

С. Торайғыров атындағы Павлодар мемлекеттік университетінің
ҒЫЛЫМИ ЖУРНАЛЫ

НАУЧНЫЙ ЖУРНАЛ
Павлодарского государственного университета имени С. Торайгырова

ПМУ ХАБАРШЫСЫ

Экономикалық сериясы
1997 жылдан бастап шығады



ВЕСТНИК ПГУ

Экономическая серия
Издается с 1997 года

№ 1 (2018)

Павлодар

НАУЧНЫЙ ЖУРНАЛ

Павлодарского государственного университета имени С. Торайгырова

Экономическая серия

выходит 4 раза в год

СВИДЕТЕЛЬСТВО

о постановке на учет средства массовой информации

№ 14211-Ж

выдано

Министерством культуры, информации и общественного согласия
Республики Казахстан**Тематическая направленность**публикация материалов в области экономики, управления, финансов,
бухгалтерского учета аудита**Бас редакторы – главный редактор**

Орсариев А. А.

*доктор PhD***Браувайлер Ганс-Кристиан**, д.э.н., профессор, Германия (главный редактор);**Эрназаров Т. Я.**, к.т.н., профессор (зам. гл. редактора);**Титков А. А.**, к.э.н., профессор (отв. секретарь);**Редакция алқасы – Редакционная коллегия****Алпысбаева С. Н.**, д.э.н., профессор;**Апенько С. Н.**, д.э.н., профессор, зав. кафедрой «Инновационное и проектное управление» ОмГУ имени Ф. Достоевского (г. Омск, Р.Ф.);**Асенова К.**, доктор PhD, ассоциированный профессор университета Национальной и мировой экономики (г. София, Болгария);**Омирбаев С. М.**, д.э.н., профессор;**Сальжанова З. А.**, д.э.н., профессор;**Алимбаев А. А.**, д.э.н., профессор;**Сатова Р. К.**, д.э.н., профессор;**Шокубаева З. Ж.** (тех. редактор).

За достоверность материалов и рекламы ответственность несут авторы и рекламодатели

Редакция оставляет за собой право на отклонение материалов

При использовании материалов журнала ссылка на «Вестник ПГУ» обязательна

© ПГУ имени С. Торайгырова

МАЗМҰНЫ**Альмухамбетов А. М.**

Аймақтағы бизнесті басқару ерекшеліктері9

Амерханова А. Х.

Адам ресурстарын инновациялық басқару15

Ахметова Д. Д., Шеримова Н. М.,**Каримбергенова М. К., Ещанова Р. С.**

Жаңа өнімдерді дамытудағы шетелдік тәжірибе21

Бабкин М. С.

Ұйымдарда жанжалдық жағдайлардың шығу себептері

мен оларды шешу әдістері туралы27

Бабкин М. С.

Ұйымдарда жанжалдарды басқарудың теориялық аспектілері46

Божко Л. Л.

4.0 Индустрияның элементтерін енгізу талаптарында

кадрларды даярлаудың қазіргі жүйесін қайта пішімдеу56

Донцов С. С., Шеримова Н. М.

Құрылыс машиналар паркін ұтымды

ұйымдастыру мен пайдалану66

Куатбеков Ж. А., Сарсенова А.Е.

Ынталандырушы тетіктер ұйым қызметі тиімділігін

арттырудың негізгі факторы ретінде76

Кулумбетова Д. Б., Снасапина А. С., Рыбцова О. Л.

Қазақстан Республикасындағы кино көрсету нарығының

ағымдағы жағдайы мен даму перспективалары86

Омаров С. А.

Басқарушылық есепте бюджеттеудің теориялық аспектілері98

Саргаева Н. Ю.

ЕЭО елдерінің шекаралас өңірлерінің

элеуметтік-экономикалық дамуын стратегиялық талдау103

Сартова Р. Б., Мусина А. Ж., Кафтункина Н. С.,**Айгужинова Д. З., Чикунова А. И.**

Білім беру секторындағы бюджеттеуді және

шығыстарды бақылауды жетілдіру119

Склярук Н. Н.

Адами ресурстарды басқарудағы негізгі әдістері мен

тапсырмалары туралы129

Стегайло И. В., Шеримова Н. М.

Start-up бұл – болашаққа көзқарас141

Эрназаров Т. Я., Сартова Р. Б., Кайдар М. Б., Кайдар А. Б.

ТМД және Еуропа елдерінің макроэкономикалық

көрсеткіштерінің динамикасы149

Эрназаров Т. Я., Сартова Р. Б., Кайдар М. Б., Кайдар А. Б.
ТМД елдерінің экономикасы дағдарысын тереңдету158

Авторларға арналған ережелер.....168

СОДЕРЖАНИЕ

Альмухамбетов А. М. Особенности управления предпринимательством региона.....	9
Амерханова А. Х. Инновационное управление человеческими ресурсами.....	15
Ахметова Д. Д., Шеримова Н. М., Каримбергенова М. К., Ещанова Р. С. Зарубежный опыт разработки новых продуктов	21
Бабкин М. С. К вопросу о причинах образования конфликтных ситуаций в организации и методы их разрешения	27
Бабкин М. С. Теоретические аспекты управления конфликтами в организации.....	46
Божко Л. Л. Переформатирование современной системы подготовки кадров в условиях внедрения элементов Индустрии 4.0	56
Донцов С. С., Шеримова Н. М. Рациональная организация и эксплуатация парка строительных машин	66
Куатбеков Ж. А., Сарсенова А. Е. Мотивационный механизм как основополагающий фактор повышения эффективности труда в организациях	76
Кулумбетова Д. Б., Снасапина А. С., Рыбцова О. Л. Текущее состояние и перспективы развития рынка кинопоказа в Республике Казахстан	86
Омаров С. А. Теоретические аспекты бюджетирования в управленческом учете	98
Саргаева Н. Ю. Стратегический анализ социально-экономического развития приграничных регионов стран ЕАЭС	103
Сартова Р. Б., Мусина А. Ж., Кафтункина Н. С., Айгужинова Д. З., Чикунова А. И. Совершенствование методов бюджета и контроля расходов в образовательном секторе	119
Склярчук Н. Н. К вопросу об основных методах и задачах управления человеческими ресурсами	129
Стегайло И. В., Шеримова Н. М. Start-up – это взгляд в будущее.....	141

