПД. Она обусловлена тем, что в период май-июль большое количество абонентов временно приостанавливает пользование услугами ШПД в связи с отъездом на отдых. Также наблюдается увеличение подключений в период август-сентябрь в связи с окончанием отдыха и началом учебного года в школах, колледжах, университетах и т.д.

В связи с этим компания проводит маркетинговые мероприятия для стимулирования сбыта в периоды спада спроса, чтобы сгладить колебание доходов. Также использует момент увеличения подключений, чтобы на этой волне подключить как можно большее количество потенциальных абонентов.

Совокупность показателей качества телекоммуникационных услуг должна отображать все основные аспекты взаимодействия абонентского оборудования как с телекоммуникационной сетью, так и с телекоммуникационной услугой, как с товаром, который предлагает оператор телекоммуникаций. Соответственно, к основным фазам получения телекоммуникационной услуги с точки зрения потребителя относятся:

- 1) доступность сети – вероятность того, что потребитель осуществляет успешную регистрацию в сети;
- 2) доступность услуги – предоставление оператором возможности потребителю по его желанию воспользоваться какой-нибудь услугой;
- 3) целостность услуги – обеспечение качества телекоммуникационной услуги во время ее использования;
- 4) непрерывность услуги – обеспечение завершения предоставления услуги.

В современных условиях обострения конкурентной среды в телекоммуникационной отрасли Республики Казахстан необходимо предпринимать оперативные меры реагирования, связанные с проведением мероприятий по системному и целостному брендингу – управлению брендовым портфелем, который включает в себя как задачи построения архи-

тектуры брендов, так и систему развития всех имеющихся у компании брендов по конкретным видам продукции.

Главными проблемами текущего позиционирования АО «Казахтелеком» в сознании потребителей, которые используются конкурентами для нахождения своих рыночных ниш, являются:

- непривлекательность тарифов;
- отсутствие человеческого, душевного подхода к клиентам;
- неповоротливость компании;
- небезупречное качество услуг;
- диктат.

Таким образом, при общем позитивном восприятии бренда АО «Казахтелеком» имеются существенные негативные моменты, которые накладывают отпечаток на целостное восприятие и формирование имиджа компании у потребителей. Вследствие чего, необходимо принимать меры, направленные на укрепление существующих позиций компании, повышение степени лояльности клиентов, что особенно актуально при появлении новых операторов связи.

Обобщая сказанное выше, необходимо отметить, тренды развития глобального телекоммуникационного рынка в целом характерны для Казахстана. В первую очередь, это касается насыщения рынка фиксированной телефонии и сотовой связи, о чем свидетельствуют показатели плотности основных услуг в Казахстане (сотовая связь – 100%, телефония – 74%).

Тем не менее, в стране наблюдается существенное отставание по показателю про-

никновения услуг ШПД как в фиксированном, так и в мобильном сегментах по сравнению с другими странами. Однако для национального оператора это является положительным фактором с точки зрения корректировки существующей коммерческой стратегии с использованием опыта стран, уже прошедших этап насыщения рынка ШПД.

Наличие существенного потенциала роста рынка за счет новых абонентов должно быть использовано оператором с целью максимизации своей рыночной доли. Этому способствует относительно лояльный регуляторный режим, действующий в Казахстане.

Новые бизнес-модели оказания телекоммуникационных услуг должны удовлетворять следующим принципам:

- оказание основных (базовых) услуг по низким тарифам или вообще бесплатно: введение составных тарифных планов – для рабочих и нерабочих часов, праздников и выходных;
- повышение лояльности абонентов для работы с рекламодателями: создание и развитие социальных сетей, позволяющих общаться людям с общими интересами, проблемами и т.д.;
- предоставление дополнительных услуг за плату: развитие дополнительных услуг по обеспечению личной безопасности (отслеживание местоположения, контроль за детьми) и безопасности информационных данных (резервное копирование, защита от вирусов и спама, шифрование данных, электронная цифровая подпись и т.п.). Развитие услуг мобильной рекламы.

Мухаммедов Ә.О.,

экономика ғылымдарының докторы,

«Экономика және есеп»

факультетінің деканы,

Халықаралық бизнес университеті

ХБУ-НІҢ ЖЕТІСТІКТЕРІ ЖОҒАРЫ

Халықаралық бизнес университетіне биыл 20-жыл.

Бұл тарихты алсақкөп уақыт емес, бірақ осы уақытта жеткен жетістіктері ұшан-теңіз.

Еліміз егемендік алып, қайта жаңғыру жолына түскенде, барлық салаларда үлкен өзгерістер болды. Білім беру жүйесінде, нарықтық экономикаға бейімдеу және мамандарды жаңа бағытта даярлау басты мәселеге

айналды. Осы мәселелерді шешу жолында, Қазақстанда бірнеше жоғарғы оқу орындары ашылып, бизнес, нарық жүйесіне қажетті мамандарды дайындай бастады. Сол кезде ашылған университеттің алдыңғы қатарында ХБУ. ХБУ 1992 жылы 8-қарашада құрылып, осы күнге дейін, 10000-нан аса білікті, білімді, талантты мамандарды даярлап шығарды. ХБУ-ды бітірген түлектердің барлығы толығымен жұмысқа орналасқан.

ХБУ-нің басқа жоғарғы оқу орындарынан айырмашылығы мен өзгешелігі көп:

1. Университеттің құрылымы, халықаралық деңгейде жасалынған.
2. Барлық оқу бағдарламалары бар.
3. Оқу орында шет тілі 6-семестр бойында бірнеше деңгейде өтіледі.
4. Оқытушылар құрамы білікті, білімді ма-

мандармен және шет елдің бизнес жоғарғы орындарының мамандары жұмыс істейді.

5. Барлық отандық және шетелдік аттестациялау мен аккредитациялар жоғарғы деңгейде өткен.

6. Білім мен ғылым ұштасып, тәрбиемен жалғасқан.

7. Халықаралық байланыс жоғарғы деңгейде орнатылған.

8. Оқытушылар мен студенттер арасында академиялық жұмылдыру жақсы деңгейде дамыған.

Мен ең негізгі оқу-білім беру жүйесіндегі жетістіктерге тоқталсам. Білім беру сапасы өте жоғары, мұның ең біріншісі оқушыларды жан-жақты дамыту, сонымен қатар тәрбие жұмыстарын өз деңгейінде жүргізу.

Барлық топтарда студенттердің мамандандырылған клубтары, студенттік кеңес, староста және комсорг жүйесі, КВН және SAIF командалары және ғылыми кружоктар жұмыс істейді. Университет толығымен кредиттік жүйеге көшкен және ECTS бағдарламасы жұмыс жасайды.

Бүгінгі күні елімізде білім беру саласында ерекше өз орны бар, білім ордасы. Енді осы 20-жылда жеткен жетістіктеріне тоқталып өтсек.

1992 жылдан 2000 жылға дейін, Халықаралық бизнес мектебі болып қалыптасып, Қазақстанның барлық аймақтарында бизнес-семинарлар мен тренингтер, Тасис бағдарламасы бойынша, шағын және орта бизнесті дамытуда үлкен кеңестер бере бастады. Осы жылдары нарыққа қажетті білікті, білімді мамандарды даярлауға өзінің үлкен үлесін қосты. Халыққа нарықтың экономиканың қыр-сырын, әдістерін толығымен түсіндіре бастады.

2001 жылы Халықаралық бизнес университеті болып аталып, Қазақстанда экономика саласына білім беретін, жоғары оқу – орындары арасында 5-орынға табан тіреді. Жаңа мамандықтар ашылды.

2002 жылы Қазақстан Республикасының Білім және ғылым министрлігі мерзімсіз мемлекеттік лицензия берді. EQUIS – CAMAN Халықаралық аккредитациядан өтті. Астана қаласында өкілділігі ашылды. Университетте ғылыми-ізденіс орталығы ашылып, Қазақстанның БСҰ мүше болу мәселесін және ұлттың экономикасының бәсекеге қабілеттілігін арттыруды зерттеді.

2003 жылы университетіне 2 мамандық бойынша аспирантура және магистратура

бөлімдері ашылды. Модулдық MBA бағдарламасы Астана қаласында жұмысын бастады.

2004 жылы күндізгі ара қашықтықтан оқыту бағдарламасы іске қосылды.

Университет «Іскерлік тәжірибедегі жоғарғы сапа» алтын медалімен марапатталды, Женева қаласында.

2005 жылдан 2010 жылға дейін өте қарқынды дамып, бірнеше жаңа мамандықтар бакалавриат және магистратурада ашылып, екі диплом бағдарламасы іске қосылды, Болонн үрдісіне толық мүше болып «Ұлы Хартияға» қол қойылды. Осы жылдары университеттің SIFE командасы елімізді танытып, әлемдік додаларда орындарға ие болды. Бітірушілер ассоциациясы «Алтын отау» құрылды.

Шет елдің көптеген жоғарғы оқу орындарымен, мұғалімдердің біліктілігін арттыруды және студенттерді оқытуға келісім шарттар жасалынды. Қазақстанның 5-аймағын ара қашықтықтан оқыту түрі іске қосылды.

Университеттің құрылымында өзгерістер болып, 4 факультет, 7 кафедра, кеңес беру орталықтары ашылды. Оқытушылар және студенттер құрамы 2-3 есе ұлғайды. Білім беру сапасы, шелдік және отандық баға берушілермен жоғары бағаланып марапаттарға ие болды.

2011–2012 жылдары университет ауқымды жетістіктерге жетіп, Азияда, Европада және Америкадағы бизнес университеттерімен келісім шарттар жасалып, екі диплом алу жүйесі бойынша оқыту және мамандарды қайта даярлап, академиялық жұмылдыруға қарқынды кірісті. Осы жылдары Қазақстандағы ең үздік «жұмыс берушілер» номинациясын жеңіп алды. 2-і мамандық бойынша халықаралық аккредитациядан өтті.

Экономикалық және гуманитарлық университеттер арасында, Қазақстан бойынша 4-орынға табан тіреді.

2011 жылы университет құрамында, «инновациялық экономика» ғылыми зерттеу институты ашылды. Университет Қазақстанда ғылымды дамытуда өз үлесін қосуда. Университетте білім және ғылым тығыз ұштастырылған.

Қорыта келе айтқанда, 20-жылдағы жетістіктері мақтап айтуға лайық. Еліміздің білімі мен ғылымын, егеменді жылдарда қарқынды дамуына, қарқынды үлесін қосты. Болашақта ХБУ-ін әлемнің үздік университеттердің қатарында болатынына күмәніміз жоқ. Солай болсын деп, біз барлық уақытта тілейміз. Жетістіктен жетістікке, жеңістен жеңіске, биіктен көріне бер, ХБУ.

Ли В.Д.,

доктор экономических наук, профессор

Дауталиева Г.,

МВА,

главный специалист Управления

генеральной бухгалтерии Департамента

бухгалтерского учета и отчетности

АО «Альянс Банк»

РОЛЬ ГОСУДАРСТВЕННЫХ РЕГУЛИРУЮЩИХ ОРГАНОВ В СОЗДАНИИ УСЛОВИЙ ПОСТРОЕНИЯ СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ БАНКОВСКОЙ ЛИКВИДНОСТЬЮ

В начале февраля 2010 г. указом Президента РК был принят документ «О Концепции развития финансового сектора Республики Казахстан в посткризисный период». Основными задачами являются повышение устойчивости финансового сектора, создание условий по недопущению недостатков, факторов нестабильности и явлений, обнаруженных в ходе текущего финансово-экономического кризиса, стимулирование инвестиционной активности в посткризисный период как инструмента реализации макроэкономических решений, укрепление доверия к финансовому сектору страны как со стороны инвесторов, так и со стороны потребителей финансовых услуг.

Казахстанские регулирующие органы внесли ряд поправок в действующее законодательство. Так, вынесен на рассмотрение проект Закона РК «О внесении изменений и дополнений в некоторые законодательные акты Республики Казахстан по вопросам регулирования банковской деятельности и финансовых организаций в части минимизации рисков», который предусматривает ряд следующих изменений:

- ограничение внешних заимствований;
- увеличение нормативов достаточности капитала; в целях уменьшения вероятности передачи рисков между банками и иными финансовыми организациями законопроектом предполагается введение дополнительных требований к минимальной достаточности собственного капитала банков в случае владения ими зависимыми и дочерними компаниями.

При этом совокупные инвестиции банков в собственный капитал таких компаний будут ограничены лимитами в зависимости от размера инвестиций и доли владения. разделение профильной и непрофильной деятельности казахстанских банков; отсечение банков от явно или скрыто аффилированных непрофильных структур. В рамках этого предлагается ввести запрет на вмешательство банков в деятельность его дочерних и зависимых финансовых организаций (НПФ и страховых организаций) путем ограничения численности занятия руководящими работниками банков руководящих должностей в его аффилированных структурах. Данное положение позволит устранить конфликт интересов и нивелировать влияние банков на решения, принимаемые такими финансовыми организациями.

Для повышения прозрачности банков также вводятся дополнительные ограничения на их операции. Действующим законодательством уже установлены запрет на предоставление льготных условий и запрет на выдачу займов без обеспечения (бланковые займы) лицам, связанным с банком особыми отношениями.

В рамках проекта нового закона предполагается введение запрета на кредитование банками связанных лиц. Но при этом данное требование не будет распространяться на банковские займы и гарантии, выдаваемые участникам банковского конгломерата или лицам, имеющим обеспечение, размер и вид которого соответствуют требованиям, устанавливаемым нормативным правовым актом уполномоченного органа, а также лицам, не имеющим признаков неустойчивого финансового положения, которые опять же определяются нормативным правовым актом уполномоченного органа.

Более того, предлагается установить лимиты, ограничивающие операции банков с лицами с непрозрачной структурой собственности. Для этого законопроект предусматривает введение понятия «лицо, имеющее прозрачную структуру собственности». Для отнесения юридического лица к данной категории ему необходимо будет соответствовать установленным законодательством требованиям по наличию у банка о нем соответствующей информации. Наряду с этим в целях повышения прозрачности и минимизации рисков для банковских холдингов и крупных участников также будут введены соответствующие требования

и ограничения. В целях повышения прозрачности происхождения акционерного капитала банка будут повышены требования к крупным акционерам банков. В рамках этого будут установлены дополнительные требования к источникам происхождения капитала крупных участников банков – физических лиц.

В части совершенствования системы корпоративного управления на финансовом рынке законопроект предполагает совершенствование требований к составу и порядку работы органов акционерного общества, включая финансовые организации, а также ужесточение требований к учредителям и руководящим работникам финансовых организаций, крупных участников и банковских холдингов. Кроме того, в проекте закона предусмотрен ряд мер, направленных на формирование эффективной и оперативной системы защиты прав и интересов инвесторов на рынке ценных бумаг. В том числе путем совершенствования системы доступа инвесторов к информации о деятельности эмитентов и лицензиатов финансового рынка.

Уникальная роль банковского сектора в экономике требует обеспечения устойчивости функционирования, как всей банковской системы, так и отдельно взятых банков. Поэтому деятельность банков является объектом непрерывного контроля и жесткого регулирования со стороны Национального Банка Республики Казахстан.

Согласно требованиям к банкам второго уровня Национального Банка РК о порядке составления и предоставления отчетности банками второго уровня в уполномоченные органы, отчетность в банковской системе призвана обеспечить получение необходимых данных для разработки и проведения денежно-банковской и валютной политики, осуществления надзора за деятельностью банковских организаций, валютного контроля и регулирования, составления платежного баланса РК, а также получения информации о поступлениях и остатках на счетах. По срокам представления банковская отчетность подразделяется на ежедневную, еженедельную, ежемесячную, ежеквартальную, полугодовую, и годовую. Применяемая в банковской системе периодичность составления отчетных форм значительно повышает их информативность и достоверность, тем самым позволяет повысить качество и оперативность анализа.

Постановление Правления Комитета по контролю и надзору финансового рынка и финансовых организаций Национального Банка

РК от 30 сентября 2005 г. №359 «Об утверждении Инструкции о требованиях к наличию систем управления рисками и внутреннего контроля в банках второго уровня» устанавливает обязательные для соблюдения банками второго уровня требования к наличию систем управления рисками и внутреннего контроля. Целью данного Постановления Комитета по контролю и надзору финансового рынка и финансовых организаций Национального Банка РК является определение требований к формированию в банках второго уровня адекватной системы управления рисками и внутреннего контроля, предусматривающих применение банками второго уровня методов анализа и контроля рисков, обеспечивающих эффективное определение, оценку и ограничение рисков банка с учетом вида и объема, проводимых ими операций. А также своевременного предоставления банками второго уровня информации по матрицам мониторинга кредитного риска, риска ликвидности, сценариев, результат стресс – тестировании. А также планы на случай возникновения непредвиденных обстоятельств, требований наличий в банке второго уровня автоматизированной банковской системы, которая была бы основой для проведения анализа не только текущего состояния банков второго уровня, но и прогнозного состояния, с применением различных стресс-сценариев. Требования по предоставлению отчетности и информации уполномоченных органов к банкам второго уровня предполагают систему управления базы данных, а также наличие автоматизированной банковской системы в банках и банковских организациях, которая в свою очередь систематизирует и хранит всю необходимую информацию для последующего анализа и контроля со стороны структурных подразделений банка в соответствии с установленным допустимым уровнем риска, и недопущения нарушения норм и лимитов, установленных уполномоченными органами.

Национальный Банк РК устанавливает методики расчета ряда важнейших аналитических показателей и их нормативные значения, обязательные для соблюдения банками второго уровня; предписывает порядок проведения анализа финансового состояния банка второго уровня; утверждает правила проведения банковских операций и ведения бухгалтерского учета, состав и формы представления отчетности (бухгалтерской и фи-

нансовой), порядок формирования провизий (резервов), лимиты на операций на открытом рынке, а также иные прямые и количественные ограничения. Все это должно учитывать-

ся при проведении финансово – экономического анализа банков всеми пользователями независимо от их экономических интересов и представлено таблицей.

Таблица

**Анализ финансового состояния банка второго уровня, установленный
Национальным Банком Республики Казахстан**

№	Наименование показателя	Формула расчета	Экономическое содержание	Примечания
1	2	3	4	5
1	Кэффициент достаточности капитала K1, K1-2, K2.	Активы, приносящие процентный доход / Совокупные активы.	Характеризует качество активов, обусловленное их структурой: чем выше значение показателя, тем выше эффективность использования ресурсов и деловая активность	Оптимальное значение коэффициентов распределяются на основании пунктов 14,15 и 16 главы 2 ПП АФН РК от 30 сентября 2005г. №358
2	Кэффициент текущей и срочной ликвидности (K4, K4-1, K4-2, K4-3)	Активы, приносящие процентный доход/ обязательства до востребования + срочные обязательства (с оставшимся сроком до погашения от 1 месяца до 3 месяцев).	Характеризует полноту использования привлеченных ресурсов.	Оптимальное значение коэффициентов K4= 0,3; K4-1=1; K4-2=0,9; K4-3=0,8 на основании 4 главы ПП АФН РК от 30 сентября 2005г. №358
3	Кэффициенты качества банковских заемных вложений	Просроченные ссуды/ Заемные вложения всего	Характеризует удельный вес просроченных ссуд в банковском кредитном портфеле банка.	Оптимальное значение коэффициента, лимит устанавливается внутренними нормативными документами согласно ПП АФН РК от 30 сентября 2005г. №359
4	Кэффициент обеспеченности банковских заемных вложений резервами на возможные потери по ссудам	Резерв на возможные потери по ссудам/кредитные вложения, всего	Характеризует качество ссудного портфеля банка, а также средний размер необходимого резерва на каждую единицу предоставленного банковского займа	Чем выше доля банковских кредитов первой группе риска, тем ниже значение показателя, устанавливается внутренними нормативными документами согласно ПП АФН РК от 30 сентября 2005г. №359.
5	Кэффициент использования резервов на возможные потери по ссудам	Резерв на возможные потери по ссудам/кредитные вложения, всего	Характеризует качество ссудного портфеля и потенциальные убытки на единицу выданных кредитов	Показатель может служить также мерой банковского кредитного риска банка
6	Доходность банковских заемных операций	Процентные доходы от банковских заемных операций/ Средняя величина ссудной задолженности	Характеризует эффективность вложений в заемные операции	Используется для определения реально полученного дохода по банковским заемным операциям и сравнения с потенциально возможным (начисленным) доходом.

1	2	3	4	5
7	Доходность операций с ценными бумагами	Доходы от операций с ценными бумагами/ Средняя величина вложений в ценные бумаги	Характеризует эффективность вложений в ценные бумаги	Позволяет оценить доходность вложений в различные виды ценных бумаг в сравнении с другими банками
8	Скорость оборота банковских заемных вложений	Средние остатки задолженности по банковским займам/Оборот по погашенным банковским займам*число дней в периоде.	Характеризует качество ссудного портфеля банка с точки зрения его срочности	Используется для сравнения плановой и фактической скорости оборота банковских займов, что позволяет выявить замедление оборачиваемости, вызванное образованием просроченных долгов.
9	Коэффициент структуры обязательств	Депозиты до востребования/ Срочные депозиты	Характеризует стабильность финансовых средств банка	Чем ниже значение показателя, тем меньше относительная потребность банка в ликвидных активах, обусловленная структурой обязательств.
10	Коэффициент срочной структуры депозитов	Депозиты до востребования и срочные депозиты/ Совокупные обязательства всего	Показатель характеризует степень постоянства, стабильность ресурсной базы	Чем выше значение показателя, тем ниже необходимая ликвидность.

Банковский надзор – это система, которая используется для обеспечения стабильности финансовой системы, ее целостности и надежности. Основной целью банковского надзора является обеспечение объективной

оценки финансового состояния банка. Банковский надзор позволяет укрепить доверие со стороны населения в надежность банковской системы, выявлять проблемы и причину их возникновения, а также разработать меры для решения возникающих проблем.

Литература:

1. Basel Committee Publications – Sound Practices for Managing Liquidity in Banking Organisations – Feb 2000.
2. Сайт Национального Банка Республики Казахстан – www.nationalbank.kz.
3. Постановление Правления Комитета по контролю и надзору финансового рынка и финансовых организаций от 15 июля 2010г.№108 «Об утверждении форм представления информации о сделках банков второго уровня с лицами, связанными с ними особыми отношениями»
4. Постановление Правления Комитета по контролю и надзору финансового рынка и финансовых организаций от 3 сентября 2010г.№130 «Об утверждении Правил представления отчетности банками второго уровня Республики Казахстан»
5. Постановление Правления Национального Банка Республики Казахстан от 26 марта 2012.№112 «Об установлении официальной ставки рефинансирования Национального Банка республики Казахстан»

Макыш С.Б.,

доктор экономических наук, профессор.

Р.С. Кохан,

магистрант

КазНТУ им. К.И. Сатпаева

АНАЛИЗ И ПРОБЛЕМЫ ФОРМИРОВАНИЯ КРЕДИТНОГО ПОРТФЕЛЯ КОММЕРЧЕСКИХ БАНКОВ

Управление кредитным портфелем – ключевой вопрос кредитной деятельности коммерческого банка, поскольку требует от исполнителей высокого профессионализма и понимания экономической сущности кредитования. Анализ кредитного портфеля является насущной необходимостью для кредитного учреждения, заинтересованного в устойчивости своего финансового положения, а также для государственных регулирующих органов, заинтересованных в стабильности финансового сектора экономики.

Рассмотрение сущности понятия управления кредитным портфелем банка предполагает раскрытие экономического содержания самого термина «кредитный портфель». Говоря о портфельном подходе как таковом, стоит отметить, что он означает качественное управление активами и пассивами банка, для достижения оптимального соотношения прибыльности, ликвидности и платежеспособности кредитной организации [1]. Кроме того, активы и пассивы, как единое целое – портфель – сообщают организации характеристики доходности и риска, что позволяет в дальнейшем оптимизировать параметры этого самого риска.

Кредитный портфель стоит считать не просто как совокупность определенных элементов, а классифицируемую по определенному выбранному признаку совокупность. Данная точка зрения кажется оправданной, так как портфельный подход по сути своей предполагает изучение экономических явлений с точки зрения оптимизации их структуры [3].

Кредитный портфель – это характеристика структуры и качества выданных ссуд, классифицированных по определенным критериям. Одним из таких критериев, применяемых в зарубежной и отечественной практике, является степень кредитного риска. По этому критерию определяется качество кредитного

портфеля. Анализ и оценка качества кредитного портфеля позволяют менеджерам банка управлять его ссудными операциями.

Формирование финансовой и денежно-кредитной политики современного государства основывается на научно-теоретической базе и глубоком исследовании реальной экономики [2].

В этой связи необходимо проанализировать финансовые и денежно-кредитные отношения Казахстана в переходный к рынку период с 1986 по 1993 г. Анализ будет неполным, если не учитывать объективные экономические условия и реальные перемены, которые происходили в республике в переходный к рынку период. Чем же они характеризуются?

Первый период (1986–1989 гг.) связан с критическим анализом развития экономики в предшествующие годы, принятием курса на ускорение экономического развития. интенсификацию производства (1986–1987) гг. на полный хозрасчет и самофинансирование, снятием запретов на рост заработной платы, переходом на договорные цены по широкому кругу продукции производственно-технического назначения и потребительских товаров.

Второй период (1990–1991 гг.) характеризуется принятием программы чрезвычайных мер по финансовой стабилизации экономики и курса на внедрение рыночных отношений в республике. Были приняты решения по сдерживанию бесконтрольного роста выплат населению денежных средств, связыванию наличных денег, сокращению ассигнований средств государственного бюджета на производственное строительство, по конверсии оборонных отраслей промышленности.

Начиная с 1990 г. в республике произведенный Национальный доход впервые за годы двенадцатой пятилетки сократился по сравнению с 1989 г. на 4,4 %. Спад производства охватил все сферы экономики, что вызвало тотальный дефицит не только товаров народного потребления, но и средств производства.

Третий период (1992 г. и последующие годы). 2 января 1992 г. в республике Казахстан был сделан первый шаг по реальному переходу к рыночной экономике: на большинство товаров народного потребления и средств производства цены были отпущены, так как держать их дальше было просто невозможно.

В настоящее время одной из важных проблем в банковском секторе является высокий уровень проблемных ссуд практически по всем отраслям экономики (около 40% сомнительных, из них более половины безнадежных) и расходов на резервирование, что свидетельствует о серьезных структурных проблемах данного сектора, препятствующих восстановлению объемов кредитования. Также к числу особо негативных тенденций относятся:

- низкая рентабельность казахстанских банков;
- недостаточная способность генерировать капитал за счет получаемой прибыли;
- недиверсифицированные источники финансирования экономики;
- неразвитость фондового рынка;
- сегментированный реальный сектор экономики;
- высокий уровень отраслевой концентрации кредитного риска;
- неэффективные системы управления рисками, связанные с агрессивной политикой кредитования обусловили высокую чувстви-

тельность банковского системы Казахстана к изменениям внутренней и внешней среды.

Недостаточность внутренних источников формирования ресурсной базы привела к тому, что банки второго уровня стали решать данные проблемы за счет внешних заимствований, что в конечном итоге привело к возникшему в отечественной банковской системе кризису ликвидности. Перечисленные выше обстоятельства совместно с факторами мирового кризиса привели к ослаблению банковского «иммунитета» и обусловили необходимость корректировки и вынужденной приостановки в начавшемся стремительном движении банковского сектора [5].

Проанализируем современную банковскую систему Республики Казахстан, особое внимание уделим при этом кредитному портфелю банков.

По состоянию на 01.05.2012 г. банковский сектор Республики Казахстан представлен 38 банками второго уровня. В таблице 1 приводятся основные показатели банковской деятельности в Казахстане.

Таблица 1

Основные показатели деятельности банковской системы Республики Казахстан по состоянию на 01.05.2012 г.

Показатели	трлн.тг
Совокупные активы	13,371
Собственный капитал	1,162
Ссудный портфель	10,713
Совокупные обязательства банковского сектора	12,951
Совокупная сумма доходов банков второго уровня	1,244
Сумма расходов	2,121
Убытки банков	0,8884
Займы, выданные в иностранной валюте от совокупного ссудного портфеля	4,527
Активы, номинированные в иностранной валюте	4,583
Кредитный портфель	0,82
Стандартные кредиты	–
Сомнительные кредиты	–
Безнадежные кредиты	–

Источник: Kursiv.kz

Совокупные активы банков Казахстана по состоянию на 01.05.2012 г. составили 13,371 триллиона тенге. На 01.05.2012 г. совокупный расчетный собственный капитал банковского

сектора составил 1,162 триллиона тенге. Без учета АО «БТА Банк», который в настоящее время находится в процессе реструктуризации задолженности, расчетный собственный капитал составил 1,698 триллиона тенге.