Эрназаров Т. Я., Сартова Р. Б., Кайдар М. Б., Кайдар А. Б. Динамика макроэкономических показателей стран СНГ и Европы	149
Эрназаров Т. Я., Сартова Р. Б., Кайдар М. Б., Кайдар А. Б. Углубление кризиса экономик стран СНГ	158
Правила для авторов	168

CONTENT

Almuhambetov A. M. Peculiarities of enterprise management in the region	9
Amerhanova A. H. Innovative management of human resources	15
Akhmetova D. D., Sherimova N. M., Karimbergenova M. K., Eshchanova R. S. Foreign experience in developing new products	21
Babkin M. S. To the question of the reasons for conflict situations in the organization and their solutions.....	27
Babkin M. S. Theoretical aspects of conflict management in the organization.....	46
Bozhko L. L. Reformatting of the modern system of specialists training under the implementation of Industry 4.0 elements.....	56
Dontsov S. S., Sherimova N. M. Rational organization and operation of construction machinery fleet.....	66
Kuatbekov Zh. A., Sarsenova A. E. Motivation mechanisms as the main factor for improving the effectiveness of the organizations activities	76
Kulumbetova D. B., Snassapina A. S., Rubtsova O. L. Current state and prospects of development of the cinema market in the Republic of Kazakhstan.....	86
Omarov S. A. Theoretical aspects of budgeting in administrative accounting	98
Sargaeva N. Y. Strategic analysis of the socio-economic development of the border regions of the EEU countries	103
Sartova R. B., Musina A. Zh., Kaftunkina N. S., Aiguzhinova D. Z., Chikunova A. I. Improvement of methods of budgeting and cost control in the education sector	119
Sklyaruk N. N. To the question of the main methods and tasks of human resource management.....	129
Stegailo I. V., Sherimova N. M. Star-tup – the look into the future	141
Ernazarov T. Ya., Sartova R. B., Kaydar M. B., Kaydar A. B. Dynamics of macroeconomic indicators of the CIS countries and Europe	149

Ernazarov T. Ya., Sartova R. B., Kaydar M. B., Kaydar A. B.
Deepening the crisis of the economies of the CIS countries158

Rules for authors168

ГРНТИ 06.61.33

А. М. Альмухамбетов

магистрант, Факультет государственного управления, бизнеса и права,
Павлодарский государственный университет имени С. Торайгырова,
г. Павлодар, 140008, Республика Казахстан

ОСОБЕННОСТИ УПРАВЛЕНИЯ ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСТВОМ РЕГИОНА

В настоящей статье автор исследует теоретические основы управления предпринимательством на региональном уровне.

Ключевые слова: управление, предпринимательство, система управления предпринимательством, региональное управление, предпринимательская сфера региона, принципы управления предпринимательством.

ВВЕДЕНИЕ

Управление развитием предпринимательства является специфической и малоизученной областью казахстанского менеджмента, чем объясняется наличие ряда дискуссионных вопросов, связанных с определением его сущности, основополагающих принципов его организации и деятельности, круга участников, возможностью применения мирового опыта. В связи с чем, необходимость исследования этого процесса с теоретической точки зрения очевидна. Рассмотрение данной проблемы актуально также с позиций практики, нуждающейся в методиках и рекомендациях, помогающих повысить эффективность деятельности субъектов малого предпринимательства.

Региональные предприятия становятся признанным резервом экономического роста территорий, их усиливающаяся экономическая и социальная значимость в решении проблем регионов доказана. Следовательно, в силу ярко выраженной региональной ориентации малого бизнеса именно региональные аспекты управления развитием этого сектора в Казахстане на современном этапе заслуживают особенного внимания [1]. Это обуславливает целесообразность всестороннего изучения действующих в казахстанских регионах механизмов регулирования и поддержки малого предпринимательства, а также поиска путей их совершенствования. Безусловно, региональные предприятия имеют огромное социальное

значение, а всестороннее изучение и исследование данного вопроса актуально для социологической науки.

ОСНОВНАЯ ЧАСТЬ

Предпринимательская сфера региона, как показывает исследование его экономического содержания и характеристик, необходимо рассматривать как сложную структуру в системе предпринимательской сферы страны (рисунок 1)

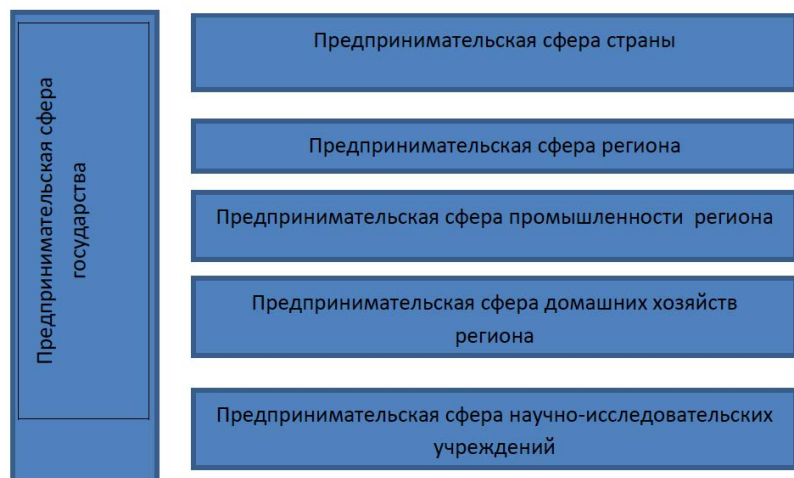


Рисунок 1 – Обобщенная схема предпринимательской сферы страны

Теория и методология количественного анализа и особенно проблема управления экономическим, ресурсным, интеллектуальным потенциалами Казахстана связи с выходом из экономического кризиса, экономическим ростом стала в последние годы предметом комплексных исследований не только отдельных ученых, но крупных научных коллективов [2].