Активы, номинированные в иностранной валюте, составили 34,4 % от совокупных активов. Ссудный портфель банков (с учетом межбанковских займов) по состоянию на 01.05.2012 г. составил 10,713 триллиона тенге. По состоянию на 01.05.2012 г. займы, выданные в иностранной валюте, составили 42,3% от совокупного ссудного портфеля.

В структуре кредитного портфеля банков по состоянию на 01.05.2012 г. доля стандартных кредитов составила 27,1%, сомнительных 50,4%, безнадежных 22,5% (доля безна-

дежных кредитов без учета АО «БТА Банк» в совокупном кредитном портфеле составляет 16,8%). Займы, по которым имеется просроченная задолженность по платежам свыше 90 дней на 01.05.2012 г. текущего года, составили 32,3% от ссудного портфеля банков.

Несмотря на тяжелые кризисные явления в сфере банковской деятельности можно увидеть средне-низкий рейтинг крупнейших банков Республики Казахстан, который представлен Международными агентствами мира (таблица 2).

Таблица 2

Долгосрочные кредитные рейтинги крупных банков Республики Казахстан, опубликованные Международными агентствами мира S&P, Moody's, Fitch

Наименование банка	S&P	Moody's	Fitch
АТФ банк	B-	B3	B-
БТА банк		BA3	BBB
Банк ВТБ Казахстан		Caa2	RD
ЦентрКредит			BBB-
Банк Развития Казахстана	BBB+	BAA3	BBB-
Евразийский Банк	B+	B1	
Евразийский Банк Развития	BBB	A3	BBB
Эксим Банк		B3	
Халык Банк	BB	Ba2	BB-
HSBC	BBB		
Каспи Банк		B1	B-
КазИнвест Банк	B-	B3	
Казкоммерц банк	B+	Ba3	B
Нур Банк	B-	B3	
Шер Банк		Ba2	BBB-
Темир Банк	B		
Цесна Банк	B		

Проблемы современных кредитных институтов проявились в несовершенстве и несоответствии систем управления рисками современным тенденциям и уровню принимаемых рисков (как по степени, так и по качеству рисков), низком уровне корпоративного управления, недостаточной прозрачности и, как следствие, неэффективности бизнес-моделей, оказавшихся чувствительными к негативным тенденциям.

Обобщая этот опыт с учетом реалий сегодняшнего дня, можно утверждать, что тенденции и деятельности основных кредитно-финансовых институтов Казахстана в прошедшем периоде определялись всеобщей глобализацией и информатизацией экономического пространства. В итоге казахстанский кредитный сектор не остался в стороне от произошедшей трансформации и модификации своей деятельности в соответствии с мировыми процессами.

Литература:

1. *Ильясов С.М., Гаджиев Л.Г.* Качество кредитного портфеля и кредитные риски. // Банковское дело. – 2008. – №3. – С.80–85.
2. Банковские риски: учебное пособие /под ред. О.И. Лаврушина, Н.И. Валенцевой – М.: КНОРУС, 2008. – с. 232.
3. Банковский менеджмент: учебник / кол. авторов; под ред. О. И. Лаврушина. – М.: КНОРУС, 2009. – с.560.
4. [www. Kursiv.kz](http://www.Kursiv.kz).
5. www.banksway.ru

Ли В. Д.,

доктор экономических наук, профессор

Кустубаева Г. К.,

заместитель директора

по розничному бизнесу бизнесу

филиала «Астана» АО БТА Банк.

ПЕРСПЕКТИВНЫЕ НАПРАВЛЕНИЯ РАЗВИТИЯ БАНКОВСКИХ УСЛУГ В КАЗАХСТАНЕ

В настоящее время во многих развитых странах происходит переход от классической филиальной модели к модели дистанционного банковского обслуживания (ДБО) и все больше операций проводится клиентами без визита в банк. В связи с переносом центра тяжести на дистанционное обслуживание функции существующей розничной сети постепенно сужаются и филиалы все более напоминают специализированные сервис-центры.

Эволюция банковской системы в сторону дистанционной модели банковского обслуживания обусловлена рядом объективных особенностей экономической и социальной среды, в которой существуют банки, и в первую очередь – изменениями в образе жизни людей, внедрением новых информационных технологий и автоматизацией банковских операций.

Технологии ДБО интенсивно распространяются, потому что их внедрение выгодно как банкам, так и клиентам. Удобства для клиента очевидны: не нужно каждый раз посещать банк, чтобы произвести операцию по счету, операции можно производить когда угодно и откуда угодно, в любой момент доступна актуальная информация о состоянии счетов, поступлении средств и т.п. Еще более значительный выигрыш получает банк:

Во-первых, конкурентные преимущества по отношению к другим банкам, еще не успевшим внедрить у себя систему ДБО. Бизнес, построенный на модели ДБО, легче масштабируется, поскольку рост числа обслуживаемых клиентов не ограничивается количеством филиалов и отделений и персоналом банка. Банковское обслуживание становится экстерриториальным, банк может обслуживать иногородних и иностранных клиентов, не открывая дополнительных удаленных отделений. Кроме того, появляется возможность обеспечить круглосуточный сервис, что, учитывая разницу во временных поясах таких стран, как Америка или Россия, очень актуально в плане привлечения удаленных клиентов. Упрощается расширение бизнеса и внедрение новых продуктов. Поскольку все операции производятся на центральном компьютере, то добавлять дополнительные услуги можно быстро и без существенных организационных издержек. *Во-вторых*, ДБО позволяет снизить операционные издержки в десятки и сотни раз в результате высвобождения персонала и снижения накладных расходов на управление отделениями. Если (для западного банка) стоимость проведения простой банковской операции в отделении составляет около 1 долл., а проведение операции по телефону через оператора составляет около 40 центов, то стоимость операции через интерактивную автоматизированную систему ДБО составляет единицы и даже доли центов. Использование автоматизированных интерактивных систем ДБО позволяет оптимизировать бизнес-процессы, перейти к полностью безбумажным технологиям. Автоматизация многих или всех этапов совершения операций обеспечивает существенную экономию на оплате труда, поскольку большое количество клиентов обслуживается малым количеством сотрудников

банка. При наличии в стране или регионе системы электронного документооборота банк, предоставляющий интерактивное ДБО, может легко включиться в эту систему, тем самым полностью исключив «бумажные стадии» обработки операций.

В третьих, технологии ДБО естественно интегрируются с другими банковскими и финансовыми продуктами и услугами, включающими элементы дистанционного доступа к счету (пластиковые карточки, электронная коммерция). В частности, интеграция с пластиковыми карточками решает проблему получения наличных и оплаты товаров и услуг [1].

• Под дистанционным банковским обслуживанием понимается технология, в которой проведение операций не требует визита клиента в банк. При этом банк проводит платежи или совершает другие действия со средствами клиента на основании дистанционных распоряжений, передаваемых клиентом в банк по различным каналам доступа (телефон, Интернет и др.) при помощи различных средств доступа (телефонный аппарат, компьютер, персональный коммуникатор).

Как ясно из сказанного, технология ДБО основывается на использовании автоматизированной компьютерной системы. Логическая схема такой системы приведена на рис. 1.

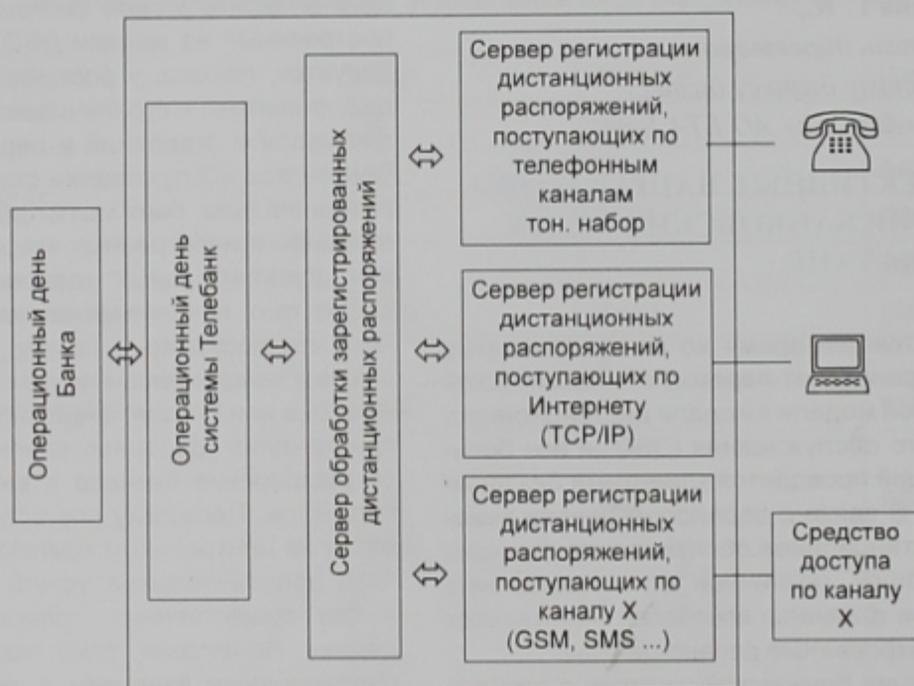


Рис. 1. Логическая схема системы ДБО

*Источник — Ауесбаева А.Т. Развитие стратегического управления в коммерческих банках РК. — Алматы: Казак университет, 2004

Полнофункциональная система ДБО включает следующие компоненты:

- Зарегистрированные дистанционные распоряжения клиентов обрабатываются сервером обработки дистанционных распоряжений.

- Интерфейс между системой и клиентами в виде серверов каналов. Задача сервера канала состоит в регистрации дистанционных распоряжений клиентов и создании соответствующих электронных документов в базе данных системы ДБО. В числе прочего сервер канала занимается вводом поступающей

от клиента информации (например, принимает данные, вводимые клиентом на клавиатуре телефонного аппарата) и передачей клиенту ответов системы. Функции и архитектура сервера канала зависят от особенностей канала: серверы телефонных каналов состоят из платы компьютерной телефонии и соответствующего программного обеспечения, сервер для канала Интернет представляет из себя программу на интернет-сервере [1].

Задача этого сервера — превратить дистанционные распоряжения клиентов в реальные проводки по внутренним счетам системы

ДБО и сформировать необходимые документы (квитанции, извещения, платежные поручения и т. п.).

- **Операционный день системы ДБО.** Здесь хранится информация о клиентах, счетах, оформленных клиентами шаблонах операций, проведенных операциях. В зависимости от конкретного решения операционный день системы ДБО может быть частью АБС банка или представлен отдельной программой. В последнем случае в системе будут присутствовать модули, обеспечивающие взаимодействие с основным операционным днем банка.

- **Безопасность.** Задача обеспечения безопасности включает две составляющие: установление и проверка личности клиента (идентификация) и установление подлинности дистанционных распоряжений (аутентификация). Способы идентификации и аутентификации различны в зависимости от канала доступа. При доступе по телефону достаточный уровень безопасности может быть обеспечен использованием системы паролей и переменных кодов.

Наконец, используется способ идентификации и аутентификации при помощи индивидуального электронного Сертификата клиента и электронно-цифровой подписи на асимметричных ключах. Этот способ позволяет наиболее полно обеспечить требования безопасности при проведении операций через систему ДБО.

Home banking. Используемые сейчас средства предоставления банковских услуг существенно ограничивают набор возможных услуг и не позволяют банку проводить оперативный анализ их качества и ассортимента. Да и многим клиентам в последнее время перестает хватать заложенных в существующих системах функциональных возможностей. В ответ на возросшие требования банков и их клиентов и появились системы home banking. В любое время, в любой географической точке они позволяют клиенту:

- осуществлять мониторинг, анализ и управление своим портфелем;
- получать детальную информацию по своим счетам и управлять ими;
- проводить нефинансовые транзакции (посылать запросы и распоряжения различного вида, письма в отдел по работе с клиентами, изменять контактную информацию о себе и пр.);

- переводить средства между своими счетами в режиме онлайн;

- производить оплату счетов (коммунальные платежи, счета по кредитной карточке и пр.), в том числе с заданной периодичностью;

- получать в банке кредитно-депозитное обслуживание;

- размещать капиталы на денежном рынке;

- проводить работу с финансовыми инструментами по документарным операциям (аккредитивы, гарантии, инкассо, контракты);

- получать обслуживание, связанное со своими кредитными карточками;

- пробовать работу с различными банковскими продуктами в демонстрационном режиме [2].

Виртуальный банк. Развитие банковских технологий и конкуренция среди поставщиков банковских услуг приводит к тому, что западным банкам приходится предоставлять через Интернет все более полный набор услуг. Организация виртуального банка в World Wide Web с охватом очень широкого круга потребителей обходится существенно дешевле, чем создание разветвленной сети филиалов. Кроме того, согласно результатам демографических исследований, клиентура виртуальных банков перспективнее, чем у традиционных банков, так как они в среднем богаче, поддерживают более высокие остатки на своих банковских счетах, показывают более высокий спрос на финансовые услуги и имеют тенденцию периодически менять финансовые институты.

Развитые электронные каналы предоставления услуг позволяют не только качественно удовлетворить запросы клиентов, но и автоматически собирать в хранилище данных информацию о доходности осуществляемых операций, которая, в свою очередь, позволяет определить доходность банковских продуктов в зависимости от клиентской базы. Результаты анализа дают банку возможность повысить эффективность предоставляемых розничных услуг путем их реструктуризации по составу, ориентации на различные категории клиентов и способам доставки клиентам. Таким образом, использование электронной доставки банковских продуктов дает банку реальные конкурентные преимущества на рынке розничных услуг [3].

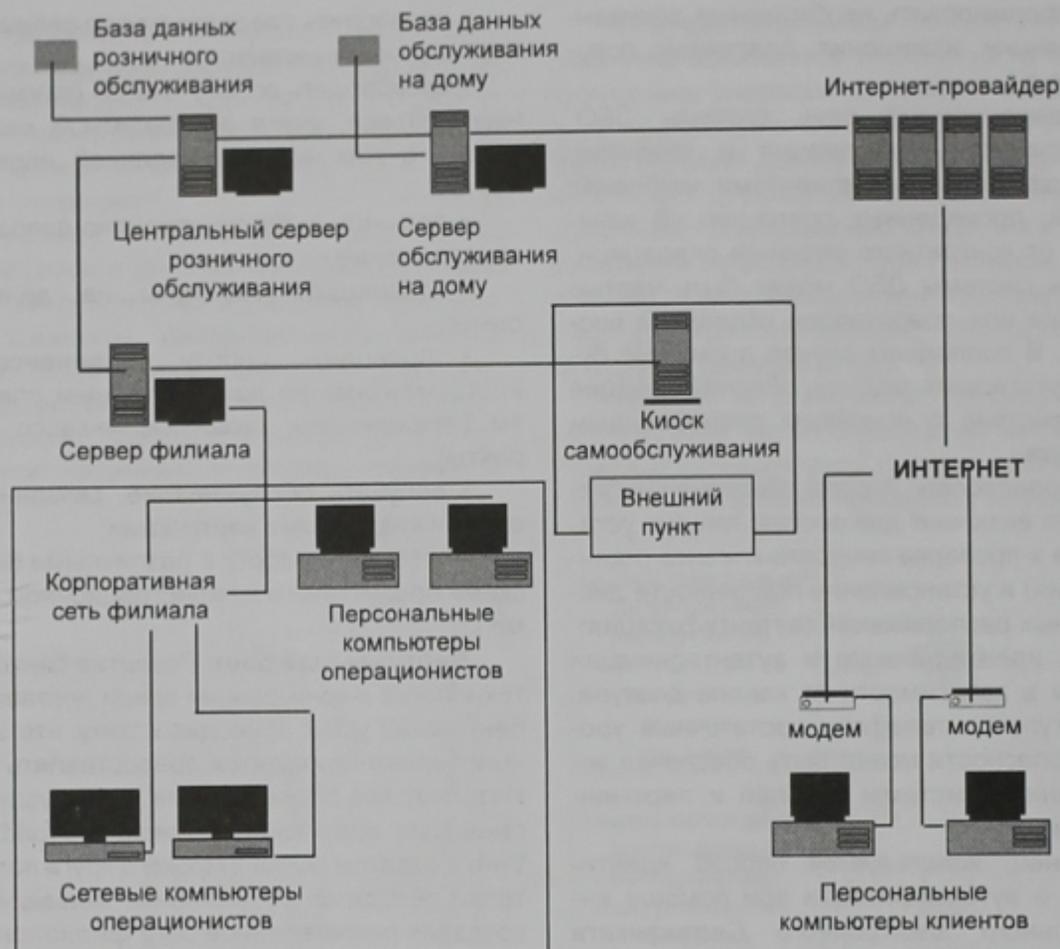


Рис. 2. Архитектура системы электронной доставки розничных услуг клиентам через Интернет

*Источник – Донцов С. Банковская система Казахстана – крупнейший институциональный инвестор национального фондового рынка//Банки Казахстана. 2010, №1. – С. 12

Комплексное многофункциональное решение по автоматизации предоставления электронных банковских услуг, учитывающее передовой опыт крупных западных банков, отлаженное для широкого спектра условий и применяемых средств и использующее развитые промышленные технологии и стандарты, реализовано в системе SYMBOLS-R компании System Access (подсистема SYMBOLS* Retail Delivery состоит из модулей SYMBOLS* Branch Teller и SYMBOLS* Cyberbanking) и продвигается на казахстанский и российский рынок фирмой ФОРС. На данный момент эта система – единственная на отечественном рынке, которая успешно решает указанные выше задачи и позволяет производить розничное обслуживание клиентов через Интернет или глобальные сети с помощью разнообразных технических средств – персональных компьютеров,

киосков самообслуживания, интерактивного ТВ, интернет-телефонов и сетевых компьютеров. Она обеспечивает повышенную безопасность и надежность функционирования модулей и за счет использования экономичных «тонких клиентов», работающих через Интернет-браузер, снижает стоимость рабочих станций и эксплуатационные расходы. Стремительный рост интереса со стороны казахстанских банков к предоставлению электронных услуг клиентам ставит банк перед выбором – выйти на рынок электронных услуг, тем самым значительно повысив свою конкурентоспособность и доходность, или подождать, пока этот рынок захватят другие более расторопные банки. Успешно выйти на этот рынок можно, только используя хорошо отлаженные, надежные промышленные технологии, которые уже сейчас предлагаются на казахстанском рынке.

Литература:

1. Нургалиев К.Р., Тулембаева А.Н. Банковский маркетинг. – Алматы: Казак, университет, 2009.
2. Радковская Н.П. Маркетинг в коммерческих банках. – СПб.: ИВЭСЭП, Знание, 2011.
3. Яновская О.А. Формирование и развитие интегрированных корпоративных структур в Казахстане. – Алматы: Экономика, 2009.
4. Донцов С. Банковская система Казахстана – крупнейший институциональный инвестор национально-го фондового рынка//Банки Казахстана. 2010, №1. – С. 12.

Байтанаева Б.А.,

кандидат экономических наук, доцент

Беркимбаева А.М.,

магистрант

КазНТУ им. К.И. Сатпаева

ОТРАЖЕНИЕ ИНФОРМАЦИИ О ДВИЖЕНИИ ДЕНЕЖНЫХ ПОТОКОВ ПРЯМЫМ И КОСВЕННЫМИ МЕТОДАМИ

Движение финансовых ресурсов организации осуществляется в форме денежных потоков. Для стратегического управления финансами важен не только общий объем денежных средств, но и величина денежного потока, интенсивность его движения в течение отчетного периода.

Для этого нужно эффективно управлять денежными потоками, что сводится к следующему:

- денежные потоки обслуживают деятельность организации во всех ее направлениях;
- денежные потоки обеспечивают финансовую устойчивость и платежеспособность организации;
- рациональное регулирование денежных потоков сокращает потребность организации в привлечении заемных средств;
- эффективное использование свободных денежных средств в результате оптимизации денежных потоков обеспечивает расширение объемов производства, увеличение доходов от реализации продукции и оказание услуг, получение дополнительной прибыли.

Следовательно, для реальной оценки конечного результата деятельности любой организации необходима информация о состоянии ее финансовых ресурсов и их движении во времени, т.е. о денежных потоках.

Данная информация в основном отражается в Приложении 4 к Приказу Министра фи-

нансов Республики Казахстан от 23 мая 2007 года № 184 «Отчет о движении денежных средств» (форма 3).[2]

В данной годовой форме финансовой отчетности денежные потоки детализируются в разрезе трех видов деятельности: операционная, инвестиционная, финансовая.

Операционная деятельность связана с производством и доходом от реализации продукции и оказания услуг. Движение денежных средств здесь отражают операции, связанные с формированием валовой и чистой прибыли. Поскольку операционная деятельность является главным источником прибыли, то она должна генерировать основной поток денежных средств.

Инвестиционная деятельность включает операции, связанные с реальными и портфельными инвестициями долгосрочного характера. Источниками денежных средств от этой деятельности являются:

- поступления от реализации основных средств, нематериальных и финансовых активов и др.;
- поступления за счет привлеченных источников долгосрочного финансирования (погашение займов, представленных другим организациям; фьючерсные и форвардные контракты; опционы и свопы, прочие поступления) и др.

Финансовая деятельность – операции по краткосрочному финансированию организации: займы, реализация и выкуп акций, оплата вознаграждения по полученным займам, погашение обязательств по вексялям и другим ценным бумагам.[3]

Денежные потоки, создаваемые операционной деятельностью организации, часто перемещаются в инвестиционную деятельность, где могут использоваться для развития производства. Однако денежные потоки могут быть направлены и в сферу финансовой деятельности для выплаты дивидендов акционерам.

На практике операционная деятельность часто поддерживается за счет инвестиционной и финансовой деятельности, что обеспечивает выживание многих организаций в нестабильной экономической среде.

В зависимости от целей составления отчета, а также возможности доступа к информации для представления денежных потоков от операционной деятельности на практике используются два основных метода – прямой и косвенный. При этом отметим, что денежные потоки от инвестиционной и финансовой деятельности отражаются только прямым методом.[6]

Прямой метод имеет более простую процедуру расчета, понятную для бухгалтеров и финансистов. Он непосредственно связан с регистрами бухгалтерского учета (Главной книгой, журналами – ордерами и др.), удобен для расчета показателей и контроля за поступлением и расходованием денежных средств.

Годовая форма 3 финансовой отчетности «Отчет о движении денежных средств», введенная в действие с 1 января 2008 г., построена на основе прямого метода.

Сущность прямого метода заключается в последовательном просмотре всех бухгалтерских записей по счетам учета денежных средств и отнесении каждой из них к одному из трех вышеуказанных видов деятельности, исходя из экономического смысла операции или вида корреспондирующего счета. Все суммы, приходящие по дебету счетов учета денежных средств (приток денежных средств), разносятся по соответствующим статьям раздела «Поступление денежных средств», а суммы по кредиту счетов (отток денежных средств), раз-

носятся по статьям раздела «Выбытие денежных средств». Остаток денежных средств на начало периода определяется по данным бухгалтерского учета. Поскольку просматриваются все бухгалтерские записи, расчетное значение выходного остатка денежных средств и его значение по данным бухгалтерского учета должны быть идентичными.[1]

Прямой метод одобрен Международным стандартом финансовой отчетности (IAS) «Отчет о движении денежных средств», как более информативный.

Однако на практике большинство организаций ежедневно производят большое количество операций, связанных с движением денежных средств, которые довольно трудно анализировать и классифицировать. В этой связи прямой метод, основанный на данных бухгалтерского учета, зачастую оказывается слишком трудоемким для внутренних пользователей, которые не имеют доступа к учетным данным организации, составляющим ее коммерческую тайну.

Для этого более простым и универсальным способом является использование данных форм годовой отчетности «Бухгалтерский баланс» (форма 1) и «Отчет о прибылях и убытках» (форма 2) с соответствующими корректировками. Информация об определении денежных потоков от операционной деятельности прямым методом показана в таблице 1.

В оперативном управлении прямой метод может использоваться для контроля за процессом формирования дохода от реализации продукции и оказания услуг и выводов относительно достаточности денежных средств для платежей по своим обязательствам.

Таблица 1

Денежный поток от операционной деятельности по прямому методу

№ п/п	Наименование показателей
	Доход от реализации продукции и оказания услуг (+)
	Уменьшение (+) или увеличение (-) дебиторской задолженности
	Авансы полученные (+)
1	Итого денежные средства, полученные от клиентов
	Себестоимость реализованной продукции и оказания услуг (-)
	Увеличение (+) или уменьшение (-) запасов
	Уменьшение (+) или увеличение (-) кредиторской задолженности
	Уменьшение (+) или увеличение (-) прочих активов (расходы будущих периодов)
	Административные расходы (+)
	Уменьшение (+) или увеличение (-) прочих обязательств

2	Итого выплаты поставщикам и персоналу
	Вознаграждения по займам (-)
	Уменьшение (+) или увеличение (-) расходов на финансирование
	Уменьшение (+) или увеличение (-) прочих расходов в части создания резервов и списания безнадежных требований
	Уменьшение (+) или увеличение (-) расходов на реализацию продукции и оказания услуг / прочие доходы и расходы
3	Итого вознаграждения и прочие расходы и доходы
	Уменьшение (+) или увеличение (-) задолженности по корпоративному подоходному налогу
	Увеличение (+) или уменьшение (-) авансов по другим платежам в бюджет
4	Итого выплаченные налоги
	Всего денежный поток от операционной деятельности

Недостатком рассмотренного метода является то, что он не учитывает взаимосвязи полученного финансового результата (прибыли) и изменения абсолютного размера денежных средств организации.[4]

Косвенный метод предпочтителен с аналитической точки зрения, так как позволяет определить взаимосвязь полученной прибыли с изменением величины денежных средств. Суть этого метода заключается в том, что по тем операциям, где прибыль получена, а деньги не поступили, делается отрицательная корректировка на сумму непоступления; в случае, когда определенные расходы списаны на себестоимость, а реального оттока денежных средств не наблюдается, делается положительная корректировка. Откорректировав прибыль на приток (отток) денежных средств, можно определить текущее сальдо по счетам учета денежных средств.

В качестве чистого финансового результата для составления Отчета о движении денежных средств косвенным методом можно использовать чистую (перераспределенную) прибыль (убыток) отчетного периода, отражаемую в Отчете о прибылях и убытках.

К чистой прибыли добавляются сумма статей затрат (не денежные статьи), не вызывающих в реальности движения денежных средств (амортизации долгосрочных активов, курсовых разницы, прибыли (убытка) прошлых лет, выявленной в отчетной в отчетном пери-

де и др.). Вычитаются (прибавляются) любые увеличения (уменьшения), произошедшие в статьях краткосрочных обязательств, не требующих вознаграждений.

В отличие от прямого метода, раскрывающего информацию о поступлениях и платежах, т.е. использующего учетные данные о денежных потоках, косвенный метод представления информации о денежных потоках от операционной деятельности рассматривает не только статьи денежных средств, но и все остальные статьи активов и пассивов, изменение которых влияет на финансовые потоки предприятия.[5]

Таким образом, для составления Отчета о движении денежных средств косвенным методом используются данные не только данного отчета, построенного прямым методом, но и бухгалтерского Баланса, Отчета о прибылях и убытках, а также примечаний к финансовой отчетности.

Исходя из вышеизложенного, следует отметить, что использование прямого и косвенного методов построения Отчета о движении денежных средств позволяет проводить анализ их объемов и структуры в нескольких аспектах. В результате пользователь получает детальное представление об операционных, инвестиционных и финансовых операциях. Это, в свою очередь, позволяет ему сформировать суждение о сильных и слабых сторонах данной организации, ее текущих и потенциальных проблемах.

Литература:

1. *Бернстайн Л.А.* Анализ финансовой отчетности: теория, практика и интерпретация: Пер. с англ./ Научн. ред. перевода чл.-корр. РАН И.И. Елисеев. – М.: Финансы и статистика, 1996. – 624 с.
2. *Ван Хорн Дж. К.* Основы управления финансами: Пер. с англ. – М.: Финансы и статистика, 1997. – 800 с.

3. Шмален Г. Основы и проблемы экономики предприятия: Пер. с нем. / Под. ред. проф. А.Г. Поршнева. – М.: Финансы и статистика, 1996. – 512 с.
4. Баканов М.И. Теория экономического анализа. / М.И. Баканов, А.Д. Шеремет – М.: Финансы и статистика, 2001. – 384 с.
5. Балабанов И.Т. Анализ и планирование финансов хозяйствующего субъекта / И.Т. Балабанов. – М.: Финансы и статистика., 2000. – 208 с.
6. Баранов В.В. Финансовый менеджмент. Механизмы финансового управления предприятиями в традиционных и наукоемких отраслях. /В.В. Баранов. – М.: Дело, – 2002. – 271 с.

Жумаканов Ж.Т.,

докторант программы DBA

Университет международного бизнеса

МЕХАНИЗМЫ УПРАВЛЕНИЯ КАЧЕСТВОМ ПРОДУКЦИИ В ФИНАНСОВОМ СЕКТОРЕ

Среди основных направлений развития стандартизации качества банковской деятельности в ближайшей перспективе, на наш взгляд, можно выделить: движение к банковскому саморегулированию; разработку стандартов банковских продуктов; использование стандартов для оценки качества банковской деятельности надзорным органом.

Побудительных мотивов для разработки стандартов может быть несколько.

Во-первых, претензии со стороны потребителей, государственных органов, либо это общий вызов со стороны экономики или финансовой сферы к деятельности банков. То, что в настоящий момент является актуальным и что, на взгляд банковского сообщества, нуждается в стандартизации, где участники рынка банковских услуг хотели бы видеть лучшую практику.

Во-вторых, это изменение нормативной базы регулирования. Для банковских учреждений, по сравнению с остальными организациями, нормативное регулирование является важнейшим источником стандартов, и если банк не соответствует нормативным документам Национального банка РК, то он осуществляет деятельность некачественно и/или предоставляет некачественные продукты.

В-третьих, это конкуренция с другими финансовыми институтами и с иностранными банками, поскольку каждый раз, когда появляются новые поставщики банковских услуг, приходится менять стандарты.

Более быстрый переход на качественно новый уровень организации деятельности

возможен при активизации работ банковского сообщества в направлении постепенного движения к банковскому саморегулированию. Только надзорными методами объективно оценить и улучшить качество управления в банке невозможно. Надзорный орган, с одной стороны, конечно, должен совершенствовать систему регулятивных норм, касающихся качества управления, и методы оценки их выполнения. Это само по себе будет стимулировать банки к повышению качества своей деятельности. Но надо отчетливо понимать, что если отечественные банки окажутся не в состоянии в ближайшие годы начать работу по самостоятельному (не принудительному) повышению качества и осуществлению своей деятельности в соответствии со складывающейся международной практикой, то рано или поздно им придется этим заняться под давлением и принуждением, либо покинуть рынок. Более того, законодательные меры, обязывающие банки внедрять стандарты качества, могут быть намного жестче.

Кризисные явления на мировом финансовом рынке привели к временному дефициту ликвидности у наиболее динамично развивающихся банков. Потеря возможности привлекать дешевые финансовые ресурсы с Запада стала причиной нехватки и подорожания денежных ресурсов, необходимых для поддержания высоких темпов развития и достижения стратегических целей.

В то же время банки столкнулись и с другими злободневными проблемами при взаимодействии с клиентами, контрагентами, надзорным органом и местными органами власти. Наиболее часто обсуждаемыми были: необходимость раскрытия информации по потребительским кредитам; ужесточение требований к рефинансируемым ипотечным жилищным кредитам; необходимость перехода на новые правила бухгалтерского учета в кредитных организациях; повышение требований к качеству капитала и качеству управления

банковскими рисками в связи с внедрением в отечественную практику нового международного соглашения о достаточности капитала и ряд других.

В настоящее время под стандартизацией качества банковской деятельности понимают в основном стандартизацию банковских процессов. В то же время стандартов, предъявляющих требования к качеству банковских продуктов в РК, пока еще очень мало. Пока не стандартизированы сами продукты кредитных организаций. Даже портфели однородных ссуд являются однородными лишь внутри конкретного банка. Кредит предоставляется конкретному клиенту по индивидуальным требованиям и на индивидуальных условиях. По таким продуктам нельзя адекватно оценить риски, определить их стоимость и, следовательно, перепродать. Выходом могли бы быть стандартные банковские продукты, по которым однозначно оценены риски и понятны принципы ценообразования. И только такой продукт может быть в любое время перепродан другому участнику рынка.

Как показывают независимые исследования отдельных сегментов рынка банковских услуг, в настоящее время многие банковские продукты, предлагаемые банками, недостаточно ориентированы на потребности клиентов банковских услуг. Поэтому разработка стандартов качества банковских продуктов выглядит уместной и своевременной. В целях обеспечения достижения надлежащего качества банковских продуктов, соответствующего ожиданиям клиентов, в требования стандарта можно включить критерии оценки удовлетворенности клиента. В этой связи было бы разумным привлекать к экспертизе данных стандартов потребителей банковских услуг или представителей государственных и общественных организаций, отстаивающих их интересы (например, общество по защите прав потребителей).

Изучение международного опыта свидетельствует, что «...на мировых финансовых рынках стандарты оценки рисков разрабатывались самими их участниками по собственной инициативе. Лишь затем внутренние стандарты были взяты на вооружение органами банковского надзора, превратившись, таким образом, во внешние стандарты. В отличие от мировой практики внедрение риск-менеджмента в банках стран СНГ инициируется отчасти не внутренними потребностями

в управлении рисками, а внешними требованиями органов банковского надзора».

Поэтому, полагаем, что в основе некоторых норм регулирования банковской деятельности в перспективе могут лежать требования СКБД, выработанные банковским сообществом. При этом часть норм, содержащихся в СКБД, может закрепляться законодательно. Это, прежде всего, касается требований, устанавливающих ответственность и безопасность банковского бизнеса. Другая часть норм СКБД может реализовываться через механизмы саморегулирования.

Безусловно, в основу стандартов качества банковской деятельности, которые разрабатывает банковское сообщество, должны быть положены Базельские принципы. Совершенно очевидно, что для регулятора будет комфортно, если банки будут реализовывать стандарты, соответствующие рекомендациям Базеля. «Соответственно банки будут понимать, что они не просто что-то реализуют, а реализуют как раз то, что регулятор от них ждет».

Только совместная и скоординированная работа представителей банковского сообщества позволит реализовать главное достоинство СКБД, заключающееся в том, что они одновременно будут включать как положения, основанные на обязательных требованиях нормативных актов Национального банка Казахстана, так и положения, основанные на требованиях международных стандартов, Базельских рекомендациях и на передовой практике кредитных организаций. Это позволит банкам, внедряющим стандарты, организовать важные управленческие процессы, прежде всего, так, чтобы гарантировать выполнение соответствующих надзорных требований, а органу надзора при необходимости убеждаться в способности банка выполнять его требования в перспективе. В случае же изменения надзорных требований и внесения соответствующих изменений в стандарты качества банки, опираясь на положения стандартов, смогут модифицировать существующие процессы.

Непосредственно в процедуре разработки стандартов качества банковской деятельности предусматривается, что Национальный банк РК при получении на рассмотрение проектов стандартов, разработанных банковским сообществом, будет готовить отзывы к определенному уровню зрелости на предмет соот-

ветствия положений стандартов требованиям действующего банковского законодательства и нормативных актов Национального банка РК. Кроме того, рассматривая проекты стандартов качества банковской деятельности, Национальный банк может выступать инициатором включения положений международных стандартов, Базельских рекомендаций в требования стандарта или рекомендаций Нацбанка РК, закрепление которых в нормативных актах планируется в отдаленной перспективе. При этом оптимизированный уровень зрелости мог бы учитывать не только нормативные требования, но и рекомендации органа банковского регулирования, а также лучшую банковскую практику.

Подводя итоги, необходимо еще раз подчеркнуть, что доверие клиентов и партнеров довольно трудно и долго восстанавливать, и чтобы время от времени не случались «кризисы доверия», отечественным банкам необходимо применять современные методы управления. «Проблема качества банковской системы – это то, что сегодня выходит на первый план, то, что сдерживает наше развитие, в том числе по абсолютным показателям». Стандарты качества банковской деятельности представляются хорошим инструментом для решения этой задачи. «Выработка единых стандартов – это не только возможность повышения внутрикорпоративного уровня требований к качеству, фактор повышения доверия со стороны потребителей услуг, но и возможность использования этих критериев со стороны Центрального банка, а также иностранными партнерами».

Механизм управления качеством на различных уровнях хозяйствования должен в полной мере отвечать основным требованиям, предъявляемым сегодня к управлению качеством, и позволять обеспечивать значительное повышение конкурентного потенциала финансового сектора.

Одним из существенных факторов, обеспечивающим рост качества и как следствие конкурентного потенциала финансового сектора является реструктуризация банковского сектора. Под реформированием традиционно понимают изменение принципов действия, способствующие улучшению управления, повышению эффективности и конкурентоспособности продукции, сервиса, снижению затрат, сокращению рисков улучшению финансово-экономических результатов деятельности.

Согласно Концепции развития финансового сектора Республики Казахстан ключевыми направлениями, регулирующими его дальнейшее развитие, являются:

- дальнейший переход на принципы контрциклического регулирования и надзора (в том числе посредством формирования провизий);

- увеличение собственного капитала, резервов и ликвидности в период активного роста экономики и использования накопленного потенциала в период спада;

- по мере улучшения ситуации в экономике и появления первых признаков подъема предполагается повысить требования к достаточности собственного капитала, посредством усовершенствования подходов к оценке достаточности собственного капитала не только количественно, но и качественно, что предполагает улучшение качества структуры капитала финансовых организаций.

Согласно Концепции развития финансового сектора Республики Казахстан основным приоритетом является переход на качественно новый уровень управления и регулирования на финансовом рынке путем:

1. Повышения устойчивости финансового сектора;

2. Создания условий по недопущению недостатков, факторов нестабильности и явлений, обнаруженных в ходе финансово-экономического кризиса;

3. Стимулирования инвестиционной активности в посткризисный период как инструмента реализации макроэкономических решений;

4. Укрепления доверия к финансовому сектору страны, как со стороны инвесторов, так и со стороны потребителей финансовых услуг.

Усилия государства в мобилизации финансовых ресурсов в первую очередь ориентированы на внутренних инвесторов. Внутренние ресурсы экономики сохраняют свой потенциал, и необходимо ускоренное внедрение инструментов по быстрому и масштабному привлечению внутренних сбережений, в том числе обращающихся в теневом секторе. Вместе с тем ограниченность ресурсов в условиях относительно малой экономики Казахстана определяет высокую значимость в процессе финансирования программы индустриализации средств и ресурсов иностранных инвесторов.

Для этого планируется реализация задач по укреплению системы надзора и регулирования для повышения способностей государства на ранних этапах выявлять, предотвращать и преодолевать системные риски и их проявления, по определению роли государства в вопросах мобилизации финансовых ресурсов, по обеспечению прозрачности деятельности, осуществляемой финансовыми организациями. Также планируется совершенствование процедур по обеспечению защиты инвесторов и потребителей финансовых услуг.

Дальнейшее развитие получат корпоративное управление и риск-менеджмент финансовых организаций. Первоочередными задачами в посткризисном развитии финансового сектора Казахстана станут использование института государственно-частного партнерства в качестве основного механизма финансирования развития экономики страны, а также использование принципа контрцикличности как основного принципа регулирования и надзора финансового сектора.

Вопросы развития всей финансовой системы Казахстана, включая налоговые и бюджетные отношения в Концепции, рассматриваются только в контексте развития финансового сектора. Перенос акцентов на финансовый сектор и финансовые институты оправдан в условиях, когда концептуальные документы налогово-бюджетных отношений (Налоговый и Бюджетный кодексы) введены в действие относительно недавно.

Качественное развитие банковского сектора должно осуществляться одновременно с повышением устойчивости его функционирования. Надлежащий уровень качества работы банков во многом зависит от эффективности систем управления рисками и систем внутреннего контроля. В этой связи банкам совместно с Национальным банком необходимо постоянно принимать адекватные меры по развитию риск-менеджмента и совершенствованию указанных систем.

Повышение качества систем управления и контроля, прежде всего управления рисками, особенно актуально в условиях возрастания роли банков в социально-экономическом развитии страны, усиления влияния макроэкономических факторов на устойчивость их функционирования.

В системе методов управления банковскими рисками основная роль принадлежит внутренним механизмам их нейтрализации.

Внутренние механизмы нейтрализации банковских рисков представляют собой систему методов минимизации их негативных последствий, избираемых и осуществляемых в рамках самого банка.

Система внутренних механизмов нейтрализации банковских рисков предусматривает использование следующих основных методов:

1. Избежание риска.
2. Лимитирование риска.
3. Хеджирование.
4. Диверсификация.
5. Распределение риска.
6. Самострахование.

Выше были рассмотрены лишь основные внутренние механизмы нейтрализации банковских рисков. Они могут быть существенно дополнены с учетом специфики деятельности банка и конкретного состава портфеля его рисков. Внешние источники нейтрализации банковских рисков подразумевают страхование. Страхование банковских рисков представляет собой защиту имущественных интересов банка при наступлении страхового события (страхового случая) специальными страховыми компаниями (страховщиками) за счет денежных фондов, формируемых ими путем получения от страхователей страховых премий (страховых взносов). Сущность страхования выражается в том, что банк готов отказаться от части своих доходов, чтобы избежать риска, т.е. он готов заплатить за снижение степени риска до нуля.

Рост уровня управления рисками неразрывно связан с совершенствованием корпоративного управления в банках, в том числе в области информированности и ответственности органов управления банками за решения, касающиеся увеличения принимаемых банками рисков, а также за четкое разграничение полномочий между учредителями (участниками) и исполнительными органами управления банками, исключая конфликт интересов между ними.

Осуществление комплексных преобразований внутренних систем управления и контроля позволит банкам обеспечивать устойчивое функционирование и поддерживать высокую степень доверия со стороны клиентов и партнеров.

Качество систем управления и внутреннего контроля вместе с увеличением финансового потенциала образуют основу повышения

эффективности банковской деятельности. Взаимодействие этих важнейших составляющих, их соответствие друг другу будут определять позитивную динамику развития и стабильность функционирования банков.

Одним из важных инструментов формирования высокоэффективного и оперативного риск-менеджмента в банках должно стать

создание автоматизированных систем управления рисками, которые в сочетании с использованием новейших технологий и методик обеспечат комплексное управление рисками и оперативное принятие управленческих решений, что в свою очередь окажет положительное влияние на конкурентоспособность банковского сектора РК.

Литература:

1. www.nationalbank.kz. Отчеты о финансовой стабильности Казахстана.
2. Р.Х. Марданов. «О развитии концептуальных подходов к стандартизации качества банковской деятельности. Деньги и кредит. 2/2008
3. Тютюнник А.В. Реинжиниринг кредитных организаций. Управленческая аналитическая разработка. – Издательская группа «БДЦ-Пресс», 2009 г.

Артыкбаев О.М.,

кандидат экономических наук

докторант

Кыргызский экономический университет

ОСОБЕННОСТИ ФИНАНСИРОВАНИЯ ГОРНОДОБЫВАЮЩЕЙ ПРОМЫШЛЕННОСТИ В КР

Ключевые слова: финансы, проект, хеджирование, акция.

Особенностью финансирования горнодобывающей промышленности является прежде всего капиталоемкость, трудоемкость проектов, а также длительный период окупаемости инвестиционных средств.

В настоящее время многие горнодобывающие предприятия испытывают серьезные проблемы с получением заемных средств на строительство горнодобывающих объектов. Это обусловлено спецификой деятельности горных предприятий. Период строительства занимает обычно 2-3 года, когда осуществляются только капитальные затраты и доходы от операционной деятельности отсутствуют. Стоимость строительства золотодобывающего рудника обычно начинается от 60 млн. долларов США и зависит от объема золота, планируемого к переработке и производству. Доходы начинают возникать с производства золота. Однако, это еще не означает, что предприятие успешно заработает и получит максимальную прибыль. У руководителя большой

задачей становится распределение доходов таким образом, чтобы их хватило на покрытие операционных, капитальных расходов, налогов, заемных средств и расходов по их обслуживанию. В среднем, предприятие начинает получать прибыль на третий, четвертый год с начала коммерческого производства и зависит прежде всего от мировой цены на золото и операционных и капитальных затрат.

В существующих на сегодня условиях дефицита инвестиционных ресурсов поиск дополнительных форм финансирования является достаточно важной проблемой. Одной из форм финансирования горнодобывающей отрасли является проектное финансирование.

Проектное финансирование появилась в США в 1970-е годы во время нефтяного бума. Тогда цены на нефть за короткий период многократно выросли и банки стали сами искать высокоприбыльные проекты для финансирования. После падения цен на нефть и газ в 1980-е годы портфель проектного финансирования многих банков обесценился, и перед ними стала задача проникновение в новые отрасли и сферы экономики за счет отбора высококачественных проектов.

Таким образом, банки, специализирующиеся на проектном финансировании, стали внедряться в горнодобывающую промышленность, сектор телекоммуникаций, туристический бизнес и т.д. Использование этой формы финансирования, предполагавшей широкое привлечение зарубежных инвесторов, создавало возможность — инициаторам инвестиционных проектов снизить затраты

по погашению долгов, установить долгосрочные отношения с поставщиками сырья и материалов, уменьшить риски, связанные с поставкой оборудования, с вводом объектов в эксплуатацию.

На начальном этапе в сфере проектного финансирования доминировали американские и канадские банки. Позже в связи с развитием нефтедобычи в Северном море проектным финансированием начали заниматься банки Великобритании. В последние десять лет на рынке проектного финансирования появился ряд крупных банков Японии, Германии и Франции. Источниками средств для осуществления проектного финансирования также являются кредиты международных финансовых организаций – Международной финансовой корпорации, «Европейского банка реконструкции и развития, Международного банка реконструкции и развития. Под проектным финансированием понимается финансирование инвестиционных расходов проекта, который сам оплачивает производственные расходы и осуществляет платежи в погашение долгосрочного долгового обязательства по привлеченным средствам и при котором кредиторы для начисления процентов и возврата привлеченных средств ориентируются прежде всего на ожидаемые избытки ликвидности и планированные доходы проекта.

Коммерческое кредитование предполагает, что заемщик отвечает по кредиту всем бизнесом. В противовес обычному коммерческому кредитованию, проектное финансирование в классическом понимании означает, что единственный источник возврата инвестиций – отдача от конкретного проекта.

При рассмотрении проектов под финансирование банки очень тщательно изучают и анализируют бизнес-план, отчетность и бизнес-процессы компании. Если проект представляется банку эффективным, заемщик соблюдает все основные требования и своевременно «предоставляет в банк все необходимые документы, рассмотрение заявки и получение финансирования занимает от трех месяцев до полугода.

Если банк заинтересовался проектом, то следующим этапом является анализ денежных потоков. Проект должен обеспечить достаточный приток денежных средств, позволяющий даже при неблагоприятном сценарии обслуживать и погашать кредит. При этом, доля участия компании в обеспечении про-

екта капиталом должна быть не «менее 20-30% стоимости проекта. Если же собственных средств нет, банк, как правило, рекомендует увеличить уставный капитал за счет привлечения новых акционеров в проектную компанию или сам становится акционером – если проект соответствует инвестиционной политике банка. В золотодобывающей отрасли, для обеспечения достаточного потока наличности банки требуют от предприятий так называемый «пакет хеджирования» на период погашения кредита. Пакет хеджирования предусматривает различные контракты по страхованию золота от понижения цены на период кредита – опционы, форвардные контракты.

Заключаящим этапом является предоставление компанией хорошего ликвидного залога. Идеальным залогом является недвижимость, которую можно быстро продать, акции крупных котирующихся на фондовых биржах предприятий, права аренды земли. Чем дольше срок кредитования, тем ликвиднее должно быть обеспечение.

Таким образом, проектное финансирование подразумевает улучшение банковского кредита под ликвидный залог для развития конкретного проекта предприятия. В золотодобывающей отрасли в качестве такого ликвидного залога могут выступить акции золотодобывающих компаний, осуществивших монетизацию своих запасов и разместивших свои акции на международных фондовых биржах. Кроме этого, финансирование проекта можно осуществить путем реализации части акций этой компании и/или путем выпуска облигаций. Таким образом, для финансирования золотодобывающего проекта можно «использовать комбинированный способ финансирования – банковский заем или собственные средства от реализации акций и/или средства от выпуска облигаций. Этому способствует стабильная растущая цена на золото.

Горнодобывающая промышленность Кыргызстана была традиционно развита в советское время. За годы независимости республики, кроме одного крупного горного проекта (Кумтор), не запущен в работу ни один крупный или средний объект. Хотя последних, уже изученных и подготовленных к разработке еще до 1991 года, больше дюжины. Эксперты сопоставляют их потенциальную отдачу с деятельностью всей экономики страны за это же время.

Трудно переоценить возможности геологии Кыргызстана, если учесть тот факт, что

только на разведку таких месторождений как Кумтор и Джеруй затратили около 100 миллионов долларов. Месторождение Кумтор является уникальным объектом, входящим в число 20 крупнейших золоторудных месторождений мира. По результатам детальной разведки, запасы и прогнозные ресурсы Центрального участка месторождения составляли 716 тонн золота.

Месторождение Кумтор расположено в Джети-Огузском районе Иссык-Кульской области вдоль северо-западного склона гребня Ак-Шийрак на внутренней части горного хребта Тянь-Шань, граничащего с Китаем, на высоте 3700–4500 метров над уровнем моря. Месторождение Кумтор является одним из уникальных и крупнейших в мире месторождений залежей золота. По последним данным оно содержит 731 тонну запасов золота.

Открытое советскими геологами в 1989 году золоторудное месторождение Кумтор считалось коммерчески нежизнеспособным, в силу сложности разработки в условиях вечной мерзлоты.

Однако, в 1992 году в Торонто, между Правительством Кыргызской Республики, Госконцерном «Кыргызалтын», и канадской корпорацией «Cameco Corporation» было подписано соглашение, давшее «Cameco Corporation» эксклюзивные права на разработку месторождения. В соответствии с этим соглашением, была создана компания ЗАО «Кумтор-Голд Компани», учредителями которой являлись Госконцерн «Кыргызалтын» от имени Правительства Кыргызской Республики и «Cameco Mounting Company» – дочерняя компания «Cameco Corporation». Одна треть принадлежала «Cameco Mounting Company» и две трети – Госконцерну «Кыргызалтын».

Управление проектом Кумтор от имени ЗАО «КумторГолд Компани» осуществляет ЗАО «КумторОперейтинг Компани» – оператор проекта. ЗАО «КумторОперейтинг Компани» являлась 100% дочкой «Cameco Corporation». Оператором проекта, были внедрены впри разработке месторождения Кумтор, новейшие горные и металлургические технологии, самые современные методы управления производства и самые высокие мировые стандарты в области охраны окружающей среды и обеспечении безопасности труда, успешно используется мировой опыт и достижения в области разработки месторождений в условиях вечной мерзлоты.

Золотоизвлекательная фабрика на руднике Кумтор, находящаяся на высоте 4016 метров над уровнем моря была запущена в эксплуатацию в 1996 году. Через четыре месяца после завершения строительства, фабрика вышла на проектную мощность. Первый кумторский золотой слиток был получен 31 декабря 1996 года.

В 1997 году началась коммерческая эксплуатация месторождения, добыча золота за год составила 15,6 тонн, попутно была добыта 1 тонна серебра.

Соглашение 1992 года предусматривало предоставление ЗАО «КумторГолд Компани» значительных налоговых льгот на первый пятилетний период эксплуатации, с сохранением части льгот на последующий период. Падение цен на золото, и их низкий уровень имевший место в 1998–2002 годах не позволили оправдаться ожиданиям кыргызской стороны в отношении налоговых поступлений и дивидендов. Сложившаяся ситуация привела к необходимости поиска новых решений и проведению новых переговоров с инвестором.

В конце 2003 года между Правительством Кыргызской Республики и «Cameco Corporation» было подписано соглашение о реструктуризации проекта Кумтор, в результате которой активы проекта Кумтор были обменены на акции компании «CenterraGoldInc.» и вместе с другими активами компании «Cameco Corporation» и активами других акционеров выведены на международный фондовый рынок в Торонто. CenterraGoldInc. зарегистрирована на Фондовой бирже Торонто, что делает ее акции ликвидными на мировом рынке ценных бумаг. ОАО «Кыргызалтын» стало принадлежать 26,8% долевого участия.

В результате этой сделки кыргызская сторона, реализовав часть своих акций, одновременно получила порядка 80 млн. долл. США, т.е. больше денежных поступлений, чем ей было выплачено в виде налогов за весь предыдущий период времени. Помимо этого, для компании был установлен практически общепринятый для горных компаний налоговый режим, а ОАО «Кыргызалтын» стал владельцем оставшихся 15,6% акций в «Центер-Голд Инк.».

CenterraGoldInc также зарегистрирована на Фондовой бирже Торонто (Toronto Stock Exchange – TSX) под символом CG, что делает ее акции ликвидными на мировом рынке ценных бумаг.

По сегодняшний день Кумтор продолжа-

ет оставаться главным проектом компании «CenterraGoldInc.».

В виду начавшегося в 2004 году существенного повышения цен на золото и с целью повышения отдачи от проекта Кумтор в 2007 году были инициированы новые переговоры с компанией «CamecoCorporation», которая к тому же изъявила намерение продать свои активы в золотодобывающем бизнесе и сосредоточиться на своей основной деятельности – производстве уранового сырья. Переговоры были завершены в апреле 2009 года, а в конце 2009 года «CamecoCorporation» реализовала свои акции в «CenterraGoldInc.». По результатам подписанных Соглашений о Новых условиях Проекта Кумтор, которое было ратифицировано ЖогоркуКенешем Кыргызской Республики и приняло форму закона, компания «Кыргызалтын» получила дополнительно порядка 43 млн. акций компании «CenterraGoldInc.», и стала ее крупнейшим акционером, владея 33% акций. Соглашениями определен специальный налоговый режим для проекта Кумтор, согласно которому компания выплачивает единый налог с валового дохода в размере 13%. Дополнительно один процент с валового дохода компанией выплачивается в Региональный Фонд развития Иссык-Кульской области.

Месторождение Кумтор разрабатывается открытым способом. Золотоизвлекательная фабрика перерабатывает порядка 5-6 млн. труды в год. За 10–14-ти летний период эксплуатации рудника Кумтор с 1997 по 2010 годы компанией АО «КумторГолд Компании» было произведено 242,6 тонн золота и 80 тонн серебра. Среднегодовая производительность рудника составляет порядка 19 тонн золота и 6 тонн серебра. На Кумторе работает порядка 2 700 работников. Свыше 95% которых представлены гражданами Кыргызской Республики.

Согласно перспективному плану развития отработку карьерных запасов предполагается завершить в 2021 году. В настоящее время ведется строительство подземного рудника и доразведка запасов участка Центральный из подземных выработок запасов глубоких горизонтов месторождения. Одновременно ведутся геологоразведочные работы на других перспективных участках месторождения Кумтор, а также на прилегающих к месторождению Кумтор перспективных геологоразведочных площадях.

Среднегодовые поступления в бюджет Кыргызской Республики от проекта Кумтор составляют около 10% от ВВП страны

Литература:

1. Всемирный Банк: Кыргызская Республика. Исследование горнодобывающего и металлургического секторов промышленности. – 2002. – С.32.
2. Данные АО «Кыргызалтын».
3. Материалы ЦЧР «Древо Жизни» и ArmanKG.

Келдибеков А.К.,

*кандидат экономических наук, докторант
Кыргызский экономического университет*

ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ ГОСУДАРСТВЕННОГО СОЦИАЛЬНОГО СТРАХОВАНИЯ КЫРГЫЗСКОЙ РЕСПУБЛИКИ

Ключевые слова: страхование, пенсионное обеспечение, зарплата.

Государственное социальное страхование является системой гарантированных государством видов обеспечения застрахованных лиц при утрате ими заработка или дохода

вследствие трудового увечья или профессионального заболевания, инвалидности, старости, потери кормильца и смерти за счет обязательных страховых взносов работодателей и граждан.

В Кыргызской Республике, также как и в других государствах, право на пенсию, а также её размер зависят от факта и суммы уплаты страховых взносов. Так как трудовые мигранты нашей республики страховые взносы платят соответствующим органам страны временного пребывания, то при выходе на пенсию по месту постоянного проживания они сталкиваются с некоторыми проблемами. В этом случае они либо совсем не будут иметь права на пенсию, либо будут получать пенсию

в низком размере за фактически отработанный период на территории Кыргызской Республики, за который уплачивались страховые взносы.

Государственное социальное страхование является обязательным. Законами Кыргызской Республики «О государственном социальном страховании» и «О государственном пенсионном социальном страховании» гарантируется создание правовых условий для назначения пенсий в соответствии с внесенными страховыми взносами каждого физического лица, в том числе и граждан – трудящихся-мигрантов. Не малую роль в размере будущей пенсии имеет страховой стаж.