В настоящем исследовании анализ предпринимательской сферы региона предлагается проводить на основе следующих методологических подходов (принципов):

- принцип региональности. Рассмотрение предпринимательской сферы региона как совокупности ресурсных потенциалов, входящих в регион (область);
- принцип консолидации ресурсов. Раскрытие предпринимательской сферы как сложно структурированной и консолидированной категории, включающей бюджетные ресурсы, инновационный потенциал, потенциалы

промышленных предприятий, фондового рынка, банковской системы, возможности домашних хозяйств (населения);

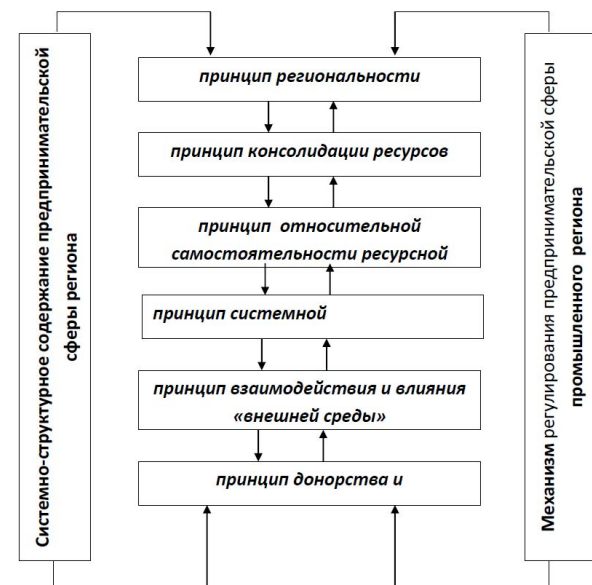


Рисунок 2 – Принципы формирования системно-структурного содержания предпринимательской сферы

– принцип относительной самостоятельности ресурсной системы. Выявление содержания предпринимательской сферы как свойства (потенциала) интегрированной, территориально обозначенной и относительно обособленной области, района;

– принцип системной пропорциональности. Обоснование системной пропорциональности предпринимательской сферы;

– принцип взаимодействия и влияния «внешней среды». Исследование системно-функционального взаимодействия предпринимательской сферы региона с внешней средой;

– принцип донорства и дотационности. учет дифференцированной структуры предпринимательской сферы региона, особенностей районов – «доноров» и районов дотационных в крупном регионе.

Предпринимательская сфера регионов страны различна и это одна из наиболее важных составляющих сложного экономического пространства.

С позиций системности функциональные отношения между этими пространствами можно рассматривать в рамках многопараметрической связи «подсистема-система» [9]. Исследование подобных связей предполагает анализ принципиальных свойств предпринимательской сферы, одним из которых является степень его неоднородности.

Формирование стратегических целей развития предпринимательской сферы региона должно исходить из системы целей стратегии социально-экономического развития региона и экономической политики государства. Стратегические цели развития региона представляют собой описанные в формализованном виде желаемые результаты его функционирования, а также параметры стратегической социально-экономической позиции в государстве, задающие направление действиям по развитию предпринимательской сферы региона и позволяющие оценивать их результативность.

Формирование государственной политики в сфере развития предпринимательства осуществляется на основе текущей политики органов государственной власти региона и представляет собой комплекс принципов, методов и мероприятий органов власти по регулированию процессов, направленных на повышение потенциала предпринимательской сферы региона и улучшение условий для его дальнейшего развития. Формирование региональной политики является среднесрочным управленческим процессом, осуществляемым в рамках стратегических решений и текущих финансовых возможностей региона.

Прежде всего, в рамках политики развития предпринимательской сферы следует рассматривать совершенствование законодательной и нормативно-правовой базы, формирование структурных механизмов трансформации экономики региона, функционирование которых даст устойчивый результат [6].

На данном этапе необходимо уделить особое внимание решению следующих задач:

- проведение мониторинга потенциала предпринимательской сферы региона и условий для его дальнейшего развития;
- проведение мониторинга инвестиционной деятельности в промышленных организациях и управляющих компаниях региона; систематизация информации об инвесторах и о соискателях инвестиций;
- создание эффективных механизмов мобилизации и концентрации финансовых ресурсов для реализации программ развития предпринимательской сферы региона;
- содействие привлечению частных отечественных и зарубежных инвестиций в предпринимательской сфере региона;
- систематизация данных о научно-технических, разработках, предлагаемых к внедрению в организациях предпринимательской

сферы региона, финансовая поддержка на конкурсной основе наиболее перспективных разработок, способствующих повышению конкурентоспособности продукции, снижению производственных затрат, получению экологического эффекта; обеспечение их апробации и внедрению;

– обеспечение участие региона в федеральных целевых программах по реализации промышленной и экономической политики государства;

– разработка региональных нормативно-правовых и законодательных актов, регулирующих различные стороны деятельности организаций и направленных на стимулирование их деятельности (прежде всего, в сфере инвестиционной, налоговой, таможенной политики);

– формирование благоприятного имиджа предпринимательской сферы региона.

ВЫВОДЫ

Как показывает мировой опыт, обеспечение стабильного функционирования общей социально-экономической системы – это гарантия независимости страны, условие стабильности и эффективной жизнедеятельности общества, гарантия достижения успеха. Проблемы обеспечения стабильного социально-экономического развития Казахстана, защищенности от отрицательного воздействия внешних и внутренних факторов, как условие ее возрождения привлекают к себе все более пристальное внимание политических деятелей, ученых, самых широких слоев населения.

Задача региональных властей – способствовать созданию кластеров вокруг основных «локомотивов» регионального бизнеса, В этом случае крупные компании играют роль ядра кластера, а малый и средний бизнес, который развивается вокруг них ускоренными темпами, становится важным плательщиком в бюджет и основным источником развития территории.

Целевой подход к развитию малого и среднего бизнеса вокруг определенной сферы существенно повышает его шансы на выживание

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1 Государственная программа по форсированному индустриально-инновационному развитию Республики Казахстан на 2010-2015 годы от 19 марта 2010 года № 958. – Астана, 2010.

2 **Ерошевич, Е.** Приоритеты, механизмы и модели экономического развития региона [Текст]/Е. Ерошевич // Наука и инновации. – М., 2015. – № 12. – С. 51–55.