Перечисленные или уплаченные страховые взносы учитываются на личных страховых счетах граждан и в последующем возвращаются к ним в виде пенсии.

Что нужно предпринять сегодня, чтобы завтра иметь право на пенсионное обеспечение. Мы должны позаботиться о своей пенсии, и она обеспечит нас в старости.

Законом Кыргызской Республики «О тари-

фах страховых взносов по государственному социальному страхованию» предусмотрено:

- обязательные платежи страховых взносов по утвержденным Законом ставкам;
- добровольная уплата страховых взносов дополнительно к обязательным платежам;
- добровольная уплата страховых взносов в целях накопления страхового стажа для не работающих граждан (студенты, домохозяйки и т.п.);
- восстановление страхового стажа.

В результате работы Социального фонда за последние 10 лет обеспечена финансовая устойчивость системы государственного социального страхования.

Доходы бюджета пенсионной системы характеризовались тенденцией устойчивого роста, так объем страховых взносов увеличился с 4,4 % к ВВП в 2001 году до 5,7 % в 2010 году, или в 3,7 раза. В номинальном выражении рост объема страховых взносов составил 8808,3 млн. сомов (в 2001г. при тарифе 37% – 3275,6 млн. сомов, в 2010 г. при 27,25% – 12083,9 млн. сомов).

Данные по сбору страховых взносов, количеству и численности работающих за 2002–2011 гг.

млн.сом

	Поступление страховых взносов по отчету	количество плательщиков	численность работников
2001	3275,6	119450	869577
2002	3 587,7	141 876	943 920
2003	3 827,3	164 872	944 721
2004	4 344,5	186 281	946 064
2005	4 979,2	204 780	947 219
2006	5 587,4	201 896	957 913
2007	7 136,7	219 733	1017 981
2008	9 054,2	238 699	1 117 116
2009	10 806,1	269 604	1 131 239
2010	12 083,9	328 995	1 162 993
2011 предварит	16 205,0	379 616	1 163 416

Постепенно была увеличена доля денег в общем объеме сбора страховых взносов. Так, доля страховых взносов, поступающих в виде натуре и взаимозачета, в 2007 году снизилась до 0,3 процента против 9,8 процентов в 2001 году.

Неоднократно проводились акции по освобождению плательщиков от бремени уплаты финансовых санкций, что позволило. Многим предприятиям частично избавиться от долгов прошлых лет.

Положительные сдвиги, которые достигнуты в области государственного социального страхования за последнее время, сопровождались и негативными моментами, которые неизбежны в момент перехода к рынку, а именно появлением плательщиков-должников по страховым взносам. Одними из причин образования задолженности являются продолжительная низкая платежеспособность некоторых плательщиков промышленного и сельскохозяйственного секторов экономики, банкротство предприятий и уклонение плательщиков от уплаты страховых взносов.

В результате низкой платежеспособности страхователей погашение задолженности проводится в неполном объеме, и, как следствие, к ним применяются финансовые санкции: начисляется пеня и налагаются штрафы. Проблема взыскания задолженности остро стоит перед Социальным фондом и сегодня. Так в 2007 году было собрано более 700 млн. сомов долгов прошлых лет, а за 2011 году собрано уже более 1 млрд. сомов.

Такие результаты были достигнуты благодаря усиленной и целенаправленной работе с плательщиками страховых взносов, принятия действенных мер по взысканию задолженностей по страховым взносам, совершенствова-

ния законодательной базы. Активно проводилась работа с лицами, занятыми индивидуальной трудовой деятельностью и производящими уплату страховых взносов путем приобретения страховых полисов. И все это несмотря на то, что ставки тарифов страховых взносов были снижены с 37 % в 2001 году до 27 % в 2008 году, т.е. на 10 %. При этом в 2005 году были упразднены Фонд социального страхования (ФСС) и Фонд содействия занятости.

С 1 июля 2009 года был образован Фонд оздоровления трудящихся (ФОТ) и тариф страховых взносов уплачиваемых работодателем был увеличен на 0,25%, общий тариф составил 27,25%.

Количество плательщиков за период с 2001 по 2010 год увеличилось с 119450 до 328995, или в 2,8 раза. Численность работников за этот период увеличилась с 869577 человек, до 1162993 человек.

В 2001 году объем средств на финансирование Пенсионных расходов составлял 3648,0 млн. сомов, то в 2011 году составил 22813,3 млн. сомов, т.е. в 6,3 раза увеличился, или на 19165,3 млн. сомов больше.

Средний размер пенсии за этот период увеличился в 6,7 раз (2001 г. – 559 сом, 2011 г. – 3760 сом).

Средний размер пенсии за 2001–2011 годы

согласно Государственного статистического отчета формы № 94-СОЦ

(сом)

	2001 г.	2002 г.	2003 г.	2004 г.	2005 г.	2006 г.	2007 г.	2008 г.	2009 г.	2010 г.	2011 г. (полугодовой)
Средний размер пенсии по республике	559	603	662	714	775	906	1 114	1 426	2 111	2 800	3 100
по возрасту	602	650	716	775	871	990	1 225	1 557	2 317	3 028	3 297
из них проживающие в сельской местности	503	543	646	713	779	907	1 099	1 410	2 078	2 779	
по инвалидности	403	441	495	537	621	693	846	1 065	1 560	2 170	2 534
из них проживающие в сельской местности	381	423	467	513	561	662	809	999	1 470	2 092	
но случаю потери кормильца	348	370	428	468	541	605	738	890	1 262	1 909	2 255
из них проживающие в сельской местности	299	364	432	467	506	592	737	870	1 212	1 840	
средний размер пенсии военнослужащих получающих пенсии через С/Ф	443	504	688	764	785	945	1 122	1 276	2 322	3 229	3 236

За период с 2001, года по 2011 год поступления ассигнований из республиканского бюджета выросли с 397,9 млн. сомов до 5576,7 млн. сомов. Это связано с поэтапным переводом финансирования базовой части пенсии на республиканский бюджет с 2010 года (Указ Президента КР №252 от 26.05.2009 г.), а также ежегодным повышением пенсий льготным категориям (многодетным матерям и матерям инвалидов с детства, пенсии за работу в условиях высокогорья и т.д.), повышением компенсаций за электроэнергию, надбавок к пенсиям и увеличением численности пенсионеров.

В 2008 году в пенсионное законодательство были внесены изменения в части выхода на пенсию по «гибкому возрасту», в результате количество многодетных матерей и матерей инвалидов с детства увеличилось почти в два раза (2001–2007 гг. – с 24,9 тыс. чел. до 29,5 тыс. чел., в 2010 г. – 45,4 тыс. чел.), получателей пенсии за работу в условиях высокогорья аналогично в 2 раза (2001г. – 9,1 тыс. чел., в 20 Юг – 19,2 тыс. чел.). Также была введена новая категория льготников – лица, работавшие и проживавшие в отделенных и труднодоступных зонах.

В 2010 году в действующую пенсионную систему был введен накопительный элемент. При этом тариф страховых взносов не был

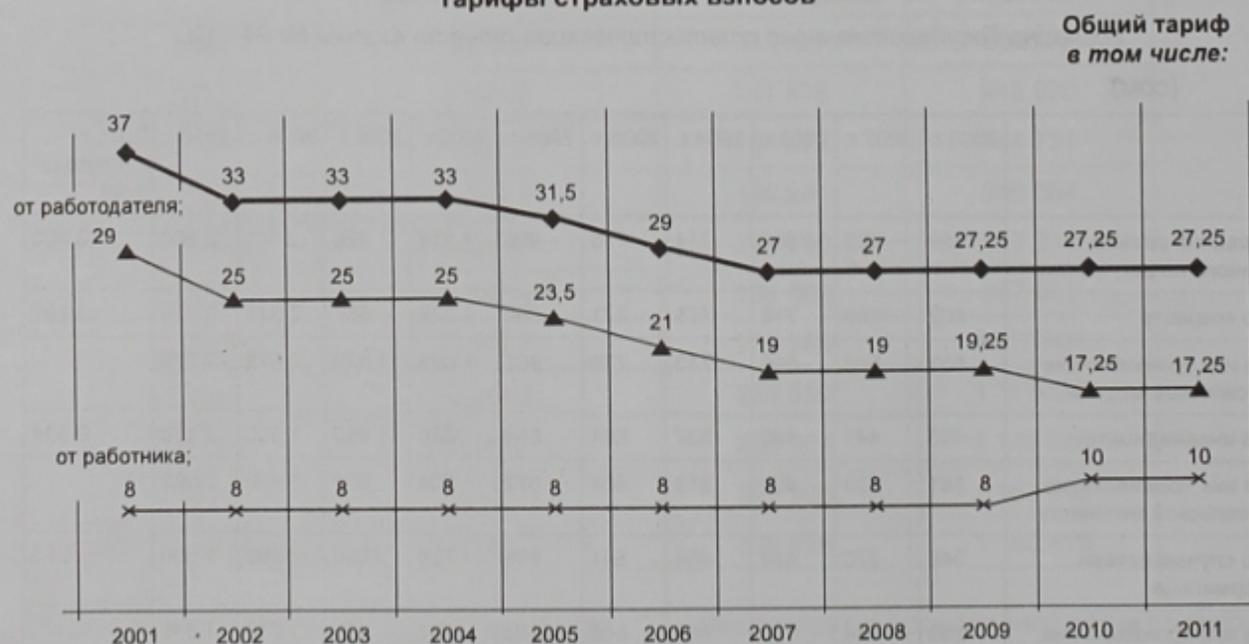
увеличен. Согласно Закона Кыргызской Республики «О тарифах страховых взносов по государственному социальному страхованию» с 1 января 2010 года отчисления в Государственный накопительный пенсионный фонд (далее – ГНПФ) составляют ежемесячно 2% от всех видов выплат, начисленных в пользу нанятых работников.

По итогам 2010 года было собрано страховых взносов 809,4 млн. сомов, а в 2011 году по предварительным данным поступило 1165,1 млн. сомов. Весь 2010 год и до августа месяца 2011 года средства ГНПФ не инвестировались из-за отсутствия нормативной базы.

С введением накопительной пенсионной системы в Закон КР «О персонифицированном (индивидуальном) учете граждан Кыргызской Республики для целей обязательного государственного социального страхования» были внесены соответствующие изменения.

Социальный фонд Кыргызской Республики один раз в год бесплатно направляет застрахованным лицам сведения, содержащиеся в их личных страховых счетах, кроме того, эту информацию можно получить в региональном органе Социального фонда по месту жительства путем личного обращения (с обязательным предъявлением удостоверения социальной защиты).

Тарифы страховых взносов



Среднемесячная заработная плата за период с 2001 по 2010 год выросла в 4,9 раза (2001г. – 1455,1 сом, в 2010г. – 7189 сом), средней размер пенсии за этот же период вы-

рос в 5 раз, т.е. повышение среднего размера пенсии не отставало от роста средней заработной платы.

Соотношение средней пенсии к прожиточ-

ному минимуму пенсионера в 2001 году составляло всего лишь 50,9%, в 2010 году составляло уже 89%. По предварительным итогам 2011 года данное соотношение составило 95,6%, что является положительным результатом проводимой пенсионной политики. Также необходимо отметить, что пенсии ежегодно повышались выше уровня инфляции, так при инфляции в 106,9% в 2001 году повышение пенсии составляло 21%, в 2010 году при инфляции 108% было осуществлено повышение на 33%.

Основные показатели пенсионного обеспечения за 2001–2011 годы

Показатели	2001 г.	2002 г.	2003 г.	2004 г.	2005 г.	2006 г.	2007 г.	2008 г.	2009 г.	2010 г.	2011 г.	
											*с 1 октября	на конец года
Средняя пенсия с учетом компенсационных выплат (сом)	559	603	662	714	775	906	1114	1426	2111	2800	3796	3760
Темп роста средней пенсии, %	121,0	107,9	109,8	107,9	108,5	116,9	123,0	128,0	148,0	132,6	135,6	134,3
Среднемесячная заработная плата (сом)	1455	1684	1916	2240	2613	3270	3970	5378	6161	7189	9675	9221
Номинальный рост заработной платы, %	118,6	115,8	113,7	116,9	116,6	125,2	121,4	135,5	114,6	116,7	134,6	128,3
Соотношение средней пенсии к заработной плате (%)	38,4	35,8	34,6	31,9	29,7	27,7	28,1	26,5	34,3	38,9	39,2	40,8
Прожиточный минимум пенсионера с 2009г (сом)	1098	1145	1251	1396	1493	2085	2436	3122	2927	3147	3834	3932
Темп роста ИМ пенсионера, %	108,3	104,2	109,3	111,6	107,0	139,6	116,9	128,2	93,7	107,5	121,8	125,0
соотношение средней пенсии к ПМ пенсионера %	50,9	52,7	52,9	51,2	51,9	43,5	45,7	45,7	72,1	89,0	99,0	95,6
Индекс потребительских цен (в % к предыдущему году)	106,9	102,1	103,1	104,1	104,3	105,6	110,2	124,5	106,8	108,0	116,6	116,6

*ПМП в сумме 3932,2 сомов, ИПЦ за 2011 год по данным НСК от 14.01.2012 г.

** прогнозные данные на 2012-2014гг согласно постановления Правительства КР «О внесении изменений в пост. ПКР «О Прогнозе социально-экономического развития КР на 2012–2014 годы» от 13.09.2011 г. №553» от 25.01.2012 года №53.

Литература:

1. Данные социального фонда Кыргызской Республики
2. <http://www.welcome.kg/ru/kyrgyzstan/>

Тулугалиев А.Н.,
главный менеджер сектора науки
и инновации
Академии КБТУ

МЕТОДЫ БОРЬБЫ С КОРРУПЦИЕЙ В СФЕРЕ ЭЛЕКТРОННЫХ ГОСУДАРСТВЕННЫХ ЗАКУПОК РЕСПУБЛИКИ КАЗАХСТАН

На сегодняшний день в Республике Казахстан актуален вопрос государственных закупок, т.к. практически каждая организация использует в своей работе государственные закупки. Это хороший способ как для государства выбрать наиболее эффективный метод удовлетворения государственных нужд, так и для поставщика получить заказ и шанс рекомендовать себя с лучшей стороны.

Государственные закупки – это один из путей осуществления государственной политики и огромная, прибыльная сфера бизнеса. Если задуматься, в системе государственных закупок заняты промышленные, строительные и телекоммуникационные компании, финансовые структуры и многие другие. Большинство этих контрактов предназначены для покупки и производства товаров и услуг, которые должны принести пользу непосредственно гражданам. В сфере государственных закупок заняты все уровни государственной власти, от местных органов до региональных и национальных.

Злоупотребление государственными фондами является причиной коррупции. Коррупция в системе государственных закупок ведет к снижению уровня конкурентоспособности государства, нецелевому расходованию ресурсов, пренебрежению основными потребностями. Подсчитано, что проявления коррупции в государственных закупках могут составить 20–25 %, что зачастую приводит к снижению качества приобретаемых товаров и услуг, а также к ненужным закупкам.

По оценкам экспертов, во всем мире на государственные закупки уходит около 70% всех расходов из государственного бюджета.

В рамках этих программ в качестве приоритетной задачи было признано внедрение электронных торгов в систему государственных закупок. Казахстан объявил, что в 2011 году система проведения государственных закупок полностью перейдет на метод электронных торгов. Практика электронных тор-

гов должна обеспечить экономию бюджетных средств, упростить процедуру проведения торгов, сделает их максимально прозрачными. Внедрение электронных торгов для государственных нужд – это объективно необходимый шаг на пути становления Казахстана в качестве полноправного участника быстрорастущей мировой системы электронной коммерции. Для внедрения системы электронных торгов в Казахстане был изучен опыт стран, использующих подобные системы. Мировой практика показывает, что практически все развитые страны перешли или переходят на систему электронных государственных закупок.

Создание системы электронных государственных закупок – дело достаточно трудоемкое и долгое, нуждающееся в стратегическом планировании, четком выделении отдельных этапов. Можно выделить основные этапы построения системы поддержки электронных государственных торгов:

- разработка стратегического плана;
- создание головного сервера торгов, корректировка законодательства;
- создание программного обеспечения, обслуживающего весь цикл электронных торгов от подготовки документации, публикации объявления и регистрации участников до подведения итогов и публикации результатов.

Прежде всего, следует отметить работу в сфере национального законодательства. Здесь выделяются две задачи. Первая, более общая, имеющая определяющее значение для национальной электронной коммерции в целом, – юридическое обеспечение электронного документооборота и электронных платежей. Вторая, более частная, но не менее важная, – корректировка нормативно-правовой базы, обслуживающей собственно процедуры государственных закупок. Трудности формирования законодательного базиса электронных государственных закупок носят, по-видимому, объективный характер.

Правовая основа проведения электронных государственных закупок определена в Законе Республики Казахстан «О государственных закупках». В соответствии с пунктом 4 статьи 12 Закона государственные закупки, осуществляемые способами конкурса, запроса ценовых предложений и из одного источника, могут проводиться с использованием информационных систем и электронного документооборота в порядке, определенном Правительством Республики Казахстан. При

этом на основании пункта 2 статьи 12 Закона способ осуществления государственных закупок выбирается заказчиком в соответствии с Законом без согласования с уполномоченным органом.

В разделе 8 Правил осуществления государственных закупок, утвержденных постановлением Правительства Республики Казахстан от 27 декабря 2007 года N 1301, определен порядок осуществления государственных закупок с использованием информационных систем и электронного документооборота /2/.

В Казахстане система начала функционирование с 1 апреля 2008 года. На сайте www.goszakup.kz. Центром электронной коммерции Комитета финансового контроля Министерства финансов Республики Казахстан запущен в опытную эксплуатацию модуль запросов ценовых предложений Автоматизированной информационной системы «Электронные государственные закупки». В точном соответствии с вышеуказанными нормативно-правовыми актами и в соответствии с поручением Министра финансов от 11 февраля 2008 года и был произведен запуск в опытную эксплуатацию систему «Электронные государственные закупки» в «пилотной» зоне Министерства финансов и его комитетов. Для реализации проекта был создан веб-портал государственных закупок. Веб-портал государственных закупок – государственная информационная система, предоставляющая единую точку доступа к электронным услугам электронных государственных закупок/3/.

Веб-портал государственных закупок обеспечивает следующую функциональность: регистрация участников процесса государственных закупок; планирование государственных закупок; сбор информации о проведенных государственных закупках; проведение электронных государственных закупок, в том числе обмен электронными документами между заказчиком и потенциальным поставщиком; предоставление информации о планируемых, проводимых и осуществленных государственных закупках посредством веб-портала государственных закупок; формирование статистики и отчетности по проведенным государственным закупкам; публикация разъяснений и нормативно-справочной информации в сфере государственных закупок; представление и публикация сведений, включаемых в реестры государственных закупок /4/.

В целях обеспечения информационной безопасности разработчиком системы «Электронные государственные закупки» Центром электронной коммерции производится выдача сертификатов электронных цифровых подписей уполномоченным представителям по государственным закупкам и представителям потенциальных поставщиков.

Информационная система электронных государственных закупок предназначена для проведения электронных государственных закупок в режиме реального времени. Для этого Система должна обеспечивать передачу информации о нуждах (заявках на поставку товаров, работ, услуг) заказчиков, их консолидацию и как результат формирование реестра закупок (списка консолидированных заявок, утвержденных к закупке, с назначенными датами исполнения) с последующим проведением закупочных процедур.

Кроме того, в рамках Системы существуют реестры:

- заказчиков; товаров, работ, услуг (классификатор);
- договоров о государственных закупках; недобросовестных участников государственных закупок.

Одной из важнейших особенностей Системы является то, что она будет функционировать в среде интернет. Это обеспечит низкий уровень затрат пользователей, легкость расширения как количества пользователей, так и их географии. Если часть потенциальных пользователей не имеет доступа к сети интернет, то они могут использовать пересылку документов (в электронном или бумажном виде) операторам, которые за умеренную плату введут их в Систему. Внедрение механизма электронных государственных закупок: приведет к значительному сокращению бумажного документооборота; позволит повысить эффективность планирования и общего управления расходной частью бюджета; позволит сэкономить бюджетные средства; снизит уровень коррупционных действий в процессе государственных закупок; создаст предпосылки для интеграции в международные информационные системы закупок товаров и услуг для государственных нужд; повысит прозрачность и транспарентность процесса государственных закупок.

Для потенциального поставщика это решение позволит:

- планировать свою деятельность для

формирования наиболее эффективного предложения;

- заранее предлагать свои котировки на закупаемую продукцию;
- регулярно получать информацию по подписке о проводимых закупках;
- снизить затраты на участие в процессе государственных закупок;
- участвовать в закупках, проводимых в других городах и регионах РК.

Внедрение системы электронных госзакупок считается одной из базовых государственных услуг и является одним из индикаторов прогресса на пути к электронному государству. На сегодняшний день происходит расширение числа государственных заказчиков, проводящих государственные закупки на данной электронной торговой площадке. Помимо Министерства финансов и его ведомств, в системе «Электронные государственные закупки» размещают свои запросы такие заказчики, как АО «Национальные информационные технологии», АО «Национальная компания «КазМунайГаз», планирует начать использование системы «Электронные государственные закупки» АО «Казахстан Темир Жолы» и другие. Главными преимуществами электронных государственных закупок являются повышение прозрачности и открытости процесса государственных закупок, а также создание равных условий конкуренции среди поставщиков продукции. /6/.

Из ряда проблем следует, что суммы неосвоенных бюджетных средств растут в Казахстане в геометрической прогрессии. Это же невыполненные социальные и прочие программы государства.

1. 2010 г. – Неосвоение бюджетных средств в размере 130,1 млрд. тенге.

2. 2009 г. – Сумма неосвоения бюджетных средств администраторами республиканских программ составила 60,1 млрд. тенге – Минфин РК.

3. 2008 г. – Сумма не освоения бюджетных средств по республиканскому бюджету составила 13,1 млрд.тенге.

Получается, что тяжелый грузовик государственных закупок буксует.

Проведя анализ системы электронных государственных закупок и Закона Республики Казахстан о государственных закупках (с изменениями и дополнениями по состоянию на 21.07.2011 г.) открылось следующее:

1. Не аутентичность текста Закона Республики Казахстан года «О государственных

закупках». То есть отсутствие в русском варианте Закона важного положения, имеющего место в казахском варианте. Это открыло дорогу коррупционным проявлениям.

2. Многочисленные нарушения Постановления Правительства РК №64 от 31 января 2011 года.

3. Недостатки электронных торгов способом ценового предложения.

4. Отрицательные стороны информационного обеспечения государственных закупок в некоторых организациях Фонда Самрук-Казына.

Поэтому по-моему мнению необходимо провести ряд мер, которые минимизируют коррупционные проявления в системе электронных государственных закупок.

1. Внести изменения в ст. 22 пункт первый Закона «О государственных закупках». Так как наблюдается отличия в переводе русского и казахского текста статьи Закона «о государственных закупках».

2. Внести в сайт Портала государственных закупок программное дополнение с функцией уведомления Заказчика о том, что в случае подачи им объявления о проведении государственных закупок на приобретение им товаров, работ, услуг из перечня постановления №64, согласно Кодов продукции по видам экономической деятельности (КПВЭД), без привлечения Организаций инвалидов, текст объявления в автоматическом режиме будет отослан на сайт Госфинконтроля и данная госзакупка будет оспорена».

3. Необходимо на веб-портале государственных закупок привнести программное новшество- ставить «черную метку» на поставщиках, признанных победителями конкурса, но уклонившихся от заключения договора. На мой взгляд, это подействует эффективно. Преимущество в том, что Заказчики заранее будут знать о репутации данного поставщика.

4. Создание центра по принятию гарантийного обеспечения внутри Депозитария Министерства Финансов. Для добросовестных участников электронных торгов не составит труда внести гарантийное обеспечение в размере 3- или более процентов от суммы ценового предложения. Таким образом, поставщик будет нести материальную ответственность в случае уклонения от заключения договора. Если же потенциальный поставщик в качестве обеспечения предоставляет банковскую гарантию – она должна быть размещена в вышеуказанном центре.

5. Создать группу (орган) в рамках системы ЭГЗ, состоящую из экспертов торговой палаты, которая бы помогала Заказчикам точно формулировать характеристики закупаемого товара в технической спецификации. Либо внести в Правила госзакупок положение об экспертизе технических спецификаций, которые Заказчики вносят в конкурсную документацию.

6. Для дальнейшего совершенствования веб-портала государственных закупок: создать на сайте «катехезис» ошибок Заказчиков и Поставщиков. Ведущий этой страницы- Уполномоченный сотрудник Госфинконтроля или Минфина. Этим будет обеспечиваться прозрачность процесса рассмотрения жалоб.

Литература:

1. Закон Республики Казахстан о государственных закупках (с изменениями и дополнениями по состоянию на 21.07.2011 г.).
2. Постановление Правительства Республики Казахстан от 31 января 2011 года № 64 (О некоторых вопросах осуществления государственных закупок у организаций, созданных общественными объединениями инвалидов).
3. Правила формирования и ведения Перечня ненадежных потенциальных поставщиков АО «Самрук-Казына» (от 10 февраля 2009 года № 04/09).
4. <http://www.goszakup.gov.kz/> – Веб-портале государственных закупок Республики Казахстан.
5. <http://www.samruk-kazyна.kz/> – Сайт АО ФНБ «Самрук-Казына».
6. Правила закупок товаров, работ и услуг акционерным обществом «Фонд национального благосостояния «Самрук-Казына» и организациями 50 и более процентов акций (долей участия) которых прямо или косвенно принадлежат АО «Самрук-Казына» на праве собственности или доверительного управления (от 18 ноября 2009 года).
7. Стратегический план развития Министерства финансов Республики Казахстан на 2009–2011 годы.

Ахшалова С.Е.,
магистрант программы MBA
Международная академия бизнеса
Зам. директора
ТОО «Компания Каганат сервис»

ФИНАНСОВАЯ СЛУЖБА И ЕЕ РОЛЬ В СИСТЕМЕ УПРАВЛЕНИЯ ПРЕДПРИЯТИЕМ

Под финансовой службой на предприятии, понимается самостоятельное структурное подразделение, выполняющее определенные функции в системе управления предприятием. Недооценка деятельности финансовой службы может привести к потере финансовой устойчивости – несостоятельности. Цель деятельности финансовых служб предприятий – обеспечение финансовой стабильности, создание устойчивых предпосылок для экономического роста и получения прибыли.

Основные направления финансовой работы:

- финансовое планирование;
- оперативное планирование;
- контрольно-аналитическая работа.

В ходе финансового планирования, которое осуществляется на основе анализа бухгалтерской, статистической и управленческой отчетности, предприятие:

- всесторонне оценивает свое финансовое положение;
- определяет возможности увеличения финансовых ресурсов;
- выявляет направления их наиболее эффективного использования.

Задачи финансового планирования:

- разработка проектов финансовых и кредитных планов;
- определение потребности в оборотном капитале;
- разработка плана капитальных вложений;
- составление кассовых планов;
- выявление источников финансирования хозяйственной деятельности;
- составление плана реализации продукции и определение плановой суммы прибыли за год и по кварталам, расчет рентабельности.

В области оперативной работы финансовая служба решает следующие задачи:

- обеспечение в установленные сроки платежей в бюджет, выплат процентов по ссу-

дам банков, выдачи заработной платы работникам, оплаты счетов поставщиков;

- обеспечение финансирования плановых затрат;
- оформление кредитов в соответствии с договорами;
- ведение ежедневного оперативного учета: реализации продукции, прибыли от реализации, других показателей финансового плана;
- составление сведений о поступлении средств и справок о ходе выполнения финансового плана.

От эффективности контрольно-аналитической работы на предприятии зависит результат финансовой деятельности. Финансовая служба осуществляет постоянный контроль за выполнением показателей финансового, кредитного, кассового планов и планов по прибыли и рентабельности, а также контроль за использованием собственного и заемного капитала и целевым использованием банковских кредитов.

Финансовая служба предприятия тесно связана с деятельностью таких отделов как бухгалтерия, маркетинговый отдел и другие.

Эффективное управление финансовыми ресурсами может осуществляться лишь в рамках финансового менеджмента, который представляет собой систему рационального управления движением денежных потоков, возникающих в процессе хозяйственной деятельности предприятий, и связан с оптимизацией финансовых средств предприятий для получения максимального дохода.

Финансовая служба может состоять из нескольких отделов:

1. *Отдел управления финансами предприятия.* Отдел специализируется на управлении собственными финансовыми ресурсами предприятия и привлекаемыми сторонними финансовыми ресурсами. Отдел включает следующие группы:

1) *группа финансового проектирования.*

Ее основные функции и задачи:

- разработка нормативно-методических документов по управлению финансами предприятия;
- разработка финансовой стратегии и подготовка проектов управленческих решений по стратегическим финансовым ресурсам предприятия;
- разработка предложений и подготовка проектов решений по текущему и оперативному управлению финансами предприятия;

– мониторинг состояния, контроль исполнения и корректировка принятых управленческих решений по финансам предприятия;

– подготовка проектов решений по совершенствованию организации управления финансами в предприятия.

2) *группа организации внешнего финансирования.*

Ее основные функции и задачи:

- разработка нормативно-методических документов по организации внешнего финансирования;
- организация привлечения стратегического заемного капитала из финансового рынка;
- организация привлечения реальных инвестиций;
- организация среднесрочного финансирования хозяйственной деятельности предприятия из финансового рынка;
- организация краткосрочного финансирования операционной деятельности предприятия;
- размещение свободного капитала предприятия на финансовом рынке.

3) *группа ценных бумаг и фондового рынка.* Ее основные функции и задачи:

- разработка нормативно-методических документов по деятельности предприятия на фондовом рынке;
- организация привлечения стратегического заемного капитала из фондового рынка;
- организация среднесрочного финансирования хозяйственной деятельности предприятия из фондового рынка;

– размещение на фондовом рынке свободного капитала предприятия (денежного и в форме ценных бумаг, например, векселей).

2. *Плановый отдел.* Отдел специализируется на финансово-экономическом управлении хозяйственной деятельностью предприятия.

Отдел включает следующие группы:

1) *группа стратегического и текущего планирования.*

Ее основные функции и задачи:

- разработка нормативно-методических документов по стратегическому и текущему финансово-экономическому планированию на предприятии и функционированию системы плановой финансово-экономической документации предприятия;
- разработка финансовой стратегии деятельности предприятия; разработка финансовых разделов годового бизнес-плана деятель-

ности предприятия, и определение годовых плановых финансово-экономических показателей;

– разработка финансовых разделов бизнес-планов проектов предприятия; корректировка финансовой стратегии, бизнес-планов и плановых финансово-экономических показателей.

2) группа бюджетирования.

Ее основные функции и задачи:

– разработка нормативно-методических документов по бюджетному планированию на предприятии и функционированию системы плановой финансово-экономической документации предприятия;

– разработка и корректировка сводного бюджета операционной деятельности предприятия;

– разработка и корректировка бюджетов операционной деятельности подразделений предприятия.

3) группа мониторинга и контроля.

Ее основные функции и задачи:

– разработка нормативно-методических документов по мониторингу, учету, контролю и анализу выполнения финансово-экономических планов хозяйственной деятельности предприятия и функционированию системы финансово-экономической учетной и отчетной документации предприятия;

– мониторинг, учет, контроль и анализ выполнения: общекорпоративной финансовой стратегии; годовых плановых финансово-экономических показателей деятельности предприятия;

– сводного бюджета операционной деятельности предприятия;

– контроль и анализ выполнения: плановых финансово-экономических показателей деятельности подразделений предприятия;

– бюджетов операционной деятельности подразделений предприятия; подготовка финансово-экономической отчетной документации для руководства предприятия.

4) группа кураторов подразделений предприятия.

Ее основные функции и задачи:

– участие в разработке финансовых разделов годовых бизнес-планов деятельности подразделений и определении годовых плановых финансово-экономических показателей;

– доведение до подразделений предприятия плановой документации (плановых годовых

финансово-экономических показателей и бюджетов операционной деятельности);

– мониторинг и учет выполнения плановых годовых финансово-экономических показателей и бюджетов операционной деятельности подразделений предприятия, подготовка отчетной документации для руководства предприятия;

– разработка совместно с подразделениями предприятия предложений по корректировке плановых годовых финансово-экономических показателей и бюджетов операционной деятельности и доведение их до руководства предприятия;

– организация внедрения нормативно-методических документов, регламентирующих финансовый менеджмент в подразделениях предприятия.

5) группа администраторов финансовой информационной системы.

Ее основные функции и задачи:

– разработка и внедрение специализированного программного обеспечения по финансовому менеджменту (управлению финансами предприятия и финансово-экономическому управлению хозяйственной деятельностью предприятия);

– создание и организация функционирования на предприятии системы плановой, учетной и отчетной финансово-экономической документации;

– создание, организация внедрения и функционирования на предприятии автоматизированной финансовой информационной системы (и ее развития);

– создание базы финансово-экономических данных по деятельности на предприятии, ее ведение и актуализация;

– разработка нормативно-методических документов по функционированию на предприятии системы финансово-экономической документации, автоматизированной финансовой информационной системы и базы финансово-экономических данных.

Основным организационным элементом системы управления финансами в компаниях выступают финансовые службы.

В зависимости от уровня централизации управления можно выделить три основные модели управления, используемые в многопрофильных компаниях:

– модель централизованного финансового управления;

– модель комбинированного финансового управления;

– модель децентрализованного финансового управления.

1. В модели централизованного финансового управления полномочия финансовых служб организаций в составе компании передаются согласно договору между участниками и руководством отдельной структуре, которая централизованно осуществляет управление всеми финансами компании при отсутствии финансовых служб в каждой организации, за исключением подразделений учета. Центральная финансовая служба:

– разрабатывает стратегию управления финансами, осуществляет ведение бухгалтерского и управленческого учета всех организаций, входящих в состав компании;

– санкционирует и контролирует платежи каждой из них;

– сводит бюджеты организаций;

– формирует сводный бюджет компании;

– юридическое оформление операций.

Централизованное управление финансами осуществляется через руководителя организации и позволяет полностью контролировать финансовую деятельность всех организаций, входящих в многопрофильную компанию.

К достоинствам централизованной модели управления финансами компании следует отнести появление эффекта операционной синергии:

– снижение управленческих издержек, в том числе на содержание финансовых служб в каждой организации, в результате объединения разнородных бизнесов;

– эффект от комбинирования и распределения взаимодополняющих ресурсов;

– экономия затрат на проведение НИР (при объединении производственной и научно-исследовательской структуры);

– повышение качества контроля за счет унификации функций управления и учета;

– снижение удельных затрат на услуги юристов, аудиторов, консультантов, рекламных агентов и др.

Основными недостатками централизованной структуры управления финансами являются ограниченность в маневренности управления и замедленная реакция на изменения окружающей среды.

2. Модель комбинированного финансового управления предполагает частичную децентрализацию функций управления путем их распределения между органами управления или путем установления процедур, регламен-

тов, нормативов для их исполнения участниками группы. Непосредственное управление финансами в рамках своих полномочий осуществляется создаваемой в организации финансовой службой. Центральная финансовая служба дает указания через непосредственного руководителя организации.

Данная модель управления целесообразна для использования в многопрофильных компаниях, организованных по дивизиональному принципу.

Центральная финансовая служба, как правило, наделяется следующими полномочиями по отношению к организациям, входящим в группу:

– разработка стратегии управления финансами в компании;

– определение показателей эффективности деятельности управляемых структур;

– привлечение и распределение финансовых ресурсов между организациями;

– разработка состава, содержания и периодичности консолидированной и текущей финансовой отчетности, представляемой организациями в центральную службу;

– контроль достоверности финансовых отчетов методом проведения ревизий и аудиторских проверок;

– анализ финансового состояния каждой организации в группе;

– юридическое оформление финансовых операций и др.

На дивизиональном уровне непосредственный руководитель службы осуществляет постановку задач управления финансами организаций в рамках выработанной центральной финансовой службой стратегии управления финансами, данной организацией, входящей в группу компаний, разработку и организацию методов их выполнения в соответствии с целями группы, а также оперативный контроль работы финансовой службы, определяет структуру и численность финансовой службы в зависимости от характера деятельности организации и объема выполняемых операций.

Финансовая служба каждой организации самостоятельно осуществляет текущее финансовое планирование своей деятельности, разрабатывает и ведет свою систему внутреннего и внешнего финансового учета, проводит текущие платежи, реализует контроль текущей финансовой деятельности.

Модель комбинированного управления

финансами имеет ряд преимуществ и недостатков.

К преимуществам относятся:

- перенос ответственности за достижение показателей на каждый уровень хозяйствующего субъекта в составе компании;
- повышение оперативности управления за счет децентрализации принятия оперативных управленческих решений.

Кроме того, в процессе реализации модели комбинированного управления финансами проявляется эффект финансовой синергии в следующих формах:

- снижение издержек по привлечению заемного капитала;
- снижения риска банкротства в результате диверсификации бизнеса;
- рост доходности капитала;
- возможность использования элементов скрытого финансирования;
- снижение налогов, т.е. возможность снизить налоговые платежи на свои свободные потоки денежных средств.

Недостатками комбинированной модели являются:

- возможные отклонения деятельности хозяйствующих субъектов от стратегических целей компании;
- снижение эффективности использования ресурсов за счет децентрализованной политики управления денежными средствами;
- высокие затраты на содержание управленческого аппарата за счет дублирования функций.

Комбинированная структура управления финансами предпочтительна в компаниях, где деятельность структур, входящих в ее состав,

территориально разобцена или диверсифицирована.

3. Модель децентрализованного финансового управления предполагает высокую степень децентрализации управления. Центральный финансовый орган определяет стратегию управления финансами, по заявкам обеспечивает организации необходимыми финансовыми ресурсами, но не вмешивается в оперативную деятельность организаций.

Состав финансовых служб организаций может варьироваться в зависимости от ситуации на рынке и выполняемых функций. Преимущества децентрализованной структуры заключаются в ускорении финансовых процессов за счет повышения оперативности управления, более эффективном использовании финансовых ресурсов по достижению поставленных целей, создании четкой системы функциональных связей между отделами, объединенных общими целями и интересами.

Таким образом, децентрализованная структура управления финансами более маневренна в управлении и позволяет быстро реагировать на изменения окружающей среды. Из анализа представленных моделей управления финансовыми ресурсами многопрофильной компании (централизованная, комбинированная, децентрализованная) следует, что каждая из них имеет свои достоинства и недостатки. В современных, быстро меняющихся экономических условиях более предпочтительной является децентрализованная структура управления финансами, так как у нее выше скорость реакции на происходящие изменения и гибкость управления финансовыми ресурсами, ниже трудоемкость и длительность планирования.

ЧЕЛОВЕЧЕСКИЕ РЕСУРСЫ

Садыков Г.Г.,

кандидат экономических наук, доцент
Университет международного бизнеса

«MYSTERY SHOPPING» КАК МЕТОД МАРКЕТИНГОВЫХ ИССЛЕДОВАНИЙ

Покупатель всегда прав. На Западе эту истину вот уже 30 лет каждому клерку или продавцу напоминает «Мистер Шопинг». У нас к помощи этого «господина» научились прибегать совсем недавно.

В Америке 70-х годов прошлого века **«таинственные покупатели» («Mystery Shopping»)** обрели наконец свое нынешнее название и назначение. Использование подобных агентов «в мирных целях» связано с началом продажи в США цветных телевизоров.

Вскоре стало понятно, что группа **«таинственных покупателей»** – это идеальный инструмент для изучения рынка вообще и конкретной компании в частности. Тем же способом владельцы розничных торговых сетей и автомобильных салонов, туристических агентств и интернет-магазинов могут выяснить практически все о своих сотрудниках и конкурентах. Эту систему использовали для «отлова» нечистых на руку продавцов и для изучения партнеров по бизнесу.

В нашей стране роль **«таинственных покупателей»** – правда, с меньшим успехом – исполняли ОБХСС и народный контроль. Дело даже не в том, что об их проверках часто было известно заранее (кроме того, возникшую проблему иногда можно было решить за рюмкой коньяка). Просто неповоротливая государственная машина не в состоянии была исправить систему, ведущую к злоупотреблениям или хамству за прилавком. Все ограничивалось лишь санкциями.

Высокая степень конкуренции в розничной торговле заставляет владельцев магазинов и производителей искать все новые и более изощренные методы борьбы за лидерство в своей нише, удержание постоянных покупателей и привлечение новых клиентов. Залогом успеха в этой борьбе является постоянное стремление к совершенству и создание конкурентных преимуществ. Для этого необходим непрерывный контроль и отслеживание каче-

ства сервиса и обслуживания. Крупным компаниям, владеющим большим количеством торговых точек или брендов, часто очень сложно это осуществить. Эффективным способом решения данной проблемы сегодня является метод «Mystery Shopping», который более известен под названием «Тайный покупатель». «Mystery Shopping», или «Тайный покупатель» – это метод оценки условий торговли и качества обслуживания с помощью специальных агентов, который позволяет провести оценку деятельности торговых точек, проанализировать различные аспекты их функционирования с точки зрения реального потребителя. Также данный метод позволяет компаниям узнать, как их бренд представляется потребителю в точке последнего контакта.

Казалось бы, метод «Mystery Shopping» вошел в жизнь еще совсем недавно, но уже успел доказать свою действенность и полезность. С его помощью возможна реализация целого спектра задач.

Метод «Тайный покупатель» активно используется в сфере розничной торговли. С его помощью:

- осуществляются контроль и мотивация персонала;
- выявляются слабые места в обслуживании;
- анализируется конкурентная среда;
- отслеживаются результативность и эффективность тренингов и прочих программ работы с персоналом, а также рост профессионализма;
- производится оценка степени соответствия всех параметров регламенту компании и т. д.

Часто такое исследование проводится с использованием контрольной закупки, что позволяет оценить полный цикл работы персонала в торговых точках, начиная с консультантов и заканчивая отделами упаковки, выдачи, демонстрации и кассовым отделом.

«Mystery Shopping» это маркетинговое исследование, задачей которого ставится субъективная и объективная оценка деятельности служб продаж и сервиса посредством виртуального приобретения продукта. Оцениваются все этапы поиска и приобретения продукта Заказчика: поиск интернет сайта или инфор-

мации в справочниках, заказ по телефону или через интернет, встреча с торговым представителем или менеджером по работе с клиентами. В результате исследования «Mystery Shopping» заказчик получает оценки деятельности служб продаж и сервиса:

Субъективные:

- 1) сложность поиска продукта или офиса;
- 2) внешний вид менеджеров;
- 3) солидность торгового зала;
- 4) вежливость менеджеров, телефонных операторов или консультантов;
- 5) настойчивость в предложении продукта, заинтересованность в сделке;
- 6) умение убеждать и другие факторы, косвенно или напрямую влияющие на принятие решения потенциальным клиентом.

Объективные:

- 1) период ожидания ответа на телефонный звонок;
- 2) факт приглашения клиента в офис или торговый зал;
- 3) период ожидания обращения консультанта в торговом помещении;
- 4) использование рекламных печатных материалов;
- 5) правильность и полнота предоставленной информации о продукте;
- 6) правильность оформления сделки;
- 7) факт предложения дополнительных услуг и многие другие важные моменты процесса продажи или обслуживания.

Где проводятся исследования «Mystery Shopping»? Когда нужен «Mystery Shopping»? Это необходимо в следующих случаях:

- если Вы не удовлетворены результатами деятельности дилеров или дистрибьюторов;
- реклама не приносит желаемого результата;
- конкуренты продают больше;
- покупатель уходит без покупки;
- покупатель купил самый дешевый товар, при наличии выбора;
- клиент не продлил договор на следующий год;
- покупатель не воспользовался дополнительными услугами и многое другое.

Как делается Mystery Shopping? Подготовка и выполнение исследования «Mystery Shopping» состоит из цепи сложных шагов, наиболее значимые из которых описаны ниже:

- составление легенд;
- составление анкет или опросных листов;
- подбор виртуальных покупателей;

- инструктаж виртуальных покупателей;
- заполнение анкет;
- опрос виртуального покупателя.

Легенды виртуальных покупателей составляются соответственно задачам исследования: узнать о продукте, посмотреть, попробовать в действии или на вкус, купить, продать, обменять, отремонтировать или обслужить – наиболее распространенные легенды. Как правило, легенды предоставляются заказчиком.

Анкеты или опросные листы виртуальных покупателей составляются агентством, и включают в себя вопросы, отвечающие поставленной задаче исследования.

Выбор виртуальных покупателей происходит по наиболее важным для заказчика критериям: возрасту, полу, доходу, семейному положению, образу жизни, наличию определенной собственности, привычкам и другим важным деталям, свойственным настоящим потребителям продукта заказчика. Виртуальный покупатель должен быть раскрепощенным, внимательным к деталям и иметь соответствующий тестируемой компании социальный статус, так как в противном случае опытный продавец сразу вычислит «ревизора». Агентство имеет соответствующую базу данных виртуальных покупателей, позволяющую выбрать для заказчика нужных виртуальных покупателей.

Инструктаж виртуальных покупателей представляет собой тренинг, на котором особое внимание уделяется проблемам Заказчика: на что нужно в первую очередь обратить внимание, какие вопросы нужно задать, каких ситуаций необходимо избегать и т.д.

Заполнение анкеты происходит сразу после визита виртуального покупателя в компанию заказчика. Это необходимо делать сразу, так как многие детали, которые могут показаться не значительными, с течением даже короткого времени забываются.

Опрос виртуального покупателя происходит в офисе агентства. После посещения компании заказчика, виртуальный покупатель сдает заполненную анкету. Анкета тщательно проверяется менеджером проекта на предмет правильности заполнения и уточняет детали. В случае особой важности субъективных оценок деятельности служб продаж и сервиса, менеджером проекта проводится глубинное интервью с виртуальным покупателем.

Исследования по методу «Mystery Shop-

ring» для производителей также представляют высокую ценность, поскольку позволяют:

- определять лояльность торговых партнеров;
- оценивать знание продавцами продукции производителя и умение ее продавать;
- проводить независимый аудит позиционирования товара в торговом зале и оформления его POS-материалами;
- анализировать конкурентную среду;
- выявлять преимущества и недостатки продукции;
- оценивать эффективность тренинговых программ и других мероприятий и т. д.

Исследования по методу «Тайный покупатель» делятся на два вида: omnibusные и индивидуальные.

Оmnibusное исследование – ежеквартальное маркетинговое исследование по методу «Mystery Shopping», которое проводится для нескольких компаний по их обоюдному решению.

Индивидуальное исследование – маркетинговое исследование по методу «Mystery Shopping», осуществляемое для одной компании (заказчика). Как правило, omnibusные исследования проводятся реже, чем индивидуальные, поскольку поиск компаний для них сопряжен с большими сложностями, и обходятся заказчику гораздо дешевле.

Вкратце методику исследования можно описать так: специально подготовленный человек, подобранный в соответствии с требуемыми характеристиками (социально-демографическими, поведенческими и т. д.), приходит в компанию или магазин под видом рядового покупателя и действует по заранее разработанному сценарию, в котором учитываются все интересующие аспекты деятельности компании или магазина. Таким образом, «тайный покупатель» собирает информацию, в специально составленную анкету заносит все полученные в ходе исследования данные и определяет соответствующую количественную оценку.

В первую очередь необходимо определить цели и задачи исследования, которых может быть множество (конкурентная разведка, выбор лучшего магазина, проверка соответствия регламенту, оценка эффективности проводимых маркетинговых акций и т. п.), установить географические рамки и определить выборку. Затем исполнителю следует обозначить основные предположительные

параметры, которые впоследствии будут подвергнуты исследованию, и ряд соответствующих критериев, которые, в свою очередь, позволят оценить каждый из параметров. Важной и неотъемлемой составляющей данного процесса является согласование параметров и критериев с компанией-заказчиком, которая обычно либо их подтверждает, либо вносит свои коррективы и расставляет приоритеты.

Примеры критериев:

1. Встреча клиента и поведение персонала в присутствии покупателей:

- присутствие в торговом зале продавцов (чем заняты);
- реакция продавцов на посетителей (игнорируют / предлагают помощь);
- приветствие покупателей (в какой форме, насколько дружелюбно);
- вежливость;
- своевременность реагирования продавца (как быстро предложил помощь);
- эмоциональность (улыбка, хорошее настроение);
- внешний вид продавца;
- аккуратность (внешний вид, чистота / опрятность одежды, макияж / косметика);
- наличие бэйджиков;
- форма одежды персонала;
- язык жестов («руки в брюки», закрытые позы);
- жевательная резинка.

2. Культура общения продавца:

- грамотная речь (речь, понятная клиенту; использование «слов-паразитов», технического и другого жаргона);
- заинтересованность (доброжелательность / дружелюбность, действительное желание помочь клиенту);
- уважение, терпимость, вежливость.

Поэтому необходимо сконцентрироваться на основных наиболее проблемных участках и направить все усилия на их контроль.

На основе полученной первичной информации разрабатывается сценарий посещения торговой точки для «тайного покупателя» (он включает в себя сценарий, специальные вопросы, которые он будет задавать продавцам), и специальная анкета – форма, в которую «тайный покупатель» заносит все полученные в ходе визита данные (адрес, дату и время визита, имя обслуживающего продавца, специальные поля). Анкеты также могут включать в себя колонки для расширенных комментариев проверяющего, где могут быть

зафиксированы ответы продавцов либо другие дополнительные замечания.

Дополнительные комментарии, замечания, ситуации, касающиеся оформления и атмосферы торгового зала:

1. Чистота помещения.

2. Аккуратность в помещении (аккуратно расставленные коробки, отсутствие разбросанных листовок).

3. Освещенность помещения.

4. Размещение товарных единиц (видимость, заметность, понятность логики расположения).

5. Атмосфера (уют, наличие «толпы»).

6. Общий комментарий.

Следует также помимо качественной информации, получить и количественную оценку. Количественная оценка выставляется по пятибалльной шкале в зависимости от степени соответствия всех критериев параметра нормам, определенным в регламенте либо в параметрах исследования. Оценка в 5 баллов ставится в случае соблюдения всех критериев измеряемого параметра, 1 – в случае несоблюдения всех критериев.

Заключительный этап подготовки к проведению исследования – это подбор «тайного покупателя» и его обучение. Целесообразнее рассматривать кандидатуры представителей целевой аудитории, только в этом случае «Mystery Shopper» останется неузнанным.

В связи с этим после каждого рейда аналитику предоставляются анкеты в электронном виде (с ними впоследствии может ознакомиться сам заказчик), также возможно использование аудиозаписей, сделанных с помощью диктофона (например, беседы с персоналом), и фотографий с мест продажи.

После того как «тайный покупатель» посетил все торговые точки заданной выборки, аналитик приступает к обработке и анализу полученной информации, а также написанию отчета, в котором отражаются все результаты проделанной работы в форме различных рейтингов, диаграмм и таблиц с описательными элементами. Отчет также включает в себя рекомендации по совершенствованию системы обслуживания и устранению ее недостатков.

После того как отчет попадает в руки исполнителей компании-заказчика, должны быть приняты срочные меры по совершенствова-

нию всех параметров работы, в которых были обнаружены «пробелы», иначе средства, вложенные в реализацию проекта, окажутся потраченными впустую. Практика показала, что максимальный эффект достигается при регулярном проведении исследований «Mystery Shopping». Рекомендуется проводить исследования такого рода не реже одного раза в квартал. Так заказчику предоставляется возможность наблюдать за динамикой качества сервиса и обслуживания, мотивацией персонала, эффективностью тренинговых программ и многими другими параметрами функционирования своего бизнеса.

Для компаний, впервые заказывающих исследование «Mystery Shopping», результаты зачастую оказываются поразительными: например, одна из компаний выяснила, что многие ее консультанты очень любят общаться с покупателями на «ты», а другие до сих пор не могут внятно объяснить преимущества карты постоянного покупателя, несмотря на то, что не так давно было проведено обучающее мероприятие.

«Тайный покупатель» – малозатратный, но в действительности уникальный метод. Один только факт наличия такой программы способен в несколько раз повысить объем продаж, ведь на самом деле именно от работы персонала, качества сервиса и обслуживания зависят доход и репутация компании в целом.

В настоящее время метод «Mystery Shopping» включен в арсенал маркетинговых исследований и может быть использован в качестве практического обучающего элемента для студентов, изучающих дисциплины «Маркетинг», «Маркетинговые исследования» и «Мерчандайзинг». Он не требует никаких особых навыков и подготовки. Единственное, что требуется – это проинструктировать «тайных покупателей» на что обратить внимание при посещении магазина или компании и затем написать подробный отчет о своих наблюдениях. Опыт показывает, что студенты с большим интересом включаются в эти исследования и признаются, что потом для них посещение торговых предприятий становится совершенно другим, все недостатки и достоинства обслуживания и организации торговли определяются ими быстро и уверенно.

Онюшева И.В.,

магистр экономических наук,

докторант Ph.D

Университет международного бизнеса

МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЕ ПОДХОДЫ К ОЦЕНКЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА

Успешная реализация стратегии вхождения Казахстана в число пятидесяти наиболее конкурентоспособных стран мира предусматривает эффективное использование всех ресурсов на новой качественной основе. Обеспечение реальной конкурентоспособности республики с высокими стандартами качества жизни возможно только на основе активизации человеческого капитала. В условиях интенсивно происходящих процессов международной интеграции и жесткой конкуренции в глобальной экономике в решении проблем эффективного использования человеческого капитала, необходимым является применение современных подходов к их оценке.

Эффективному использованию ресурсов труда во взаимосвязи с расширением производства и его эффективностью, полной занятостью и экономическим ростом большое значение придавали А. Маршалл, П. Самуэльсон, Кемпбелл Р. Макконнелл, Стэнли Л. Брю. Так, английский экономист Альфред Маршалл подчеркивал, что мы не можем не учитывать непосредственную роль человека в производстве и условия, определяющие его эффективность в качестве производителя.

Методология измерения человеческого капитала весьма противоречива и неоднозначна, как и определение его понятия и сущности. По-видимому, в этом заключается одна из главных причин такого противоречия.

Различные методологические подходы к исследованию человеческого капитала обусловлены неодинаковыми определениями понятия его сущности, что нашло отражение в характеристике только отдельных аспектов. В основе многих определений человеческий капитал рассматривается как часть, разновидность капитала в виде затрат, доходов и прибыли.

Такие узкие подходы к определению сущности человеческого капитала не дают возможности представить богатейшее содержание данной социально-экономической катего-

рии. Если охарактеризовать его структуру, то наличие в ней научного, интеллектуального, предпринимательского, личностного потенциалов позволяет видеть человеческий капитал как носителя самых больших ценностей общества – интеллекта, здоровья, знания, качественного и производительного труда и качества жизни [1].

В центре этих накопленных ценностей находится человек, но прежде всего – человек образованный, созидательный и инициативный, обладающий высоким уровнем профессионализма. Человеческий капитал является главным фактором формирования и развития инновационной экономики и экономики знаний как следующего высшего этапа. Основными путями развития человеческого капитала являются конкуренция, инвестиции и инновации.

Существуют различные подходы и методы оценки стоимости человеческого капитала. Так, одним из наиболее простых методов является его *измерение в человеко-годах обучения*: чем больше времени затрачено на образование человека, чем выше уровень его образования, тем большим ЧК он обладает. Однако такая оценка многого не учитывает: например, производительность труда людей, имеющих примерно одинаковое образование, может существенно различаться. Это может объясняться разными причинами: физическими и психологическими особенностями работников, а также их мотивацией. Как было отмечено выше, мотивация является одним из элементов человеческого капитала и играет очень важную роль в процессе формирования и использования человеческого капитала. Для оценки этого элемента в практике западных компаний используется комплексный показатель «степень удовлетворенности работника», который определяется по целой совокупности параметров, главным образом путем анкетирования.

Согласно модели, основанной на понятиях условной и реализуемой стоимостей [2], индивидуальная стоимость работника определяется объемом услуг, который, как ожидается, он предоставит, работая в данной организации. Этот объем зависит главным образом от двух факторов: величины потенциального дохода, который работник может принести, работая в данной организации всю свою «трудовую жизнь» и вероятности того, что это произойдет.

$$PC = UC * P(O), \quad (1)$$

где PC – ожидаемая реализуемая стоимость работника, UC – ожидаемая условная стоимость работника; $P(O)$ – вероятность того, что работник останется работать в организации.

На основании этой модели можно, в частности, сделать вывод о том, что не всегда работник с наивысшим потенциалом представляет большую ценность для организации.

По мнению Г.Беккера [2], доходы на капитал, вложенный в человека, определяются как разница между заработной платой оцениваемых индивидуумов и той ее частью, которая приходится на труд. Тогда оценка человеческого капитала имеет вид:

$$V_Q = \sum_{i=Q}^n (B - C)(1 + i)^{-i}, \quad (2)$$

где V_Q – оценка человеческого капитала работника в возрасте a ; B – общая заработная плата; C – часть заработной платы, приходящейся на труд; n – возраст в котором заканчивается активная трудовая деятельность человека; i – процентная ставка.