3 **Ларин, С. Н.** Государственное регулирование рыночной экономики [Текст] / С. Н. Ларин // Государственно-частное партнерство в инновационных системах / Под общ. ред. С. Н. Сильвестрова. – М. : Изд-во ЛКИ, 2014. – 312 с.

4 **Делмон, Д.** Государственно-частное партнерство в инфраструктуре [Текст] / Д. Делмон // Астана: World bank publication, 2015. – 261 с.

5 <http://nif.kz/1904?page=25.6>.

6 **Жолдасбаев, С.** Государственное и муниципальное управление: регионально-экономические детерминанты [Текст] / Материалы АО «Казахстанский центр государственно-частного партнерства».

7 **Шатерникова, А.** Концентрация и эффективность производства в территориально-производственных комплексах [Текст] / А. Шатерникова // Казахстанская еженедельная газета «Панорама». – № 32, 17.08. 2016 г.

8 **Ювица, Н.** Стратегическое планирование и государственный менеджмент Казахстана.

9 **Клейнер, Г. Б.** Стратегия предприятия <http://kleiner.ru/wp-content/>

Материал поступил в редакцию 12.02.18.

А. М. Альмухамбетов

Аймақтағы бизнесті басқару ерекшеліктері

Мемлекеттік басқару, бизнес және құқық факультеті,
С. Торайғыров атындағы Павлодар мемлекеттік университеті,
Павлодар қ., 140008, Қазақстан Республикасы.
Материал баспаға 12.02.18 түсті.

А. М. Almuhambetov

Peculiarities of enterprise management in the region

Faculty of Public Administration, Business and Law,
S. Toraihyrov Pavlodar State University,
Pavlodar, 140008, Republic of Kazakhstan.
Material received on 12.02.18.

Бұл мақалада автор аймақтық деңгейде кәсіпорындарды басқарудың теориялық негіздерін зерттейді.

In this article, the author explores the theoretical foundations of enterprise management at the regional level.

ГРНТИ 06.52

А. Х. Амерханова

магистрант, Факультет государственного управления, бизнеса и права, Павлодарский государственный университет имени С. Торайғырова, г. Павлодар, 140008, Республика Казахстан
email: aiga1980@mail.ru

ИННОВАЦИОННОЕ УПРАВЛЕНИЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ

В данной статье автор поднимает проблему инновационного управления человеческими ресурсами в стране. Рассмотрено понятие «инновации», «управление человеческими ресурсами» с различных точек зрения. Проведен сравнительный анализ понятий «управление человеческими ресурсами» и «управление персоналом».

Ключевые слова: инновации, человеческие ресурсы, человеческий капитал.

ВВЕДЕНИЕ

За годы независимости Казахстан вошел в число стран с высоким потенциалом человеческого развития. По ряду показателей развития человеческого капитала (ЧК) – грамотности взрослого населения, средней продолжительности и качеству обучения, развитию бесплатной медицинской помощи – Казахстан до недавнего времени находился в числе стран с высоким их уровнем.

«Человеческий капитал становится все более определяющим в свете новых масштабных экономических задач», – Нурсултан Назарбаев, отметил на Международной научно-практической конференции «Стратегия Казахстан–2030» в действии». Президент Казахстана на встречах с деятелями науки и культуры и с учащейся молодежью не устает повторять, что формирование собственного человеческого капитала является для нашей страны наиважнейшей задачей и отмечает: «Мы четко понимаем, что человеческий капитал – это основа устойчивого экономического развития и главный двигатель инноваций, и с этих позиций строится политика суверенного государства».

В Послание народу Казахстана Президента Республики Казахстан Н. Назарбаева от 10 января 2018 года «Новые возможности развития в условиях

четвертой промышленной революции» были определены ключевые приоритеты образовательных программ, которое должно стать развитие способности к постоянной адаптации к изменениям и усвоению новых знаний [1].

ОСНОВНАЯ ЧАСТЬ

Сейчас РК работает по программе третьей модернизации страны, в ней поставлена задача улучшения социального самочувствия людей. Кроме того, в рамках программы введена возможность получения бесплатного технического профобразования – за счет государства.

В дошкольном образовании к 1 сентября 2019 года должны внедрить единые стандарты программ для раннего развития детей, развивающие социальные навыки и навыки самообучения.

Для повышения конкуренции между образовательными учреждениями и привлечения частного капитала планируется внедрить подушевое финансирование в городских школах.

В своем выступлении глава государства подчеркнул: «Качественное образование должно стать основой индустриализации и инновационного развития Казахстана.

Необходимо отметить, что тема человеческого капитала и знаний сегодня находится в центре внимания России и Казахстана. «Сегодняшняя тема человеческого капитала – в центре внимания наших государств. Она приобретает особую важность в век высоких технологий», – Н. Назарбаев.

Инновационный путь развития РК будет невозможным без распространения в обществе инновационной культуры, которая способна повлиять на готовность населения к внедрению новшеств. Необходимо отметить многосторонний потенциал инновационной культуры, которая в управлении проявляет четкую антибюрократическую направленность, что крайне важно для РК: в экономике – ускорение и эффективное использование научно-технических изобретений; в образовании – новые возможности для раскрытия инновационного потенциала личности и ее творческого развития; в культуре – оптимизация соотношений традиций и обновления.

«В ближайшие пять лет, согласно данным, все знания изменятся на треть... Мы сейчас ввели в школах обучение на трех языках. Те, кто сейчас поступил в первый класс, закончат школу в 2025 году и будут знать все три языка – русский, казахский, английский», – Н. Назарбаев.

«До 2030 года, по прогнозам экспертов, в различных сферах исчезнут порядка 60 % профессий, одновременно появятся более 180 новых профессий. Согласно докладу о человеческом развитии в ближайшие пять лет изменится более треть знаний, навыков, необходимых для трудовой

деятельности. Это серьезный вызов, решение которого должно стать одним из важных приоритетов нашего с вами сотрудничества», – отметил Глава государства [2].