Также используется метод расчета прямых затрат на персонал – наиболее простой способ рассчитать общие экономические затраты, осуществляемые компанией на свой персонал, включая оценку затрат на оплату персонала, сопряженные с этим налоги, охрану и улучшение условий труда, расходы на обучение и повышение квалификации. Существуют и другие методы оценки человеческого капитала и эффективности его использования [2,3], обладающие как определенными возможностями, так и имеющие свои недостатки.

Исследование двух методологических подходов к оценке человеческого капитала на основе капитализации заработной платы и затрат на образование и расходов семьи выявляет определенные положительные достижения в этой области, а также и упущения. Они характеризуют в первую очередь узкую трактовку понятия «человеческий капитал», что не соответствует современным представлениям о его сущности как богатейшей социально-экономической категории.

Измерение человеческого капитала на капитализации заработков означает оценку его фактической реализации на данный момент без определения накопленных образования и знаний страны как национального ее богатства. При данном подходе недоиспользование человеческого капитала в период экономи-

ческого кризиса и высокой безработицы, неполной занятости не учитывается, что означает большие потери. Неслучайно по степени эффективности использования накопленных знаний оценивают *отрицательный* (разрушительный) и *положительный* (созидательный) человеческий капитал.

Отрицательный человеческий капитал – это часть накопленного человеческого капитала, не дающая какой-либо полезной отдачи от инвестиций в него для общества, экономики и препятствующая росту качества жизни людей. Эта часть накопленных знаний требует дополнительных затрат для переобучения и переквалификации в достижении более востребованного и созидательного труда.

Полезная отдача от инвестиций в человека, обеспечивающая процессы развития и роста, характеризует *положительный* человеческий капитал, который является инерционным производительным фактором. Инвестиции в него дают отдачу только через некоторое время. Величина и качество человеческого капитала зависят, прежде всего, от менталитета, образования, знаний и здоровья населения. Важнейшей составляющей человеческого капитала является труд с его качеством и производительностью. Чем выше качество труда и производимая им продукция, тем конкурентоспособней оценивается экономика [4].

Измерение человеческого капитала на основе капитализации заработной платы создает проблему несопоставимости по странам. Данная методика, достаточно корректная для развитых стран с эффективными государственными системами и эффективными экономикой, дает значительную погрешность для развивающихся стран и переходных экономик. Существуют определенные трудности при сравнительной оценке стоимости человеческого капитала разных стран. Человеческий капитал слаборазвитой страны и развитой страны имеет весьма разную производительность на единицу капитала, уровень и качество. По данной методике, по оценкам российских экономистов, человеческий капитал России составляет 10–20% от уровня США.

Наиболее современный, позже других оформившийся подход – измерение человеческого капитала с помощью индексов. До известной степени он позволяет комбинировать достоинства, преодолевать ограничения и искажения натуральных и стоимостных оценок. Индексная методология лучше всего подхо-

дит для межстрановых и межкатегориальных сопоставлений, например для ранжирования запасов человеческого капитала различных территорий, стран, социальных групп.

Большинство исследователей, занимающихся проблемами человеческого капитала, рассматривают его в тесной взаимосвязи и взаимозависимости от основных характеристик человеческого потенциала, и это вполне естественно. Без количественных показателей основных индикаторов человеческого развития невозможно представить себе оценку человеческого капитала. Поэтому прежде чем оценивать человеческий капитал, следует определить основные сдвиги и новые тенденции в уровне человеческого развития – ИЧР и ИРЧП.

В соответствии с критериями оценки эффективного функционирования человеческого капитала показателями их измерения являются:

- темпы роста валового внутреннего продукта на среднесрочную и долгосрочную перспективу;
- количество новых рабочих мест по реализации проектов инновационной индустриализации экономики;
- показатели производительности труда в ведущих секторах экономики;
- темпы роста занятости и снижения безработицы, наличие вакансий;
- темпы роста заработной платы, прожиточного минимума, валового внутреннего продукта на душу населения.

Говоря о современных критериях и показателях качества человеческого потенциала, как главной составляющей человеческого капитала, необходимо учитывать:

- демографические показатели – численность населения страны, экономически активное население, половозрастная структура, средняя продолжительность жизни;
- экономические показатели – ВВП на душу населения, уровень занятости и уровень безработицы, заработная плата;
- социальные показатели – уровень грамотности и образования населения, занятых и безработных.

Переориентация цели политического и экономического развития стран мирового сообщества на человеческий фактор ознаменовала появление новой парадигмы на основе построения особой теоретической схемы, которая предусматривает:

- определение и уточнение категорий и понятий, связанных с человеческим фактором;
- разработку методологии измерения человеческого развития;
- выбор системы показателей и обобщающего показателя с учетом их международной сопоставимости;
- оценку человеческого развития по странам, группам стран и регионов в мировом пространстве, а также на территории каждой страны;
- возможности совершенствования методологии измерения человеческого развития и человеческого потенциала.

Так, казахстанский ученый Мельдаханова М.К. в своей монографии «Человеческий капитал и устойчивое развитие Казахстана: теории, приоритеты и механизм реализации» [1] говорит о необходимости разработки новых дополнительных критериев для оценки нового качества человеческого потенциала (рисунок 1).

Как известно, основными критериями оценки человеческого потенциала являются базовые индексы развития человека:

- долголетие на основе здорового образа жизни;
- образованность путем расширения и обновления знаний;
- достойный уровень жизни.

К критериям оценки нового качества человеческого потенциала наряду с тремя базовыми можно отнести следующие:

- устойчивый экономический рост страны;
- человеческий капитал на основе новейших наукоемких технологий;
- высокопроизводительный труд с соответствующей заработной платой;
- востребованность нового качества человеческого потенциала на внутреннем и внешнем рынках труда;
- качество жизни в соответствии с международными социальными стандартами;
- экологическая безопасность жизнедеятельности людей.

Предложенный казахстанским ученым Мельдахановой М.К. выбор критериев показывает непосредственное отношение их к развитию человеческого потенциала, внутреннее единство, тесную взаимосвязь и взаимозависимость. Среди них главным и определяющим критерием является устойчивый экономический рост. Только устойчивый экономический рост страны даже при невысоких темпах его

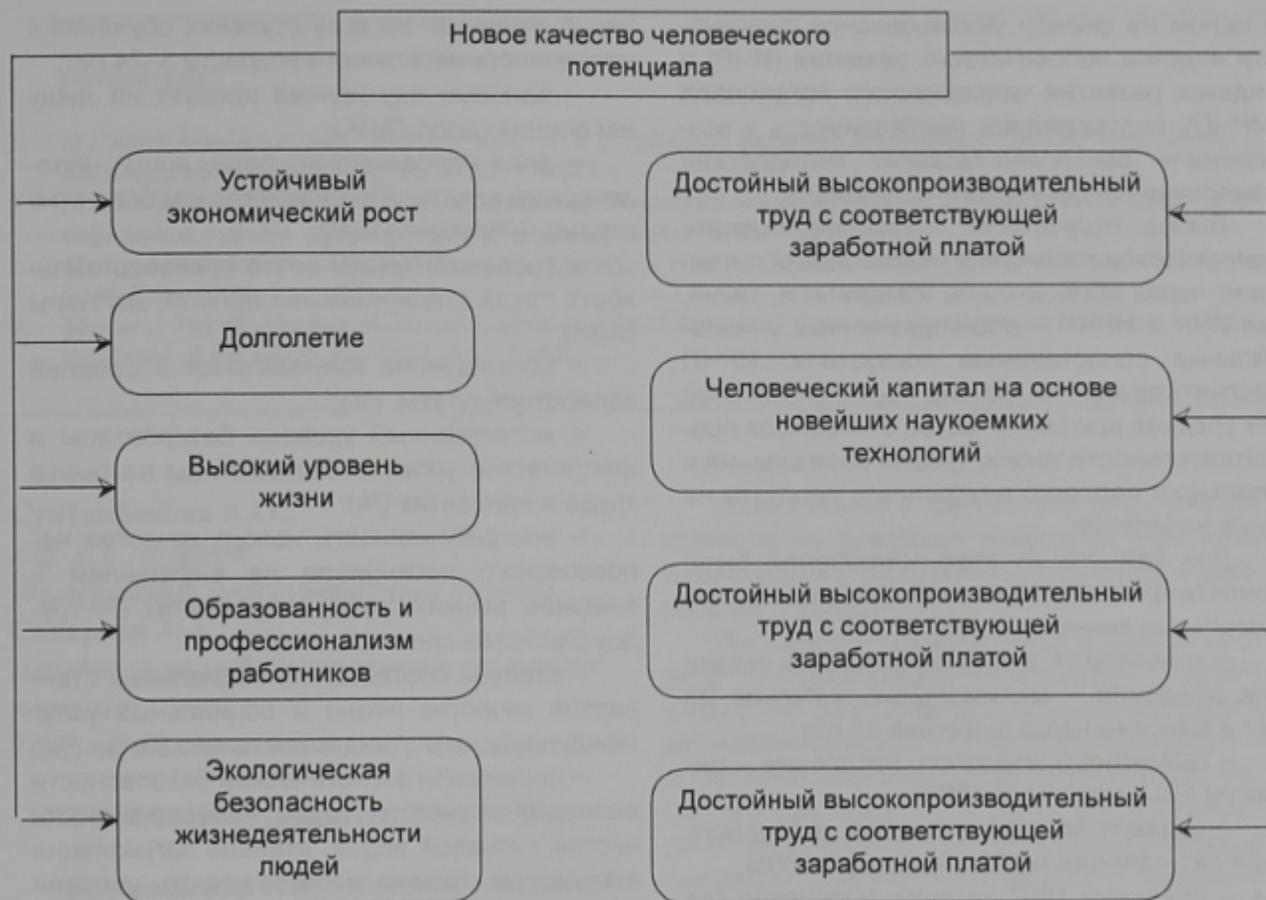


Рис. 1. Критерии оценки нового качества человеческого капитала

прироста, но при значительном объеме валового внутреннего продукта обеспечивает стабильное развитие национальной экономики.

От этих факторов зависят долголетие, доступность образования и профессиональная подготовка работников, обеспечение достойного труда с высокой заработной платой, создание человеческого капитала на основе новейших наукоемких технологий, экологическая безопасность жизнедеятельности людей и в целом эффективная реализация нового качества человеческого потенциала. Взаимодействие всех этих составляющих нового качества человеческого потенциала можно представить следующим образом.

Оценка эффективной реализации нового качества человеческого потенциала возможна на основе выбора большого числа критериев, что обусловлено богатым содержанием сущности данного понятия.

В Отчетах о человеческом развитии ПРООН начиная с 1990 г. и по настоящее время обоснованы базовые показатели человеческого развития, к которым отнесены:

- средняя продолжительность жизни;
- грамотность взрослого населения;
- совокупный коэффициент обучающихся в учебных заведениях всех ступеней в возрасте от 5 до 24 лет;
- величина произведенного в стране валового внутреннего продукта (ВВП) на душу населения, измеряемого в долларах США с учетом паритета покупательной способности национальной валюты.

Эти показатели позволяют оценить потенциальные возможности человеческого развития, однако такой показатель, как грамотность населения, можно получить только на основе переписи населения, которая проводится один раз в течение десяти лет. Следовательно, достоверность данного показателя недостаточна за отчетный год.

Уровень образования, рассчитываемый как процент численности учащихся всех видов обучения в соответствующей возрастной группе, также практически трудно рассчитать из-за недостоверности распределения данного контингента по возрасту. Эти неточности,

в целом не снижая универсальной значимости индекса человеческого развития (ИЧР) и индекса развития человеческого потенциала (ИРЧП), подтверждают необходимость и возможность совершенствования методологии измерения человеческого потенциала.

Выбор показателей позволяет оценить человеческое развитие и человеческий потенциал через обобщающие измерители, такие, как ИЧР и ИРЧП – общепризнанные универсальные сопоставимые показатели. ИРЧП рассчитывается на основе трех показателей как среднее арифметическое от индексов продолжительности жизни, уровня образования и реального валового внутреннего продукта на душу населения.

Для каждого из этих показателей были приняты фиксированные минимальные и максимальные значения:

- ожидаемая продолжительность жизни при рождении – минимальные значения 25 лет и максимальные значения 85 лет;
- грамотность взрослого населения – минимум 0% и максимум 100%;
- совокупная доля учащихся в возрасте 5-24 лет – минимуму 0%, максимум 100%;
- реальный ВВП на душу населения (по предмету покупательной способности) в долларах США – минимум 100, максимум 40 000.

Значение ИРЧП изменяется в диапазоне от 0 до 1 в зависимости от фактического значения для каждой конкретной страны. Отдельные индексы для любого компонента ИРЧП рассчитываются как соотношения фактического значения по стране X – min значение X , к X_2 max – X_1 min. ИЧРП был разработан в 1990 г. пакистанским экономистом Махбубом Эль Хаком и использовался с 1993 г. ООН в ежегодных отчетах по развитию человеческого потенциала.

При оценке нового качества человеческого потенциала интегральные показатели должны рассматриваться в качестве исходных и основных измерителей. С учетом вышеназванных критериев оценки нового качества человеческого потенциала следует рассчитывать следующие показатели:

- темпы экономического роста страны, валовой внутренний продукт в процентах к предыдущему году (% к предыдущему году);
- средняя ожидаемая продолжительность предстоящей жизни при рождении, в годах (годы);
- доля грамотного населения в возрасте 15 лет и старше, в (%), а также отношение общего

числа учащихся на всех ступенях обучения к численности населения в возрасте 5–24 лет;

– валовый внутренний продукт на душу населения (долл.США);

– доля человеческого потенциала, человеческого капитала в национальном богатстве страны, в процентах (%);

– уровень и темпы роста производительности труда (национальная валюта, доллары США);

– соотношение минимальной и средней заработной платы, (%);

– естественный уровень безработицы и фактический уровень безработицы на рынке труда в процентах (%);

– востребованность нового качества человеческого потенциала на внутреннем и внешнем рынках труда, в процентах (% трудоустройства специалистов);

– степень соответствия социальных стандартов качества жизни и социальных услуг международным стандартам, в процентах (%);

– показатели экологической безопасности жизнедеятельности людей –обеспеченность чистой питьевой водой, степень загрязнения атмосферы, охрана и безопасность условий труда, производственный травматизм (абсолютные данные, %).

В системе показателей оценки нового качества человеческого потенциала [1], главное значение имеют базовые показатели, позволяющие рассчитать ИЧР и ИРЧП и провести сравнительный анализ с международными сопоставлениями. Большинство других показателей: темпы роста ВВП, производительность труда, заработная плата, социальные стандарты качества жизни, уровень безработицы и др. – имеются в статистической отчетности Агентства РК по статистике. Они позволяют сделать сопоставления достигнутого уровня в республике с пороговыми значениями и с показателями развитых и развивающихся стран,

Таким образом, при оценке человеческого капитала формирование человеческого потенциала на качественно новой основе и эффективная его реализация обеспечивают стабильное функционирование рыночной экономики, что приобретает особую значимость в условиях интенсивной международной интеграции глобальной экономики. Выводы, представленные в статье, могут послужить основой для более углубленного теоретического и практического изучения человеческого капитала.

Литература:

1. М.К.Мельдаханова. Человеческий капитал и устойчивое развитие Казахстана: теория, приоритеты и механизм реализации. – Алматы: 2011. – 341 с.
2. Добрынин А.И., Дятлов С.А., Цыренова Е.Д. Человеческий капитал в транзитивной экономике: формирование, оценка, эффективность использования. – СПб.: Наука, 1999.
3. Mulligan C.B. X.Sala-i-Martin. Measuring Aggregate Human Capital. – Working Paper of the NBER, No 5016 (Feb. 1995).
4. Mincer J. The Production of Human Capital and The Lifecycle of Earnings: Variations on a Theme. – Working Paper of the NBER, No 4838 (Aug. 1994).

Султанбекова А.О.,

к.ф.-м.н., доцент

Университет международного бизнеса

Секерова А.А.,

менеджер по информационному развитию
портала

ТОО «АМС Commerce»

АВТОМАТИЗАЦИЯ БИБЛИОТЕКИ

Бұл мақалада дипломдық жоба барысында жасалған кітапхананы автоматтандыру жобасы сипатталған. Есеп тұжырымының кезеңдері толық қарастырылған, дәріс аумағын зерттеу кезінде туындаған талаптар мен принциптер, сонымен бірге негізгі дерекқорлардың құрылымы толық көрсетілген. Осы жобаның өзектілігін және таңдалынған тақырыптың орындылығын дәлелдейтін жайттар келтірілген.

This article describes the library automation project, developed within this graduation project. The stages of formulation of the problem were considered in details, the requirements and principles, formulated during the research of the subject, were described as well as the structures of basic databases were presented. Arguments were presented to prove the relevance of the project and the feasibility of the chosen theme.

Потоки информации, циркулирующие в мире, который нас окружает, огромны. Во времени они имеют тенденцию к увеличению. Поэтому в любой организации, как большой, так и маленькой, возникает проблема такой организации управления данными, которая обеспечила бы наиболее эффективную работу. Ко всему прочему, сейчас стоимость хранения информации в файлах ЭВМ дешевле, чем хранение той же информации на бумаге.

Традиционно в библиотеке информация хранится на бумажных носителях. При этом трудно осуществить быструю проверку и контроль информации.

Программа разработанная в рамках проекта «Автоматизация библиотеки» («Кітапхананы автоматтандыру») предназначена для автоматизации деятельности библиотекаря и облегчения условий труда сотрудников. Облегчения условий труда достигается благодаря возможности автоматизировать основные процессы ведения базы данных с помощью данной программы.

Цель проекта – разработать автоматизированное рабочее место библиотекаря, которое должно отвечать следующим качествам:

- простота освоения программы и простота работы с ней;
- стандартизация интерфейса, т.е. сходства с существующими стандартами типа WINDOWS;
- организация удобного диалога ЭВМ и пользователя;
- качество экранного дизайна;
- открытость для модификаций и дополнений последующими версиями и разработками;
- организовать защиту системы парольной защиты.

После анализа поставленной задачи стало необходимо изучить предметную область, в которой решалась задача создания АРМ библиотекаря. Для этого первым этапом стало изучение и понимание основных принципов передачи информации в библиотеке. Как выяснилось в ходе изучения этих принципов, проработке интерфейса стоит уделить немалое внимание. Плохо продуманный интерфейс может свести на нет желание работать с программой независимо от примененных

аппаратно-программных средств для ее реализации.

Далее возникла задача правильно выбрать конкретное средство реализации поставленной цели. С учетом имеющихся знаний относительно системы разработки программ в среде Delphi, было решено создать программу именно на ее основе. Однако ряд вопросов требовал более глубокого изучения, что и было проделано при исследовании задачи.

Автоматизированное рабочее место в библиотеке (АРМ) представляет собой место пользователя-библиотекаря, оборудованное средствами, необходимыми для автоматизации выполнения им определенных функций. Такими средствами является ПК, дополняемый по мере необходимости другими вспомогательными электронными устройствами, а именно: дисковыми накопителями, печатающими устройствами и т.д.

АРМ библиотекаря ориентировано на пользователя, не имеющего специальной подготовки по использованию вычислительной техники. Основным назначением АРМ библиотекаря можно считать децентрализованную обработку информации на рабочем месте, использование соответствующих баз данных.

Принципы создания АРМ библиотекаря следующие:

- системность;
- гибкость;
- устойчивость;
- эффективность.

Поясним смысл каждого из указанных понятий.

Системность. АРМ библиотекаря следует рассматривать как систему, структура которой определяется функциональным назначением библиотекаря.

Гибкость. Система приспособлена к возможным перестройкам, благодаря модульности построения всех подсистем и стандартизации их элементов.

Устойчивость. Принцип заключается в том, что система АРМ библиотекаря выполняет основные функции независимо от воздействия на нее внутренних и внешних возмущающих факторов. Это значит, что неполадки в отдельных ее частях легко устраняемы, а работоспособность системы быстро восстанавливается.

Эффективность АРМ библиотекаря является показателем уровня реализации приве-

денных выше принципов, отнесенного к затратам на создание и эксплуатацию системы.

Функционирование АРМ библиотекаря дает желаемый эффект при помощи правильного распределения функций и нагрузки между человеком и компьютером.

АРМ библиотекаря станет средством повышения не только производительности труда и эффективности управления, но и социальной комфортности специалистов. При этом человек в системе АРМ библиотекаря остается ведущим звеном.

Задачи АРМ библиотекаря являются информационными. Так как включают в себя классификацию, сбор, корректировку, хранение, поиск и выдачу информации о книгах и читателях библиотеки.

При создании АРМ библиотекаря учитывался ряд требований, а именно:

- непосредственное наличие средств обработки информации;
- возможность работы в диалоговом (интерактивном) режиме;
- выполнение основных требований эргономики: рациональное распределение функций между оператором, элементами комплекса АРМ библиотекаря и окружающей средой, создание комфортных условий работы, удобство конструкций, привлекательность форм и цвета элементов АРМ библиотекаря;
- достаточно высокая производительность и надежность ПК, работающего в системе АРМ библиотекаря;
- адекватное характеру решаемых задач программное обеспечение;
- максимальная степень автоматизации рутинных процессов в работе библиотекаря;
- оптимальные условия для самообслуживания специалистов как операторов АРМ библиотекаря;
- другие факторы, обеспечивающие максимальную комфортность и удовлетворенность специалиста использованием АРМ библиотекаря как рабочего инструмента.

Структура АРМ библиотекаря включает совокупность подсистем – технической, информационной, программной и организационной.

Техническое обеспечение представляет собой комплекс технических средств, основой которого служит профессиональный персональный компьютер, предусматривающий работу библиотекаря без посредников (программистов, операторов и др.). В комплект

профессионального персонального компьютера входят системный блок, дисплей, клавиатура, накопители информации и печатающие устройства.

Информационное обеспечение – это массивы информации, хранящиеся в локальных базах данных. Информация организуется и хранится в основном на дисковых накопителях. Управление ею осуществляется с помощью программной системы АРМ библиотекаря для управления базами данных, которая производит запись информации, поиск, считывание, корректировку и решение различных информационных задач. В АРМ библиотекаря есть несколько баз данных, которые имеют следующие структуры:

1. Информация об авторах книг:

- Код автора.
- Фамилия.
- Имя.
- Год рождения.
- Образование.

2. Информация об издании:

- Код издания.
- Отрасль.
- Наименование книги.
- Год издания.
- Издательство.
- Город.
- Том.
- Издание.
- Место.
- Цена.
- Тип переплета.
- Дата покупки.
- Количество страниц.

3. Информация о читателях:

- Код читателя.
- Фамилия.
- Имя.
- Отчество.
- Год рождения.
- Адрес.
- Телефон.

4. Информация о формулярах:

- Код издания.
- Код читателя.
- Дата взятия книги.
- Дата возврата книги.

Программное обеспечение АРМ библиотекаря включает в себя операционную систему WINDOWS, пакет прикладных программ MS Office для выгрузки данных и дальнейшего вывода на печать или хранения на дисковых

накопителях в виде отдельных файлов офисных программ.

Организационное обеспечение АРМ библиотекаря не потребует особых усилий для внедрения и поддержки, так как имеет интуитивно понятный интерфейс и несложную схему работы, поэтому обучение кадров работе с данным программным обеспечением может ограничиться проведением небольшого вводного курса. С точки зрения пользователя-оператора (т.е. сотрудника) существует запускаемая программа. Вся работа происходит в пределах запущенной программы без необходимости вызова каких-либо других программ. А также в качестве вспомогательного инструмента для оператора в АРМ библиотекаря предусмотрена специальная обучающая инструкция, которая позволяют ввести пользователя в среду его основного автоматизированного рабочего места.

АРМ библиотекаря выполнено в рамках архитектуры «клиент-сервер». Наиболее простая форма архитектуры клиент-сервер – это разделение вычислительной нагрузки между двумя отдельными процессами: клиентом и сервером. Хотя и клиент, и сервер находятся на одном и том же компьютере, один процесс может работать независимо от другого, выполнять определенные задания и разделять вычислительную нагрузку.

Клиентом служит настольный ПК, выполняющий программное обеспечение конечного пользователя. Программное обеспечение (ПО) конечного пользователя (front-end software) – система АРМ библиотекаря, то есть программа, способная направлять запросы по сети серверу и обрабатывать получаемую в ответ информацию. Осуществляет интерфейс с пользователем. Сервер Базы Данных – базис (database engine), он же ядро базы данных. Отдельная программа, выполняемая как отдельный процесс.

В системе АРМ библиотекаря использованы возможности системы управления реляционными базами данных (СУБД) разработанная корпорацией Microsoft – Microsoft SQL Server. Выбор пал именно на эту СУБД по причине наличия ряда преимуществ.

Microsoft SQL Server – это надежная, производительная и интеллектуальная платформа данных, способная отвечать нуждам любых приложений. Она позволила сократить время и издержки на разработку дополнительных приложений, а также позволила предостав-

лять практически применимую информацию на рабочее место библиотекаря. В SQL Server имеется большой набор интегрированных служб, расширяющих возможности использования данных: можно составлять запросы, выполнять поиск, проводить синхронизацию, делать отчеты, анализировать данные о читателях и книгах.

Главным результатом проведенной работы является создание функционирующей СУБД, которая выполняет требуемый круг задач, с которыми сталкиваются работники библиотеки. Работа программы АРМ библиотекаря основана на вводе данных о книгах, читателях и на основе этих данных формируются разные виды документов в виде отчетов, а также можно сделать запрос на каждую книгу, читателя или отсортировать по фамилии автора. С помощью этой программы становится возможным просмотр, редактирование и ввод данных о книгах и читателях. На основе введенных данных формируется выходные данные в виде отчетов или справок.

Использование мощных средств Delphi по созданию приложений работающих в операционной системе Windows и в частности при-

ложений баз данных, позволило создать программный продукт максимально ориентированный на конечного пользователя, который не искушен в вопросах теории баз данных.

Вся необходимая работа по осуществлению методов доступа к информации хранимой в базе данных, её модификации, поддержке базы данных в целостном виде скрыта внутри и пользователю нет необходимости знать о ней, чтобы успешно решать весь круг возникающих задач связанных с использованием информации хранимой базе данных. Более того, программный интерфейс максимально облегчает работу по обращению с базой данных. Даже обращение к базе данных со сложными запросами осуществляется в таком виде, что структура возвращаемых данных видна еще до его исполнения. Все рутинные операции берёт на себя машина, что без сомнения экономит усилия и время конечного пользователя.

Круг предъявляемых требований довольно широк. Он охватывает весь спектр задач. Так как данная программа демонстрационная, то в ней решается лишь часть задач. Они решаются в рамках данной СУБД, с максимальной простотой, удобством и скоростью.

Литература:

1. Петров В.Н. Информационные системы: Учебник для вузов. – Санкт-Петербург: Питер, 2002. – 688 с.
2. Казаков С.И. Основы сетевых технологий. М. Радио и связь, 1998.
3. Кириллов В.В. Структурированный язык запросов (SQL). – СПб.: ИТМО, 1994. – 80 с.
4. Фаронов В.В. Программирование баз данных в Delphi 7. Учебный курс. – Санкт-Петербург: Питер, 2006. – 457 с.
5. Петкович Д. Microsoft SQL Server 2008. Руководство для начинающих. – Санкт-Петербург: BHV-СПб, 2009. – 752 с.
6. Шкрыль А. Разработка клиент-серверных приложений в Delphi. – Санкт-Петербург: БХВ-Петербург, 2006. – 480 с.

Яворская Ж.Х.,

*кандидат психологических наук, доцент
Международная академия бизнеса*

ВЛИЯНИЕ МЕНТАЛИТЕТА КАЗАХОВ НА ПОСТРОЕНИЕ КАДРОВОГО МЕНЕДЖМЕНТА В КАЗАХСТАНЕ

Приступив к анализу состояния кадрового менеджмента в Казахстане, мы пришли к необходимости выяснить, что является причиной такого явления, как семейственность в бизнесе. Ведь есть много факторов, кото-

рые показывают, что брать на работу членов семьи, и особенно, близких родственников, всегда чревато большими неприятностями. Перечислим лишь некоторые из них.

1. Член семьи или родственник может быть плохим специалистом в сфере деятельности компании.

2. Члену семьи или близкому родственнику надо платить большие оклады, которые не всегда соответствуют выполненному ими объему работ.

3. Наказывать члена семьи или родственника нельзя, подвергать критике нельзя, устраивать на место рядового сотрудника нельзя.

4. В коллективе, в котором присутствует родственник, часто бывает неблагоприятный социально-психологический климат, так как все вокруг знают, что он «блатной», и, недолго думая, из «протезе» руководителя, сотрудники переводят его в статус «шпион». Перестают быть с ним откровенными, чураются его.

5. Из-за присутствия родственника в коллективе возникают подводные течения, формируются коалиции «за» и «против» протезе.

6. На почве коалиций возникают конфликты, столкновения.

7. Присутствие родственника дает право другим сотрудникам манипулировать руководителям, предъявлять ему претензии, типа: «он ничего не делает, ему хоть бы что, а я пашу, пашу. Даже премию не дают, да еще чужие обязанности на меня возлагают!»

8. Если родственник не очень хорош, как работник, его работу вынуждены делать другие сотрудники, и, вследствие выполнения ими дополнительных обязанностей, часто работа оказывается в завале, так как один человек не может и не должен качественно выполнять работу за двоих.

9. Если родственник – никакой управленец, при этом он занимает руководящий пост, то менеджмент в его подразделении слабый, структура не развивается, тормозит прибыли.

10. Первому руководителю приходится тратить много энергии на то, чтобы уговорить своего родственника улучшить работу, начать что-то делать, элементарно выполнять его указания.

11. Первый руководитель держит отчет родственникам родственника о его достижениях, продвижениях, изменении оклада.

И это еще не все. Налицо серьезные негативные последствия семейственности компании. Тем не менее, мы с вами свидетели того, что такая структура как семейный бизнес процветает и возникает повсеместно. Такая ситуация порождает множество вопросов. Мы решили исследовать два из них и дать на них ответ:

Первый вопрос: «Где истоки такого явления, почему оно настолько не потопляемо?».

Второй: «Как это можно использовать для улучшения кадрового менеджмента в Казахстане?». Давайте для начала посмотрим, в каком количестве представлены в мире те или иные этносы.

Таблица 1

Статистические данные о численности этносов

№№	Название нации	Количество на 2011 г.
1.	Китайцы	1,4 млрд.
2.	Русские	Около 127000000
3.	Арабы	350 000 000
4.	Немцы	150 000 000
5.	Турки	80 000 000
6.	Итальянцы	75–80 000 000
7.	Поляки	55 000 000
8.	Украинцы	45 633, 6 тыс.
9.	Индийцы	25 000 000
10.	Таджики	22 000 000
11.	Узбеки	более 20 000 000
12.	Казахи	16 422000
13.	Армяне	12–14 000 000
14.	Белорусы	10,500 0 00
15.	Татары	Около 6 000 000
16.	Туркмены	4,9 000 000
17.	Литовцы	около 4,200 000
18.	Грузины	Более 4 000 000
19.	Англичане	2 698 362
20.	Монголы	2168141
21.	Латыши	1,500 000
22.	Эстонцы	1,100 000

Выбрав произвольно 22 этноса, мы убедились, что ситуация с численностью казахов не является критичной и не может быть предпосылкой для приверженности опыту прошлого, нет причин для консолидации этноса. Значит, дело в менталитете казахов. В концепции формирования государственной идентичности Республики Казахстан от 1996 года было написано, что Казахское ханство, появившееся в XV веке, было «первой в истории государственностью казахов», и оно исторически «защищало интересы исключительно казахов, поскольку других этносов на этой территории в то время не было». Далее в концепции было сказано, что «Этническим центром казахов является Казахстан. Нигде в мире они не обладают другой государственностью, которая проявляла бы заботу о сохранении и развитии казахов как этноса. Об их культуре, образе жизни, языке, традициях». Благодаря этому документу, мы получили серьезное подтверждение тому, что менталитет, культура, традиции казахов поддерживаются и защищаются государством. Иначе говоря, менталитет оказывает свое влияние на всех иерархических уровнях в любой сфере жизни и деятельности государства. Поскольку влияние ментальных ценностей прямое и значительное, рассмотрим это явление подробнее. Множество публикаций о менталитете казахского народа подтверждают приоритетность для казахов семейных отношений.

В статье Мухтаровой Г. «Япония и Казахстан: диалог традиционных культур» читаем: «Вникнув в психологические причины подобных явлений, необходимо отметить, что для обоих народов очень ценным было почитание семьи. Семья здесь представляется... как система слаженных социальных ценностей. Это и явилось идеологической концепцией «Нация – семья». Сарсенбаев А. в статье «О менталитете казахов» поддерживает предыдущего автора и утверждает, что родовой строй все еще в крови, большому начальнику пожилой родственник может приказывать и распоряжаться имуществом государства или корпорации как семейным. А неизвестный автор, участник интернет-газеты «ZONAKZ», написавший статью «Казахский менталитет – путь в никуда» эмоционально декларирует: «В сферу же интересов казахов входят только он сам, его жена, дети, близкие родственники. Вот для них он убьется и разобьется в пух и прах. Пойдет на любые действия, что бы им

было хорошо. Даже если их действия идут против общественной морали, нравственности и даже Законов РК, казах все равно будет стоять на стороне своих родных и близких». Следовательно, краеугольным камнем казахского менталитета является принцип «Жетыата» («семи колен») – институт родственных связей. Он впитывается казахом с молоком матери. Приведем простой, но наглядный пример базовости этого принципа. На занятиях по бизнес-коммуникациям мы часто проводим игру «Миллионерша». Инструкция к этой игре гласит: «В Казахстан приехала для встречи с родственниками бывшая жительница, эмигрировавшая в Америку много лет назад. Ее судьба в США сложилась очень удачно. Она смогла открыть свое дело, развить его и заработать миллионы. Но ностальгия по исторической родине, не давала ей покоя, тем более, что она знала, в Казахстане остались ее родственники: двоюродная сестра, тетя и племянник. Так как миллионерша уехала в США еще маленьким ребенком, она плохо понимала степень близости этих родственников. Но она готова самым близким родственникам отдать в помощь 100 000 долларов, вторым по степени родства – 50 000 долларов, третьим – 25 000 долларов». Перед магистрантами ставилась задача: используя техники аргументации, доказать миллионерше самую высшую степень своего родства. Группа разбивалась на подгруппы по принципу: группа поддержки кузины, тети или племянника. В ходе игры была отмечена постоянная закономерность: 2/3 группы начинало с принципа «Жетыата» (Семи колен), вспоминали общих предков, рассказывали о семи коленах родственников. Называли имена героев, прославивших род.

Этот принцип реализуется во многих ипостасях, в том числе, в градации степеней родства.

Такое деление по степени родства, следование принципу обязывало родственников к исполнению каких-либо обязанностей. К таким обязанностям относился, например, Асар – помощь при строительстве дома. Родственник, которому строили дом, обязан был накормить помощников. Или, например, Зекет – помощь неимущему родственнику. Перед весенней кочевкой родственники выделяли неимущим скот и домашний инвентарь. В этих традициях прослеживается исторически обусловленные семейные отношения, которые помогали кочевому народу выстоять и выдержать тяготы

Таблица 2

Характеристика степеней родства казахов

№№	Название круга родни	Характеристика
1.	Озжурты	Буквально «собственный юрт, собственные родственники», люди из одного ру или племени (определяется у казахов по отцу). У замужних женщин «торкин».
2.	Нагашыжурт	Родственники с материнской стороны. Мужская часть зовётся <i>нагашы</i> , женская — <i>нагашы-апа</i> . Нагашы запрещается наказывать племянника. Племянник для Нагашыжен. Боле (<i>каз. бөле</i>) — дети сестер, по ру или племени.
3.	Кайынжурт	Родственники со стороны жены или мужа. Отец жены (мужа) — кайын-ата, мать — ене. Старшие братья жены — кайын-ага (-апа), младшие — <i>балдыз</i> , кайын для жён.

кочевого образа жизни, полной незащищенности от внутренних и внешних врагов. По такому же принципу семейственности строились и казахские кочевые аулы. В дипломной работе Абикиевой А.Х. «Социально-экономические аспекты традиционной структуры Казахстана в 20 - 30 годы XX века» подробно рассматривается построение казахского аула. По мнению автора, в социально-экономическом отношении казахский аул представлял собой глубоко структурированное общество. Корпоративный эгалитаризм, ярко расцветивавший внешние грани традиционного институционально-надстроечного комплекса служил не более чем декорумом, за которым проступали достаточно сильная социальная динамика и высокий потенциал социальной мобильности. Важнейшей особенностью общинной организации являлась кооперация, обеспечивавшая единство работников как производительного совокупного организма. Необходимость коллективных усилий мультиплицировалась самой спецификой традиционной агрикультуры, ее экологическим фоном и вытекавшими отсюда особенностями технологических способов воздействия на предмет труда. Выделив кооперацию как императивный момент общинной организации производства, следует перейти к констатации связанного с этим обстоятельства. Оно раскрывается через следующее замечание К.Маркса: «Всякий непосредственно общественный или совместный труд, осуществляемый в сравнительно крупном масштабе, нуждается в большей или меньшей степени в управлении, которое устанавливает согласованность между индивидуальными работами и выполняет общие функции, возникающие из

движения всего производственного организма в отличие от движения его самостоятельных органов». Следовательно, гарантом воспроизводства структуры, выступал прибавочный труд, осуществлявшийся в рамках трудовой кооперации, которая, в свою очередь, предполагала существование особой деятельности по управлению коллективным трудом кооперированных индивидов. Но коль скоро специфика организации производства в общине обуславливала данность этой особой функции, то последняя, естественно, должна была кем-то персонифицироваться. Так оно в действительности и происходило: община постоянно выделяла в своей рангово-ролевой системе носителей такого статуса. Проще говоря, во главе аула стоял хозяин, современный язык обозначил бы его как первого руководителя. Именно он выявлял, кто на что способен, выбирал себе помощников, следуя традиционным путям отбора, распределял обязанности, нес ответственность за безопасность всех жителей аула, их материальное благополучие, за защиту своего аула, в широком смысле этого понятия, от внешних и внутренних врагов. Благодаря такой структуре аула казахи выжили, будучи кочевым народом, участвуя в многочисленных войнах, неся достаточно серьезные потери. Эти факты позволяют сделать выводы о том, что, во-первых, в ментальности казахского народа укоренилось трепетное отношение к семье и семейным отношениям, и они никогда не откажутся от этой ценности. Во-вторых, казахам издревле удавалось управлять родственниками, использовать семейственность во благо делу. Значит, стопроцентно реальна возможность управ-

лать современной компанией максимально эффективно, точно определяя способности родственников, используя их верность традициям, любовь и привязку к семье. Мы решили проверить свои выводы и для этого провели анкетирование 60 магистрантов разных национальностей и разных возрастных категорий – от 22 до 48 лет. Анкета включала 10 вопросов, так или иначе касавшихся проблемы семейственности казахстанских компаний. Проведение анкетирования позволило нам убедиться в правильности нашей гипотезы. Остановимся подробнее на результатах анкетирования. На первый вопрос «Как вы думаете, что характерно для ментальности казахов?», мы получили различные ответы. К положительным качествам респонденты отнесли: гостеприимство, забота, уважение к старшим, доброта, добродушие, почитание соседей, творчество превыше инструкций; сплоченность, соблюдение возрастной иерархии (старшинство), доверие, щедрость, широта души, общительность, образованность, скромность, предприимчивость, широкое видение, взаимовыручка. К отрицательным: – Пустая трата денег, страх не быть принятым в своей семье, зависимость от чужого мнения, хитрость, плохая обучаемость; привлечение сотрудников на работу по семейным узам, медлительность, лень, воинственность, склонность к опозданиям, надежда на поддержку родственников, желание получить все и сразу, коррумпированность, пассивность, тяга к хвостовству. На вопрос второй «Считаете ли вы казахстанский бизнес семейственным?» 53 респондента из 60 ответили положительно (88%), 7 (2%) – отрицательно. На третий вопрос: «Есть ли положительные стороны в такой семейственности?», 39 анкетированных ответили «да» и выдвинули такие аргументы: деньги остаются внутри семьи, высокая мотивация, все работают на благо компании, преданность сотрудников, большее доверие сотрудникам, отсутствие чужих в личном бизнесе, налаженная работа, связь с корпоративной тайной, т.е. информационная власть, возможность делегировать больше полномочий, обеспеченность работой независимо от наличия или отсутствия опыта, возможность помочь своим родственникам, возможность передачи бизнеса детям, все родственники трудоустроены, крепкая, поддерживающая корпоративная система, стабильность в управлении компанией и ее направлении. 21

респондент ответил отрицательно, объяснив, что в таком случае отношения внутри компании приходится строить вопреки требованиям бизнеса, на должность попадают управленцы, совсем не подходящие для нее, родственникам нельзя высказывать даже конструктивные критические замечания, такой подход вредит бизнесу и разваливает его. На вопрос «Можно ли использовать эти плюсы во благо?» 33 магистранта ответили положительно и предложили программу использования традиций казахов во благо компании. Программа выглядит таким образом:

1. Организовать контроль всей семьи.
 2. Доверять родственникам наиболее приемлемые для их умений участки.
 3. Управлять объективно, справедливо, развиваться, выявлять таланты среди родственников.
 4. Формулировать общую цель, добиваться соблюдения субординации.
 5. Регламентировать функционал, обсуждать рабочие темы только на работе
 6. Использовать в малом и среднем бизнесе.
 7. Быть полезным для государства, народа, общества.
 8. Делать ставку на лидирующие качества человека, так как он очень хорошо знаком и это можно эффективно использовать.
 9. Делегировать больше полномочий родственникам, заслуживающим доверия.
 10. В случае несоответствия родственника занимаемой должности, применять оргвыводы и заранее предупреждать их об этом.
 11. Использовать ценности семьи для формирования положительного имиджа компании.
 12. Использовать особенности менталитета во благо компании и экономики Казахстана.
 13. Подвести семейный бизнес под законодательную основу, то есть даже с родственниками заключать реальный контракт, в котором оговорить все риски привлечения их к бизнесу.
 14. Развлекать семейную компанию квалифицированными работниками со стороны.
- 27 респондентов дали отрицательный ответ, утверждая, что зачастую приоритеты отдаются родственникам, а не эффективным работникам. Родственники, чувствуя свое особое положение и вседозволенность, не особенно стараются ради интересов компании.

Компания не будет расти, так как далеко не все члены семьи имеют высокую профессиональную квалификацию, а так как родственников практически не увольняют, то компания неизбежно придет к застою. Фактор семейственности всегда будет влиять на ключевые решения, и они будут приниматься необъективно. Мнение об отрицательных сторонах семейственности бизнеса свелось к единому тезису о том, что управление в таких компаниях неэффективно. Это выражается в наличии слабого, неквалифицированного персонала, игнорировании любого внесемейного мнения, соответственно, нет притока свежих идей, отсутствует возможность конструктивной критики, сложно спросить родственника о выполнении им порученного задания, тормозится принятие решений о переменах, необходимых компаниям, присутствует субъективизм, низкий формальный контроль над исполнением обязанностей. В глобальном масштабе семейственность казахского бизнеса проявляется в явлениях коррупции, низком развитии и спаде экономики. С точки зрения заработной платы тоже есть серьезные недостатки. Зарплата обычно не зависит от профессиональных способностей членов семьи, директора компании не всегда аккуратно выдерживают сроки выдачи заработной платы, неравномерно распределяются бонусы, что приводит к демотивации сотрудников – неродственников и высокой текучести кадров. Вопрос «Можно ли эти минусы искоренить?» получил развернутый ответ. 50 % анкетированных заявили о том, что такая ситуация может быть изменена, но для этого необходимо серьезно потрудиться. 50 % сказали о том, что так как семейственность относится к ментальным ценностям казахов ситуацию изменить невозможно. Ответ на следующий вопрос был более единодушным: 52 % респондентов ответило, что казахи не откажутся от семейственности никогда, так как это особенность их менталитета. В одном из ответов прозвучало: «Разве можно отказываться от исконного, впитанного с кровью матери, примечательно, что такой ответ дал бизнесмен, много лет живший в России. 13 % сказали, что на такие изменения потребуется от 20 до 50 лет минимально, 35 % – сказали твердое «да» и отметили, что такие веяния они прослеживают уже сегодня. В заключение респондентам был предложен вопрос: «Нуж-

но ли менять менталитет казахов в отношении семейственности бизнеса?». Ответ был ожидаемым и даже, в какой-то степени, предсказуемым. 50 на 50, то есть 30 человек ответили, что менять менталитет не нужно, так как это изюминка казахского народа, отличие его этноса. 30 человек ответили, что это просто необходимо, если мы хотим присоединиться к мировому сообществу и вести бизнес честно. Резюмируя вышесказанное в статье, подытожим, что менталитет всегда будет влиять на все сферы жизни казахов и любого другого этноса. Ментальное отличие нации – это ее особый опознавательный знак. Как говорят этнопсихологи и этносоциологи, для каждого этноса есть понятие «Мы» и «не Мы». «Нас» от «не Нас» отличают внешние особенности, традиции, культура, менталитет. И если эти отличия исчезнут – исчезнем «Мы», допустить такое, по мнению этносов, невозможно. Следовательно, путь только один – сохранять свой менталитет. Поэтому не нужно строить иллюзий, нужно взять ментальную особенность этноса и использовать ее плюсы во благо, в нашем случае, кадрового менеджмента. Для этого мы можем изучать семейную компанию, диагностировать ее членов на предмет склонности к определенной деятельности и прогнозировать их наиболее успешную карьеру, говорить первому руководителю о том, на каком участке, в какой сфере тот или иной родственник будет наиболее успешен и оправдает вложенные в него деньги. Такой подход разрешит неприятные, конфликтные ситуации с родственниками, частенько недовольными тем, что их чад, как им кажется, несправедливо зажимают, недооценивают, позволит платить родственнику хорошие деньги за хорошую работу, за вклад в общее семейное дело. С другой стороны, сам ставленник родственного клана не будет ощущать себя нахлебником, захребетником, по милости более успешного родственника устроенным на тепленькое местечко и по гроб жизни обязанным ему за это. Такой подход позволит перевести чисто родственные отношения в деловую сферу под девизом: «Ничего личного, только бизнес!» и при этом сохранить хорошие, добрые отношения со всеми своими близкими. То есть верность традициям сохранится и будет всемерно способствовать развитию экономики Республики Казахстан.

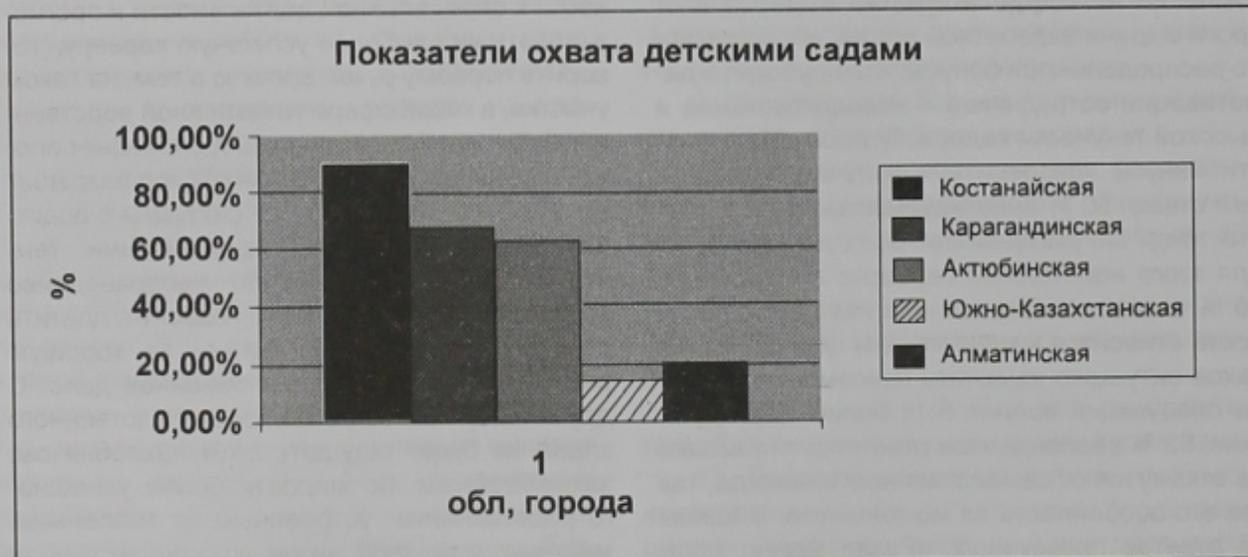
Яворская Ж.Х.,
кандидат психологических наук, доцент
Международная академия бизнеса

РЫНОК ТРУДА В КАЗАХСТАНЕ И ЕГО ВЗАИМОСВЯЗЬ С ПОЛИТИКОЙ ОБРАЗОВАНИЯ РЕСПУБЛИКИ КАЗАХСТАН

Мы живем в то время, когда в нашей стране огромное число безработных, а вместе и с безработицей существует рынок труда. Для сегодняшнего рынка труда характерна разбалансированность между спросом и предложением. Рабочие места создаются не там, где ощущается потребность в них. Почему это происходит? Давайте проанализируем политику образования нашей республики, чтобы ответить на поставленный вопрос. Образование является основным приоритетным направлением и основным индикатором развития во всех цивилизованных странах мира. Страны конкурируют не только товарами и услугами – они конкурируют системами общественных ценностей и системой образования.

Задача вхождения Республики Казахстана в число 50-ти наиболее конкурентоспособных стран мира, может быть решена в том случае, если у страны будут высококвалифицированные специалисты, обладающие знаниями наукоемких технологий, управленческими навыками, умеющие ориентироваться в рыночной экономике. Если будет создана эффективная система образования, соответствующая потребностям мировой рыночной экономики. Следовательно, для анализа системы образования в целом, начнем с детских дошкольных учреждений. Образование детей дошкольного возраста имеет важное значение для формирования навыков общения, развития речи, физического развития и подготовки к школе.

В РК на 1 января 2012 года функционировало 4972 дошкольных организаций с контингентом 373,1 тысяч детей, это обеспечивало 38,7% охвата детей дошкольного возраста, что на 3,1 % больше в сравнении с 2008 годом. Самые высокие показатели охвата детскими садами – в Костанайской (90,3%), Карагандинской (69,6%), Актыубинской (64,3%), низкие показатели в Южно-Казахстанской (14,4%), Алматинской (21,5%) областях.



Более 271 тысячи пяти-шестилетних детей или 83% от их общего количества (в городской местности – 85%, сельской – 82 %) охвачены предшкольной подготовкой. На базе 6430 общеобразовательных школ организовано 10754 предшкольных класса, в них обучается 168,7 тыс. детей. В 1271 дошкольной организации действуют 3480 предшкольных групп, в них – 102,6 тыс. детей.

В целом, для повышения качества содержания дошкольного воспитания и обучения реализуются различные республиканские программы, такие как «Балбөбек», «Қарлығаш», «Қайнар», разработан учебно-методический комплекс к данным программам (методические рекомендации и дидактический материал для частных, семейных детских садов и консультационных пунктов для родителей). В

целом, в период 2009–2015 гг. ожидается создание 3 358 дошкольных организаций на 307,8 тыс. мест. По выпуске из детского сада, дети неизбежно попадают в школу, чтобы получить дальнейшее образование. Среднее образование в Казахстане является обязательным и включает среднее общее, начальное профессиональное и среднее профессиональное образование. В первый класс дети принимаются с 6-7 лет. Среднее общее образование Казахстана содержит 3 ступени: начальную (1-4 классы), основную (5-9 классы) и старшую

(10-11 классы). Основными приоритетами в школьном образовании является дальнейшее обеспечение прав граждан на бесплатное среднее образование в государственных учреждениях образования, обеспечение качества учебно-воспитательного процесса на уровне современных требований, полный охват обучением детей школьного возраста. Образование, которое даёт школа, является одним из главных факторов, обеспечивающих активное включение детей в социально-экономические процессы общества.

Наименование областей, городов	Количество учащихся										
	1 класс	2 класс	3 класс	4 класс	5 класс	6 класс	7 класс	8 класс	9 класс	10 класс	11 класс
ВКО	17263	15814	15495	17033	16334	15597	16034	16989	18142	13280	13800
ЗКО	9324	8629	8408	8739	7578	8350	8520	8557	9661	6503	6675
СКО	7409	7357	7279	7619	7246	7372	7424	7396	8020	5722	5399
ЮКО	53840	49994	48984	50131	47690	46217	46341	47714	51715	42759	39088
г. Астана	8117	7577	6553	7295	6680	6663	6938	6751	7163	4172	3583
г. Алматы	17755	16375	14909	16386	15478	14638	14989	14731	15425	9243	8331
итого	113708	105746	101628	107203	101006	98837	100246	102138	110126	81679	76876

Во время проведения анализа, мы столкнулись с потребностью в педагогических кадрах, данные собрали в таблицу, и распреде-

лили по городам, областям в соответствии с нехваткой педагогов, выраженной в числовом эквиваленте.

Сведения о потребности в педагогических кадрах в государственных дневных общеобразовательных школах на начало 2010–2011 учебного года

№ п/п	Наименование предметов	ВКО	ЗКО	СКО	ЮКО	г. Астана	г. Алматы	Республиканские учреждения
1	казахский язык и литература в казахской школе	5	0	0	4	0	0	0
2	русский язык и литература в русской школе	7	2	0	1	0	3	4
3	казахский язык в русской школе	3	0	3	3	0	0	0
4	русский язык в казахской школе	3	17	3	22	0	2	0
5	начальные классы	5	6	1	16	0	15	3
6	немецкий язык	0	0	0	0	0	0	0
7	английский язык	14	3	1	8	0	2	5

Продолжение таблицы

8	французский язык	0	0	0	0	0	0	7
9	физика	13	9	3	18	0	4	0
10	математика	9	7	7	30	0	0	1
11	химия	15	23	2	11	0	3	0
12	биология	3	8	2	6	0	2	0
13	география	4	2	0	1	0	2	0
14	ИЗО и черчение	3	2	0	2	0	1	1
15	история	5	5	3	4	0	1	0
16	психология	4	2	3	44	0	0	1
17	экология	0	0	0	0	0	0	3
18	музыка	12	8	0	7	0	4	0
19	информатика	2	1	0	3	0	2	0
20	валеология	0	0	0	0	0	0	1
21	труд	0	1	0	1	0	7	0
22	ОБЖ и НВП	3	1	0	4	0	2	0
23	технология	3	0	0	2	0	0	0
24	физкультура	6	0	0	11	0	12	0
	другие	0	3	0	26	0	4	0
	ИТОГО	119	100	28	224	0	66	26

Безусловно, подобная ситуация с педагогическими кадрами подтверждает высказанный ранее тезис о несоответствии рынка труда спросу, который существует на сегодня в Казахстане. Второй тревожный аспект этого явления заключается в проблеме качества школьного образования, вызванной отсутствием высокопрофессиональных педагогических кадров. Тем не менее, образовательная система Казахстана предпринимает попытки приспособиться к существующей рыночной экономике, в связи с этим ПТШ и лицеи области, основной уклон сейчас делают на специальности, наиболее востребованные на рынке труда, специальности, которые в будущем позволят открыть свое дело. Областная программа развития системы образования предполагает создание условий для повышения доступности начального и среднего профессионального образования для подростков и молодежи, а также обеспечение профессиональной подготовки и переподготовки взрослого населения с учётом ситуации на рынке

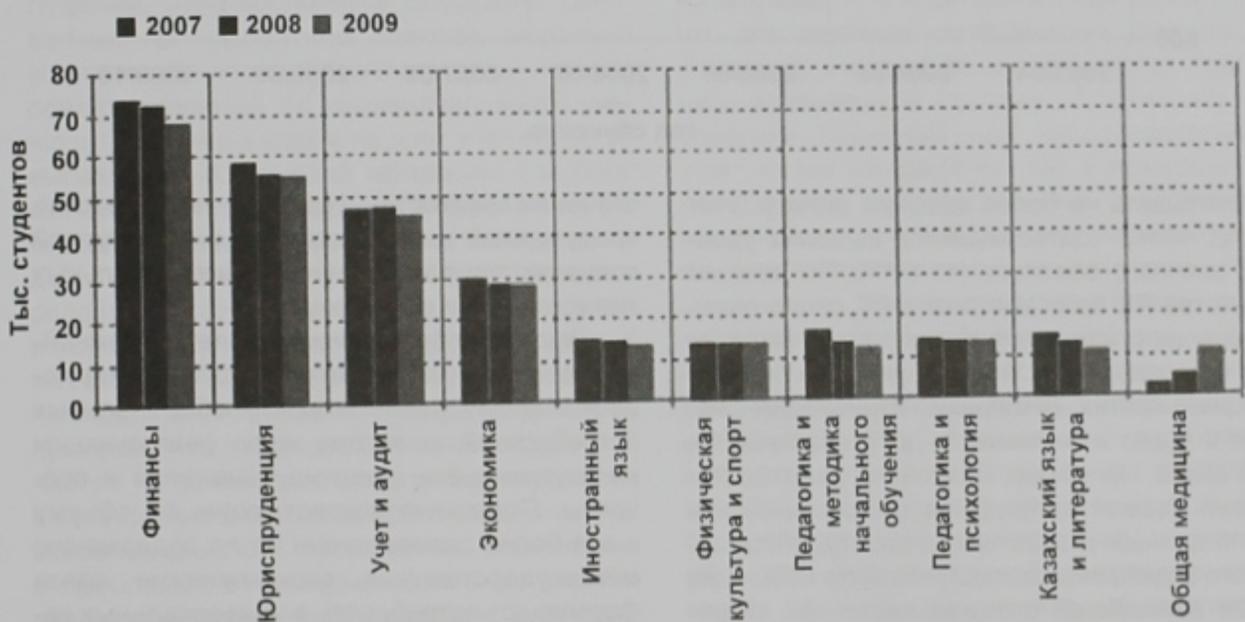
труда и структурных изменений в экономике области, развитие в системе профессионального образования служб маркетинга и трудоустройства; расширение объёма подготовки рабочих и специалистов со средним профессиональным образованием на основе заказа предприятий. Мы можем констатировать, что за последние 10 лет число учащихся колледжей снизилось на 31%, выпуск – на 34%. Спад численности наблюдался первые 7 лет (48%). В течение последних 3х лет наметилось реальное увеличение численности учащихся в колледжах, что связано с развитием негосударственного среднего профессионального образования. Главная задача – дать молодым людям знания, умения и навыки, которые позволят им лучше подготовиться к работе по найму, самозанятости, помогут открыть собственное дело, заняться предпринимательством. Таким образом, будущие граждане нашей республики будут обеспечены профессией и, значит, социально защищены. Высшее образование в Казахстане приобретается на

основе среднего образования. Для поступления в ВУЗ выпускники школ сдают выпускные и вступительные экзамены в форме единого национального тестирования (ЕНТ) или комплексного тестирования (для выпускников прошлых лет).