Международный опыт подтверждает, что инвестиции в человеческий капитал и, в частности, в образование, начиная с раннего детства до зрелого возраста, способствуют существенным отходам для экономики и общества, экономическому росту страны. Организация экономического сотрудничества и развития пришла к выводу, что если для жителей определенной страны среднестатистический срок обучения увеличивается на год, это повышает валовой внутренний продукт данного государства на 3–6 %. Увеличение ассигнований на образование на 1 % ведет к увеличению валового внутреннего продукта страны на 0,35 %.

Однако необходимо помнить, что инвестиции в образование – это долгосрочные инвестиции, нельзя ждать от них мгновенных результатов, но они абсолютно необходимы для успешного развития государства.

Человеческий капитал является интенсивным фактором развития потому, что это не простое сложение работников, а сумма с синергетическим усилением эффективных профессионалов, конкурентоспособных специалистов, накопленных знаний и технологий, инструментов профессионалов, среды работы, качества их жизни. В центре ЧК – знания, образование и профессионализм.

А эти составляющие сами по себе являются интенсивными факторами развития, которые имеют саморазвитие за счет роста качества и эффективности использования высоких технологий, инноваций, новых знаний и методов. Вклад ЧК в экономический рост происходит через повышение эффективности всех видов экономической деятельности, а также через продажи интеллектуальных продуктов.

В развитых странах современную экономику следует именовать экономикой эффективного человеческого капитала, что подчеркивает главенствующую роль человеческого капитала в развитии экономики и общества как производительного фактора.

Из европейских стран в топ-20 вошли Швеция, Словения, Австрия, Эстония, Нидерланды, Бельгия и Ирландия. Россия совершила большой скачок, поднявшись за два последних года с 26-й на 16-ю строчку. По доступности образования Россия входит в первую пятерку вместе с Кыргызстаном, Казахстаном, Арменией и Украиной. В общем рейтинге Казахстан занимает 29 строчку.

Таблица 1 – Индекса развития человеческого капитала 2017

2017	Общий балл	Страна
1	77.12	Норвегия
2	77.07	Финляндия
3	76.48	Швейцария
4	74.84	США
5	74.40	Дания
6	74.30	Германия
7	74.14	Новая Зеландия
8	73.95	Швеция
9	73.33	Словения
10	73.29	Австрия
16	72.16	Россия
23	71.31	Великобритания
24	71.27	Украина
29	69.78	Казахстан
34	67.72	Китай
128	43.33	Сенегал
129	41.19	Мавритания
130	35.48	Йемен

Эффективностью вложений в человеческий капитал, является рентабельность или внутренняя норма отдачи, которая показывает, на сколько процентов увеличатся доходы человека при увеличении продолжительности его образования на один год. Если доходы отражают производительность, то при увеличении продолжительности образования на один год происходит увеличение доходов людей.

Аналитики Всемирного экономического форума составили новый рейтинг 130 стран мир по уровню развития человеческого капитала (Human Capital Report).

Основные критерии рейтинга – доступность образования, занятость населения, возможность накопить опыт работы, владение ноу-хау (разнообразие специализированных навыков, применяемых в работе) и меры по повышению квалификации сотрудников.

Лучше всего подготовка кадров ведется в Норвегии, Финляндии, Швейцарии, США и Дании. В этих странах можно не только получить хорошее образование. Здесь созданы оптимальные условия для профессионального роста и самореализации личности [3].

Шестую строчку занимает Германия. За последние два года она значительно улучшила свои показатели (2015 г. – 22 место). Высоко оценены сильная теоретическая и практическая подготовка к профессиональной жизни. Чуть хуже ситуация с инвестициями в персонал - по этому индикатору Германия оказалась на 12-м месте [4].

В Астане 15 декабря 2017 года презентовали уникальную книгу Президента страны Нурсултана Назарбаева – «Эра Независимости». Эта книга ещё и ценный исторический документ. Это не просто авторский взгляд. Это взгляд вершителя судьбы целого народа. И это уникальный шанс, когда любой казахстанец, взяв книгу в руки, с первой же ее страницы оказывается в самом закулисье политической жизни и не только. Нурсултан Назарбаев начинает книгу с декабря 2017 года. То есть сегодняшний день, когда можно смело оглянуться назад. В прошлое... И в тот самый день, когда Президент покоряет вершину Алатау. Описание эмоций раскрывает самую суть [2].

Успех государства в его народе, в человеческих ресурсах. Нурсултан Назарбаев описывает небывалый интеллектуальный подъем вначале 2000-х. И здесь казахстанскому образованию нужно было отвечать требованиям современного мира.

ВЫВОДЫ

Для того чтобы Республика Казахстан полноценно и дальше развивалась, необходимо подумать об интеллектуальном потенциале нации. Президент ставит задачу – модернизировать систему образования в свете «Стратегии Казахстан–2050» и апробировать новаторские стандарты и методологии преподавания, активизировать создание единой информационно-образовательной системы, в которой активно будет использоваться электронное обучение, позволяющее автоматизировать мониторинг обучения каждого, а так же работу всех организаций образования, обеспечить доступ к лучшим образовательным ресурсам, независимо от времени и от места расположения, а также создать прямую и обратную связь внутри образовательного сообщества.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1 Послание Президента Республики Казахстан Н. Назарбаева народу Казахстана. «Новые возможности развития в условиях четвертой промышленной революции» 10 января 2018 г.

2 **Назарбаев, Н. А.** Эра независимости. – Астана, 2017. – 508 с.

3 Повышение конкурентоспособности человеческого капитала в РК. – Алматы, 2010. МОиН РК, Инс. Эк. 4 с.

4 Человеческий капитал в условиях обеспечения конкурентоспособности национальной экономики, М. К. Медельханова. – Алматы, 2012. – 17 с.

5 Государственная программа развития образования Республики Казахстан на 2011–2020 годы.

Материал поступил в редакцию 12.02.18.

A. X. Amerhanova

Адам ресурстарын инновациялық басқару

Мемлекеттік басқару, бизнес және құқық факультеті,
С. Торайғыров атындағы Павлодар мемлекеттік университеті,
Павлодар қ., 140008, Қазақстан Республикасы.

Материал баспаға 12.02.18 түсті.