Одним из важнейших направлений развития образования являются вопросы международного сотрудничества, главной задачей которого является интеграция системы обра-

зования Казахстана в мировое образовательное пространство. Международное сотрудничество в области образования регулируется законодательством РК и осуществляется на основе международных договоров, соглашений и конвенций. Взяв за основу реформирования мировой стандарт образования, необходимо использовать опыт индустриально развитых стран, давно осознавших роль образования в развитии государства.

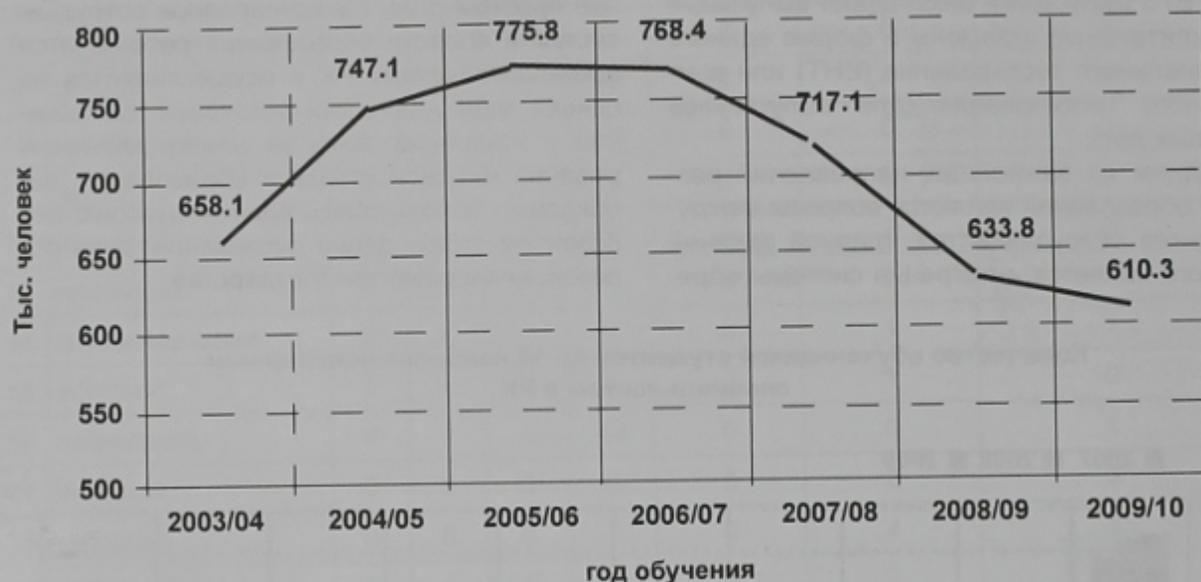
Количество обучающихся студентов по 10 наиболее популярным специальностям в РК



Кризис серьезно повлиял на рынок высшего образования. С 2007 года численность студентов ежегодно обучающихся в РК сократилась на более чем 100 тыс. человек (падение на 15%). Это говорит о том, что ежегодно количество поступающих абитуриентов в РК сокращается. Реальные доходы населения сократились, и соответственно упала и доступность высшего образования. С другой стороны сами ВУЗы значительно повышают цены на свои услуги. Сейчас чтобы получить образование по наиболее популярным специальностям студент в год должен заплатить около 300 тыс. тенге (около 2 000 долл. США). 3-4 года назад цены были в 2-3 раза меньше. Эти факторы вызывают снижение количества учащихся в ВУЗах. Нельзя сказать, что это плохо, высшее образование не должно быть тотально массовым, высокая загруженность университетов и учебных групп, создает большую на-

грузку на преподавателей, административный персонал и самих студентов. Да и сам рынок труда не сможет обеспечить всех выпускников рабочими местами, соответствующими степени бакалавра или магистра. Но, к сожалению, на сегодняшний день казахстанские ВУЗы не входят не в один общепризнанный мировой рейтинг (рейтинги Times Higher Education и Шанхайский рейтинг). Среди азиатских ВУЗов наша республика также не смогла войти в 100 лучших университетов. Несомненно, это говорит о проблемах в качестве нашего высшего образования и это притом, что цены на него достаточно сильно возрастают. Эксперты рынка называют основной проблемой то, что в Казахстане учеба в ВУЗе нужна студентам (а также их родителям) не для получения соответствующих знаний, а для получения диплома, формального документа предоставляющего возможность устроится на работу и

Численность студентов ВУЗов в РК



рассчитывать на более высокую оплату. Этот вывод также подтверждается высоким уровнем заочного образования в РК. По данным агентства РК по статистике в РК около половины всех студентов в Казахстане, учатся на заочном отделении. А на популярных сегодня специальностях (Финансы, Юриспруденция, Учет и Аудит и Экономика) доля «заочников» еще выше. Например, на специальность «Финансы» (самая популярная специальность в РК по данным статистики) доля студентов заочного отделения составляет около 60%. А на такой важнейшей специальности как «Юриспруденция» (3-е место по популярности в РК) доля заочников составляет около 72%. Важна структура специальностей, по которым идет подготовка в ВУЗах. Как показывает статистика, лидирующие позиции в обучении по-прежнему остаются за экономическими специальностями (самые популярные «Финансы», «Учет и Аудит», «Экономика»). Такое количество финансистов, аудиторов и бухгалтеров не является необходимым для нашей экономики. В современных условиях необходимо готовить хороших специалистов в области менеджмента, маркетинга и конечно специалистов в производстве. Технические специалисты это основа развития отраслей промышленности для любой экономики. И нашей экономике, прежде всего, нужно ориентировать подготовку в ВУЗах на обеспечение кадрами производства (обрабатывающая промышленность, наукоемкие отрасли и прочее). Негативное явление, которое возникает в обе-

спечении занятости – результат недостаточно продуманной инвестиционной и структурной политики при размещении производительных сил и создании рабочих мест.

Высшее образование является важнейшим социальным институтом, функционирующим с целью удовлетворения общественных потребностей, и потому живо реагирующим на внутренние и внешние изменения и процессы. Постоянно возрастающие по объему и все более разносторонние по содержанию межгосударственные экономические связи формируют потребность в универсальных кадрах специалистов, получающих профессиональную подготовку в национальных вузах.

В настоящее время Казахстан признан мировым сообществом как государство с рыночной экономикой. За короткий исторический период обретения независимости Казахстан сделал прорыв в экономике, интегрируясь в мировую цивилизацию, используя новые прогрессивные технологии. Определены перспективы социально-экономического развития страны. В этом контексте возрастает роль и значение современной системы образования, человеческого капитала как критериев уровня общественного развития, составляющих основу нового уровня жизни общества и являющихся важнейшими факторами, базой экономической мощи и национальной безопасности страны. В свою очередь, преобразования в системе общественных отношений оказывают влияние на образование, требуют от него мобильности и адекватного ответа на

реалии нового исторического этапа и должны соответствовать потребностям развития экономики в целом. Казахская система образования развивается в условиях устаревшей методологической базы образования, структуры и содержания, которые недостаточны для поэтапного её вхождения в мировое образовательное пространство. Современное состояние системы образования свидетельствует о неполном охвате организованными программами дошкольного воспитания и обучения детей в возрасте от одного года до пяти лет. Содержание обучения в современной общеобразовательной школе остается фактологическим, государственные стандарты, основанные на предметном подходе, морально устарели. Отсутствует компетентный подход, ориентированный на индивидуальность ученика. Обучение в школе не дает ученику четко выраженной позитивной мотивации к выбору жизненного пути, интересов и перспектив. Из вышеизложенного видно, что на сегодняшний день, существует дефицит специалистов в ряде профессиональных сфер, нуждающихся в пополнении и обновлении кадров, с другой же стороны существуют сферы, в которых наблюдается переизбыток специалистов-выпускников. Но работодатели в этих сферах зачастую не принимают их на работу, ссылаясь на отсутствие опыта и профессиональных навыков кандидатов. Несомненно, это говорит о проблемах в качестве нашего высшего и средне-специального образования. Для улучшения ситуации на рынке труда необходимо:

- Участие работодателя (представителей государственных предприятий и бизнеса) в разработке программы обучения в высших и средне-специальных учебных заведениях РК.

- Введение практики «заказов» специалистов будущими работодателями.

- Обеспечение информирования Министерства образования и науки представителями бизнеса о востребованных профессиях, по которым необходимо расширять профессиональное обучение, как молодежи, так и взрослого населения.

- Постоянное повышение качества преподавания, использование успешного международного опыта преподавания.

- Опережающее профессиональное обучение и стажировка работников организаций,

включая работников, находящихся под риском увольнения, а также привлечение студентов профильных специальностей с последующим трудоустройством (производственная практика).

- Популяризация рабочих профессий путём создания благоприятного имиджа.

Целью данных мероприятий должно стать вовлечение работодателя во все этапы формирования новой политики образования РК. В Казахстане на сегодняшний день существует проблема нехватки квалифицированных специалистов. Количество вакансий превышает количество специалистов на всей территории Казахстана. И в этой связи становится ясно, что для развития казахстанских квалифицированных специалистов необходимо применять изменения в системе образования Республики Казахстан при непосредственном участии как государства, так и представителей бизнеса, государственных предприятий, являющихся потенциальными работодателями для выпускающихся специалистов. Преисполненность рынка представителями популярных профессий отнюдь не гарантирует наличие именно тех специалистов, которые необходимы работодателям. Обозначенная ранее несбалансированность между спросом и предложением, ничто иное, как следствие ничем не объяснимого, но реального и стабильного явления разрыва между политикой образования Казахстана, бизнесом и рынком труда. Заказчики, бизнесмены не заявляют о своих нуждах, не взаимодействуют с учреждениями образования, не заявляют о том, каких специалистов нужно возвращать, чтобы экономика Казахстана процветала. Учреждения образования в свою очередь не спрашивают, какие специалисты особенно нужны заказчикам. Министерство не берет во внимание мнения ни тех, ни других, создавая стандарты на свое усмотрение, следуя своему видению. Причина безработицы, нехватки ценных кадров, профессионалов кроется в том, что рынок труда, образование и бизнес существуют как бы в параллельных системах, никак не соприкасаясь друг с другом. Нужна особая система кадрового менеджмента, которая позволила бы свести всех трех китов воедино, и на их взаимосвязи построить гармоничное соотношение спроса на специалистов и их предложения.

Дербисалин А.М.,
технический директор
 ТОО «NexenOilGasService»

АНАЛИЗ ВЛИЯНИЯ МАРКЕТИНГА НА ЭФФЕКТИВНОСТЬ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ КОМПАНИИ

В настоящее время в Республике Казахстан стремительно происходят процессы, подталкивающие нашу страну к развитию более тесных рыночных отношений, и современный мир диктует свои правила, и Республика Казахстан как участник международных отношений должна играть по этим правилам.

Имея большую часть доходов от сырьевых секторов экономики, государство и частный сектор не имеют стимулов к развитию новых отраслей бизнеса и производства.

В связи с созданием Таможенного союза необходимо повышать конкурентоспособность казахстанского бизнеса, так как с одной стороны у бизнеса появляются новые возможности, поскольку рынок раскрывается, а с другой стороны и новые вызовы, так как конкуренция повышается.

Создание конкурентных преимуществ выступает как одна из основных целей соперничества участников рынка.

Принятые государственные законы по поддержке отечественных предприятий не всегда могут в полной мере обеспечить успешность деятельности предприятия, поэтому во время рыночных отношений, когда каждое предприятие создается и функционирует для получения максимума прибыли, для достижения этой цели должна быть создана система маркетинга, которая в полной мере может охватить весь спектр вопросов, касающихся успешности деятельности предприятия. Однако сегодня, вопрос о необходимости введения маркетинговой деятельности на предприятии ставится под сомнение, так как эффект от маркетинговой деятельности почти невозможно оценить, в этой связи руководители многих предприятий не хотят вводить в штат работников маркетолога, так как не видят в этом особого смысла. Не случайно, была выбрана такая актуальная тема, как «Анализ влияния маркетинга на эффективность деятельности

компании (на примере компании, занимающейся поставками товаров и услуг для предприятий нефтегазового сектора Республики Казахстан).

В настоящее время основным условием успешного развития бизнеса становится его повышенное внимание к потребностям клиентов и разработка технологий управления взаимоотношениями. Организациям недостаточно просто предоставлять продукцию и услуги хорошего качества, важно направлять усилия на установление и поддержание долгосрочных отношений как с внешними, так и с внутренними клиентами, чтобы они были заинтересованы в улучшении результатов работы.

Организация деятельности в области маркетинга требует от компании различного рода затрат. Очевидно полагать, что эти затраты должны покрываться за счет увеличения объема продаж и давать дополнительную прибыль.

В соответствии с этим необходимо разработать и внедрить в компании систему оценочных показателей, отражающих эффективность маркетинговой деятельности и инвестиций в нее в долгосрочном аспекте.

Маркетологи могут измерить лояльность потребителей, степень приверженности к бренду, к компании, уровень проникновения, привычки покупателей, эффективность рекламного воздействия, но общая оценка влияния маркетинговой деятельности на эффективность компании не измеряется практически ни в одной компании в Республике Казахстан.

Маркетинговая деятельность реализуется путем выполнения следующих функций: исследование рынка, сегментирование рынка, выбор целевых сегментов рынка, позиционирование товара, разработка товарного ассортимента, введение на рынок новых товаров, осуществление ценовой политики, выбор каналов сбыта и организация сбытовой деятельности, осуществление коммуникации с потребителями. Основными функциями управления являются планирование и организация, поэтому от эффективного построения службы маркетинга зависит эффективность деятельности самой компании.

Потребители сами не всегда осознают свои потребности, поэтому компаниям необхо-

димо стратегически ориентироваться не только на выраженные запросы клиентов (Заявки, тендера), но и на скрытые. При этом основной целью должно быть не удовлетворение потребностей, а создание потребительской ценности. То есть предполагается формирование не просто конкурентного предложения, а создание предложения с эксклюзивными характеристиками, ориентированными на заказ потребителя.

Для того, чтобы проанализировать влияние маркетинга на прибыль коммерческого предприятия необходимо выделить отдельные маркетинговые функции в рамках подсистемы коммерческого предприятия, которые прямым или косвенным образом оказывают влияние на формирование прибыли.

Маркетинговые функции:

1. Аналитические функции.
2. Функции разработки стратегии, планирования, организации и контроля.
3. Производственные функции.
4. Сбытовые функции.
5. Функции продвижения.

Следует отметить, что в современных условиях в качестве показателя эффективности деятельности компании зачастую является стоимость бизнеса, как конечный измеритель богатства собственника. Существует мнение, что этот критерий должен лежать во главе угла при оценке, как маркетинговой стратегии компании, так и отдельных маркетинговых программ.

Согласно Ф. Котлер маркетинговое влияние это совокупность воздействия на уровень, время и характер спроса таким образом, что это способствует организации в достижении стоящих перед ней целей [1].

Согласно профессору Соловьеву [2]: «Рост предприятия – это проявление видов его деловой активности. Деловая активность может быть основана на трех возможностях роста:

- органический рост, то есть интенсивное развитие за счет собственных ресурсов;
- приобретение других предприятий или интегрированное развитие (включая вертикальную и горизонтальную интеграцию);
- диверсификация – уход в другие сферы деятельности».

Маркетинговое воздействие базируется на теоретических положениях общего менеджмента, среди которых определяющими являются законы и закономерности динамических систем, принципы, функции, формы и методы целенаправленной деятельности людей в процессе управления этими системами [3]. В свою очередь функция маркетингового управления сводится к планированию, регламентации и согласованию всех целей и задач.

В организационном аспекте влияние маркетинга на деятельность предприятия предусматривает наличие согласованных действий, которые обеспечивают достижение общей или набора целей, стоящих перед предприятием. Для координации действий должен существовать специальный орган, реализующий функцию управления, чаще всего таким органом является отдел маркетинга.

Обязательным элементом осуществления воздействия является анализ эффективности проводимых мероприятий, то есть расчет критериев, позволяющих оценить изменения в деятельности предприятия под влиянием маркетинга. Эффективность осуществления маркетинговых исследований малыми предприятиями целесообразно определять как разницу между указанными ниже показателями при неизменных условиях деятельности предприятия до и после проведения маркетингового воздействия:

1. Прирост прибыли .
2. Рост (снижение) рентабельности в целом по предприятию и по отдельным видам продукции.
3. Прирост стоимости реальной товарной продукции.

Важным фактором улучшения маркетингового воздействия на деятельность предприятия, является внедрение эффективной маркетинговой системы, которая обеспечит непрерывный процесс поиска путей совершенствования деятельности предприятия, посредством исследования, наблюдения, обработки информации, анализа, на основе чего руководство компании может принимать управленческие решения, которые, в свою очередь, обеспечат конкурентное преимущество на рынке.

Подводя итог необходимо отметить, что маркетинговое влияние на деятельность компании – это система организации работы, при которой управленческие решения принимаются после специального изучения требований рынка, что позволяет выработать цели, стратегии, тактику поведения предприятий на рынке, их товарную, ценовую, сбытовую, коммуникативную стратегии. Использование маркетингового влияния позволяет предприятиям лучше адаптироваться к изменениям внутрен-

ней и внешней среды и обеспечивать свое стратегическое развитие. Благодаря маркетинговому влиянию улучшается эффективность деятельности предприятия, а именно: вместо пассивного реагирования на внешние факторы приходят активные действия, которые снижают их негативное воздействие либо предупреждают их. Получение ожидаемых результатов возможно при грамотном планировании и реализации маркетинговых мероприятий, за которые отвечает служба маркетинга.

Литература:

1. *Котлер Ф.* Маркетинг менеджмент: экспресс-курс / пер. с англ. И. Малкова. СПб., 2012.
 2. *Соловьев Б.А.* Управление маркетингом. М., 2000.
 3. *Karmina N.V.* Osnovnye instrumenty vliyaniya marketinga na klyucheveye parametry biznesa rossiyskogorynkato varovpovednevnogosprosa // Mikroekonomika. 2011.
-

В МИРЕ КНИГ

**Новые издания, посвященные к 20-летию Университета
международного бизнеса (UIB)**

Ли В.Д., Садыкова Р.Б.

ОБЩИЙ КУРС ФИНАНСОВ. (Учебник). – Алматы, 2012. – 306 с.

В учебнике «Общий курс финансов» рассматриваются теоретические вопросы сущности финансов, основные тенденции их развития, звенья финансовой системы, их роль в процессе расширенного воспроизводства, финансовая политика и финансовый механизм, управление финансами, финансовый контроль, важнейшие финансовые категории – бюджет и бюджетное устройство, местные финансы и т.д.

Учебник предназначен преподавателям, студентам, магистрантам.



Бибатырова И.А.

РЕГИОНАЛЬНАЯ ЭКОНОМИКА И УПРАВЛЕНИЕ. (Учебное-методическое пособие). – Алматы, 2012. – 220 с.

В учебно-методическом пособии рассмотрены основы региональной экономики и управления. Начиная с краткого исторического знакомства с основами теорий региональной экономики, приводятся современные направления их развития. Дана характеристика двойственного статуса региона и обоснована необходимость учета этого статуса в практической деятельности, а так же приведены основные экономические функции региона в национальной экономике. Особое внимание уделено региональному развитию Казахстана: исторической характеристике, современным тенденциям, перспективам. Приведен зарубежный опыт государственного регулирования развития регионов.

Рассчитано на студентов и магистрантов экономических специальностей университетов, а так же на всех тех, кто интересуется проблемами территориального развития национальной экономики.

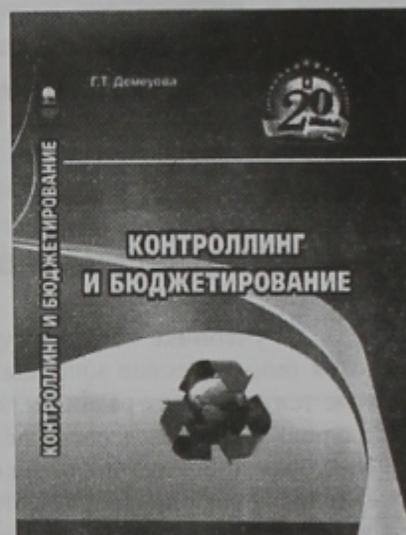


Демеуова Г.Т.

КОНТРОЛЛИНГ И БЮДЖЕТИРОВАНИЕ (Учебное пособие). – Алматы, 2012. – 310 с.

В учебном пособии в кратком и систематическом виде изложено содержание курса контроллинга и бюджетирования. Приводятся примеры из практики. После каждой темы даны вопросы и тесты, позволяющие контролировать степень усвоения материала.

Учебное пособие предназначено для магистрантов научно-педагогического и профильного направления.



Ажибаева З.Н., Абенова М.Х., Барышева С.Қ, Еспергенова Л.Р.

БУХГАЛТЕРЛІК ЕСЕП ЖӘНЕ АУДИТ (Оқу құралы). – Алматы, 2012. – 270 с.

Оқу құралында бухгалтерлік есептің негіздері, қағидалары, қаржылық есептіліктің мақсаты мен нысандары, бухгалтерлік есеп объектілері және оларға аудит жүргізу қарастырылған. Сонымен қатар бухгалтерлік есеп объектілерін ХҚЕС сәйкес жүргізілу принциптері берілген.

Оқу құралы студенттерге және бухгалтерлік есепті дайындау курстарында пайдалануға бағытталған.



Нуркашева Н.С.

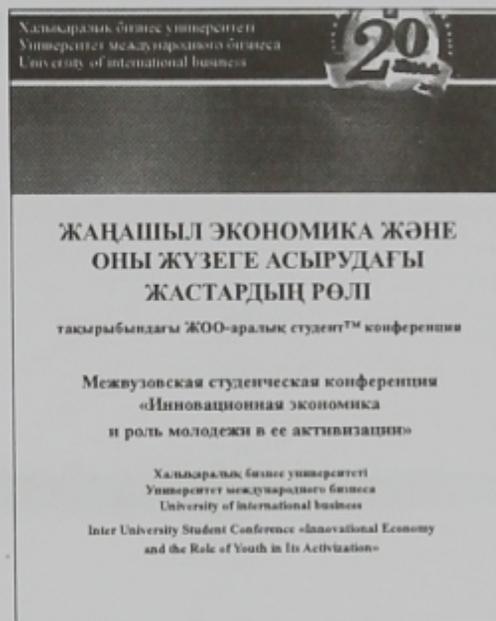
ӨНДІРІСТІК ЖӘНЕ БАСҚАРУШЫЛЫҚ ЕСЕП (Оқу құралы). – Алматы, 2012.

Оқу құралы жоғарғы және арнаулы оқу орындарының «Есеп және аудит», «Экономика», «Қаржы» мамандықтары бойынша білім алушы студенттерге өндірістік және басқарушылық есепті оқып-білудің теориялық және тәжірибелік жағынан білім алу үшін арналған.

Оқу құралында отандық ұйымдар мен кәсіпорындарда өндірістік және басқарушылық есепті ұйымдастырудың әдістемелік негіздері мен тәжірибелік мәселелері қарастырылған. Сонымен қатар оқу құралы ұйымдардағы басқарушылар, менеджерлер мен бухгалтер мен қаржы мамандарына өндіріс шығындарын жоспарлау, бағалау, өнімнің өзіндік құнын калькуляциялау, бюджеттеу сияқты сұрақтарды шешуде, сондай-ақ тиімді басқару шешімдерін қабылдауда маңыздылығы өте жоғары әдістемелік құрал бола алады.

СБОРНИК «ИННОВАЦИОННАЯ ЭКОНОМИКА И РОЛЬ МОЛОДЕЖИ В ЕЕ АКТИВИЗАЦИИ» (межвузовская студенческая конференция). – Алматы, 2012. – 344 с.

В сборник включены материалы 17-ой студенческой недели науки, посвященной 20-летию образования Университета международного бизнеса. В него вошли доклады и выступления участников конференции, в которых рассматривались актуальные вопросы экономической и социальной политики и практика социально-экономического развития Казахстана, приоритеты совершенствования подготовки экономических кадров в Вузах, роль молодежи в генерации идей, роль финансов в инновационном развитии Казахстана, творческий потенциал молодежи и его реализация в инновационном развитии Казахстана.



Устенова О.Ж., Давлетова М.Т.

ОРГАНИЗАЦИЯ ГОСТИНИЧНОГО БИЗНЕСА (Учебное пособие). – Алматы, 2012. – 400 с.

В учебном пособии раскрываются теоретические вопросы, касающиеся организации гостиничного бизнеса, а также практические аспекты деятельности гостиниц (отелей). В книге освещены вопросы функционирования гостиниц и ее служб, технология работы отелей, основы менеджмента и маркетинга в гостиничном бизнесе и туризме. Особое внимание уделено исследованию проблем организации гостиничного бизнеса в Казахстане, выявлена его специфика и определены перспективные направления развития. В учебном пособии содержится также интересный, содержательный практический материал по отелям мира и международному гостиничному бизнесу.

Учебное пособие содержит практические ситуации по гостиничному делу, которые носят учебный характер, а также наглядные иллюстрации в виде схем, графиков, фотографий, рисунков, способствующие лучшему восприятию и усвоению материала.

Учебное пособие может быть использовано в учебном процессе студентами специальностей «Туризм», «Ресторанное дело и гостиничный бизнес», «Социально-культурный сервис», а также специалистами, работающими в гостиничной индустрии.

Ответственный редактор
Масырова Роза Рамазановна

Компьютерная верстка
Боранбаева С.А.

«ВЕСТНИК»
Университета международного бизнеса

Выпуск N3(25)/2012
июль–сентябрь

Подписано в печать 27.06.2011. Формат 70x100 1/4.
Бумага офсетная. Усл.печ. л. 8,5. Тираж 200 экз.

Типография ТОО «Print-S»

Ежеквартальный журнал

«ВЕСТНИК» Университета международного бизнеса

Наши авторы:

преподаватели,
докторанты PhD,
ведущие аналитики,
представители отечественной и
зарубежной мысли.

ПОДПИСКА

Журнал «Вестник» включен в каталог:
«Газеты и журналы – 2012» АО «Казпочта».

Индекс: 74107.

Текущие выпуски можно приобрести в редакторском отделе,
каб. 327 в УМБ

Более подробная информация – на нашем сайте www.uib.kz

Справки и дополнительная информация по публикациям:

Тел: + (727) 250-62-44 (вн. 3999)

Моб. 8 -777-241-64-69, 8-701-943-21-99

Факс: + (727) 267-12-45

E-mail : rmasyrova@uib.kz



**Халықаралық
бизнес университеті**