A. H. Amerhanova

Innovative management of human resources

Faculty of Public Administration, Business and Law,
S. Toraihyrov Pavlodar State University,
Pavlodar, 140008, Republic of Kazakhstan.

Material received on 12.02.18.

Бұл мақалада автор мемлекетте болған адам ресурстардың инновациялық басқарудың мәселелері көрсетілген. «Инновация», «адам ресурстарын басқарудың» түсінігі мен әр түрлі көзқарастары көрсетілген. «Адам ресурстары» және «персоналды басқарудың» салыстыру талдауы өткізілген.

In this article the author raises the problem of innovative management of human resources in the country. The concept of «innovation», «human resources management» is considered from various points of view. A comparative analysis of the concepts of «human resources management» and «personnel management» was conducted.

FTAMP 06.56.01

Д. Д. Ахметова¹, Н. М. Шеримова², М. К. Каримбергенова³, Р. С. Ещанова⁴

¹оқытушы (ассистент), Мемлекеттік басқару, бизнес және құқық факультеті, С. Торайғыров атындағы Павлодар мемлекеттік университеті, Павлодар қ., 140008, Қазақстан Республикасы;

²аға оқытушы, Мемлекеттік басқару, бизнес және құқық факультеті, С. Торайғыров атындағы Павлодар мемлекеттік университеті, Павлодар қ., 140008, Қазақстан Республикасы;

³PhD доктор, Мемлекеттік басқару, бизнес және құқық факультеті, С. Торайғыров атындағы Павлодар мемлекеттік университеті, Павлодар қ., 140008, Қазақстан Республикасы;

⁴оқытушы, Мемлекеттік басқару, бизнес және құқық факультеті, С. Торайғыров атындағы Павлодар мемлекеттік университеті, Павлодар қ., 140008, Қазақстан Республикасы

email: ¹din.pvl@mail.ru; ²asanek2010@mail.ru, ³madina.pavlodar@mail.ru, ⁴e_reichan@mail.ru

ЖАҢА ӨНІМДЕРДІ ДАМЫТУДАҒЫ ШЕТЕЛДІК ТӘЖІРИБЕ

Бұл мақалада автор тауарлар мен қызметтердің бәсекеге қабілеттілігін арттыру, қазақстандықтардың өмір сапасы экономиканың технологиялық құрылымын жаңғыртусыз, ғылыми, техникалық және инновациялық қызметті дамытусыз мүмкін еместігін айқындаған. Мақалада Қазақстан қазіргі заманғы технологиялар ауқымында ғылыми әлеуетке, персоналға, перспективті ғылыми қорларға ие екені жазылған. Бірақ, бұл ресурстар отандық және шетелдік нарықтарда жоғары технологиялық өнімдер мен қызметтерді өндіру мен сату үшін нашар пайдаланылады. Шетелдік бәсекелестерді арзан және жоғары сапалы өнімге байланысты қолданыстағы нарықтардан ауыстыру қиындықсыз жаңа міндеттермен алмастырылады: арзан бағаларды және жоғары сапаны сақтай отырып, жаңа нарықтарды құру. Жапонияның ұзақ мерзімді мақсаты – елді техниканы құруға айналдыру көзделген.

Кілтті сөздер: инвестициялық несие, аймақтық даму, стратегиялық даму, экспортты сақтандыру.

КІРІСПЕ

Заманауи кәсіпорынның тиімділігі, даму қарқындары оның жаңаруының дәрежесімен, яғни жаңа мұқтаждықты қанағаттандыратын, немесе мұқтаждықтың жаңа дәрежесін қанағаттандыратын, немесе мүдделі тұтынушылардың шеңберін айтарлықтай кеңейтетін жаңа тауарлардың өндірісінің болуымен анықталады. Осы міндеттерді шешу жаңа өнімді құру және игеру процесінің шеңберінде жасалады, ол идеяны (жаңалықты) ғылыми әзірлеуден бастап жаңа өнімді келесі коммерцияландырумен жаңалықты құруға және игеруге дейін жеке кезеңдердің жиынтығы болып келеді. Және де осы процестің нәтижелігі көбіне бұл кезеңдердің жаңалықтарды басқарудың бірыңғай ұйымдық механизміне қаншалықты біріктірілгендігіне, және сенімді қаржыландырумен қаншалықты қамтамасыз етілгендігіне тәуелді.

Қазақстанның болашағына инновацияның маңыздылығын ескере отырып, оны экономикалық қызметтің тәуелсіз түрі ретінде білу қажет. Бұл, бір жағынан, өнімді емес салаға қатысты ғылыми және ғылыми-техникалық қызметтің және кез келген өндірістік қызметтің барлық түрлерінің арасындағы байланыстың басқа біріне байланысты.

НЕГІЗГІ БӨЛІМ

Әлемнің дамыған елдерінің (АҚШ, Жапония, Германия, Франция) жаңа технологияларды үнемі жетілдіру мен дамытудың арқасында ІЖӨ өсімінің жартысынан астамын қамтамасыз етеді. Бұл оларға ұзақ мерзімді бәсекелестік артықшылықтар мен жоғары өмір сүру деңгейін қамтамасыз етеді.

Тауарлар мен қызметтердің бәсекеге қабілеттілігін арттыру, қазақстандықтардың өмір сапасы экономиканың технологиялық құрылымын жаңғыртусыз, ғылыми, ғылыми, техникалық және инновациялық қызметті дамытусыз мүмкін емес. Қазақстан қазіргі заманғы технологиялар ауқымында ғылыми әлеуетке, персоналға, перспективті ғылыми қорларға ие. Бірақ бұл ресурстар отандық және шетелдік нарықтарда жоғары технологиялық өнімдер мен қызметтерді өндіру мен сату үшін нашар пайдаланылады.

Қазақстанның болашағына инновацияның маңыздылығын ескере отырып, оны экономикалық қызметтің тәуелсіз түрі ретінде білу қажет. Бұл, бір жағынан, өнімді емес салаға қатысты ғылыми және ғылыми-техникалық қызметтің және кез келген өндірістік қызметтің барлық түрлерінің арасындағы байланыстың басқа біріне байланысты [22, с. 213].

Қазіргі уақытта дамыған елдердің ғылыми және инновациялық даму моделдерінің 3 түрі бар:

– қорғаныс саласындағы (АҚШ, Англия, Франция) инновациялық мүмкіндіктердің айтарлықтай үлесімен, ғылымдағы көшбасшылыққа бағытталған, ауқымды мақсатты жобаларды іске асыруға бағдарланған елдер;

– инновацияларды тарату, оңтайлы инновациялық саланы қалыптастыру, экономиканың барлық құрылымын (Германия, Швеция, Швейцария) рационализациялауға бағытталған елдер;

– инновациялық инфрақұрылымды дамыту арқылы инновацияны ынталандыратын, әлемдік ғылыми-техникалық прогрестің жетістіктеріне сезімталдықты қамтамасыз ететін, ғылым мен техниканың (Жапония, Оңтүстік Корея) іс-әрекеттерін үйлестіретін елдер.

Салықтық артықшылықтар – «Салықтық демалыс» атты инновациялық қызметті инновациялық өнімдерді жүзеге асыру арқылы алынатын таза пайдаға айналуы ынталандыру.

Инвестициялық несиелерді жеңілдікті шарттармен қамтамасыз ету, қосымша инновациялық шығындарға салықты төмендету, ғылыми-зерттеу және тәжірибелік-конструкторлық жұмыстарды жүргізуге бағытталған пайдаға салық ставкаларын төмендету, инновациялық ұйымдар акцияларына заңды және жеке тұлғалардың дивидендтеріне жеңілдікті салық салу және т.б. беру.

АҚШ венчурлық нысандар мен ғылыми орталықтар құруды ынталандырады. Олар алғашқы бес жылда федералды бюджеттен толығымен қаржыландырылды. Мемлекет білімді және қарқынды зерттеулерді толығымен қаржыландырады. Федералды үкіметтің меншігі болып табылатын бюджеттік зерттеулер барысында патенттелген өнертабыстарды пайдалану тегін болып табылады.

АҚШ-тың Ұлттық ғылыми қоры инновациялық фирмаларды ғана емес, сонымен қатар оларға гранттар – тегін мақсатты субсидиялар береді. Мемлекет инноваторларға іскерлік қызмет көрсететін инновациялық және консалтингтік орталықтарды тарату үшін желілер желісін жасайды, инновациялық нарық қалыптастыруға ықпал етеді.

Мемлекеттік органдар елдегі инновациялық үрдістерді бақылайды және болжайды, шетелде алдыңғы қатарлы технологияларды іздеумен айналысады.

Моральдық қолдау шаралары: ғалым-инноваторларға мемлекеттік наградалар, құрметті атақтар, басқарудың инновациялық жолдарын жарнамалау және насихаттау қолданылады.

Салықтық жеңілдіктер: жеңілдікті салықтық пайда салық базасын төмендету арқылы, сондай-ақ салық ставкаларын төмендету арқылы, салық төлемдерінен шегерімдермен жүзеге асырылады.

Жапонияда Сыртқы сауда және индустрия министрлігі өнеркәсіптік даму стратегиясын анықтайды. МОТР қамқорлығында – лицензияларды экспорттау және импорттаумен айналысатын өнеркәсіптік технологиялар бірлестігі.

Шетелдік бәсекелестерді арзан және жоғары сапалы өнімге байланысты қолданыстағы нарықтардан ауыстыру қиындықсыз жаңа міндеттермен алмастырылады: арзан бағаларды және жоғары сапаны сақтай отырып, жаңа нарықтарды құру. Жапонияның ұзақ мерзімді мақсаты – елді техниканы құруға айналдыру. Басым бағыттары – ақпараттық жүйелер, биотехнология, микроэлектроника, жаңа материалдар.

Тікелей және жанама әдістер:

- жеңілдікті несие беру;
- экспортты сақтандыру;
- экспорттаушылардың салық төлеуден ішінара босатылуы;
- тікелей субсидиялау;
- экспорттаушыларды сатуда көмек көрсету;
- алдыңғы қатарлы шетелдік жабдықты сатып алуда кәсіпорындарға көмек көрсету;
- шет елдермен ғылыми және техникалық алмасуды бақылау;
- технополис қалаларын құру;
- жоғары импорттық кедендік тарифтер;
- НИОКР-і индикативті жоспарлау.

Инновацияларды белсендіру нәтижесінде Жапония жан басына шаққанда ЖІӨ, ресурстарды тиімді пайдалану, халықтың өмір сүру ұзақтығы және экономикалық өсу қарқыны бойынша бірінші орынды иеленді.

ҚОРЫТЫНДЫ

Заманауи кәсіпорынның тиімділігі, даму қарқындары оның жанаруының дәрежесімен, яғни жаңа мұқтаждықты қанағаттандыратын, немесе мұқтаждықтың жаңа дәрежесін қанағаттандыратын, немесе мүдделі тұтынушылардың шеңберін айтарлықтай кеңейтетін жаңа тауарлардың өндірісінің болуымен анықталады. Осы міндеттерді шешу жаңа өнімді құру және игеру процесінің шеңберінде жасалады, ол идеяны (жаңалықты) ғылыми әзірлеуден бастап жаңа өнімді келесі коммерцияландырумен жаңалықты құруға және игеруге дейін жеке кезеңдердің жиынтығы болып келеді.

Жаңа өнімді өндіруді тиімді ұйымдастыру және игеру мәселесінің өзектілігі, теориялық және тәжірибелік маңыздылығы мақаланың тақырыбын таңдауды анықтады. Берілген мақалада жаңа өнімді құруды және игеруді басқаруды ұйымдастыру инновацияның бәсекеге қабілеттілігін қамтамасыз ету мақсаттарында жасалатын және жаңа өнімнің өмірлік циклінің барлық

кезеңдерімен кеңістікте және уақытта өтетін ұйымдық-техникалық, әлеуметтік-экономикалық процестердің жиынтығы ретінде қаралады.

ПАЙДАЛАНҒАН ДЕРЕКТЕР ТІЗІМІ

- 1 Акулич, И. Л. Современный маркетинг. – Рига: Изд. БРИ, 2011. – 344 с.
- 2 Грузинов, В. П., Максимов, К. К., Эриашвили, Н. Д. Экономика предприятия: Учебник для вузов / Под общей редакцией В. П. Грузинова: М. : Банки и биржи: ЮНИТИ, 2013. – 534 с.
- 3 Багиев, Г. Л. Маркетинг: Учебное пособие. – М. : Инфра, 2016. – 153 с.
- 4 Барнгольц, О. Б. Экономический анализ хозяйственной деятельности предприятий и объединений. – М., 2012. – 358 с.
- 5 Козлов, Е. Н. Товар и товарная политика. // Экономика строительства. – 2001. – № 1. – 187 с.
- 6 Котлер, Ф., Гончаровой, Н. П. «Методы оценки конкурентоспособности» М. ИВЦ «Маркетинг» 2014. – 53 с.
- 7 Годин, А. М. Маркетинг: Учебное пособие. – М. : Прогресс, 2013. – 96 с.
- 8 Долинского, Г., Соловьева, И. Рыночная конкурентоспособность. – М. : Издательский дом «Вильямс», 2012. – 45 с.
- 9 Ильющенко, Е. В. Маркетинг на предприятии. – М. : ФБК Контакт, 2015. – 83 с.
- 10 Ишаев, В. И. Экономическая реформа в регионе: тенденции развития и регулирование. – Владивосток : Дальнаука, 2014. – 191 с.

Материал баспаға 12.02.18 түсті.

Д. Д. Ахметова¹, Н. М. Шеримова², М. К. Каримбергенова³, Р. С. Ещанова⁴
Зарубежный опыт разработки новых продуктов

^{1,2,3,4}Факультет государственного управления, бизнеса и права,
 Павлодарский государственный университет имени С. Торайгырова,
 г. Павлодар, 140008, Республика Казахстан.
 Материал поступил в редакцию 12.02.18.

D. D. Akhmetova¹, N. M. Sherimova², M. K. Karimbergenova³, R. S. Eshchanova⁴
Foreign experience in developing new products

^{1,2,3,4}Faculty of Public Administration, Business and Law,
 S. Toraihyrov Pavlodar State University,
 Pavlodar, 140008, Republic of Kazakhstan.
 Material received on 12.02.18.

В данной статье автор рассматривает повышение конкурентоспособности товаров и услуг, невозможность развития качества жизни казахстанцев без модернизации структуры экономики, технологической, научной, технической и инновационной деятельности. В статье описан потенциал современных технологий, находящийся в рамках перспективных научных фондов, научного персонала. Но эти ресурсы слабо используются для производства и реализации высокотехнологичной продукции и услуг на отечественном и зарубежных рынках. В связи с заменой дешевой высококачественной зарубежной продукции на рынках и заменой существующих конкурентов новыми задачами становятся: создание новых рынков с сохранением производства недорогих и высококачественных товаров. Долгосрочная цель Японии – ориентация населения на создание техники.

In this article, the author considers increasing the competitiveness of goods and services, the impossibility of developing the quality of life of Kazakhstanis without modernizing the structure of the economy, technological, scientific, technical and innovative activities. The article describes the potential of modern technologies, located within the framework of promising scientific foundations, scientific personnel. But these resources are poorly used for the production and sale of high-tech products and services in the domestic and foreign markets. In connection with the replacement of cheap high-quality foreign products in the markets and replacement of existing competitors, new tasks are: creating new markets while preserving the production of inexpensive and high-quality goods. The long-term goal of Japan is the orientation of the population towards the creation of technology.

ГРНТИ 06.77.73

М. С. Бабкин

магистрант, Факультет государственного управления, бизнеса и права, Павлодарский государственный университет имени С. Торайгырова, г. Павлодар, 140008, Республика Казахстан

**К ВОПРОСУ О ПРИЧИНАХ ОБРАЗОВАНИЯ
КОНФЛИКТНЫХ СИТУАЦИЙ В ОРГАНИЗАЦИИ
И МЕТОДЫ ИХ РАЗРЕШЕНИЯ**

В статье автор исследует конфликты, которые возникают в организациях и проходят на социально-психологическом и отчасти индивидуально-психологическом уровне. Подробно рассматриваются причины и главные источники таких конфликтов. Подчеркивается важность того факта, что каждый руководитель в организации должен четко подразделять всех сотрудников по приверженности к конфликтным ситуациям на три основные группы, и проводить с каждой группой отдельную работу. Так же в работе анализируются некоторые модели разрешения конфликтных ситуаций в организации между сотрудниками. Автор выделяет две группы методов по решению конфликтов. Автор статьи делает вывод о том, что лучшие способы разрешения производственно-организационных конфликтов – это постоянная забота руководителя о совершенствовании условий труда, своевременная информированность рабочих о производственной ситуации. В завершении работы автор предлагает ряд более частных правил и рекомендаций по урегулированию или разрешению конфликтов.

Ключевые слова: конфликт, разрешение конфликта, конфликтная ситуация, методы разрешения конфликта, управление конфликтом, компромисс.

ВВЕДЕНИЕ

Причины образования конфликтных ситуаций в организации возникают на социально-психологическом и отчасти индивидуально-психологическом уровне. В нашем случае исследуются психологические механизмы осознания противоречивых ценностей, норм, ориентаций и целей индивидов и групп в процессе их совместной деятельности, а также формы взаимодействия и

разрешения споров социальными объектами. А в другом случае изучаются психофизиологические особенности и характеристики отдельной личности, и их влияние на возникновение конфликта, динамику поведения личности в конфликте и обратное влияние опыта конфликтных отношений на формирование личностных особенностей [1].

ОСНОВНАЯ ЧАСТЬ

Конфликты порождаются несколькими причинами и главным источником являются ограниченность ресурсов, которые нужно делить, взаимозависимость заданий, различия в целях, различия в представленных ценностях, различия в манере поведения, в уровне образования, а также плохие коммуникации, несбалансированность рабочих мест, недостаточная мотивация и т.д.

Перераспределение ресурсов. В любом предприятий любые ресурсы всегда ограничены. Начальство должно решить, как распределить материалы, информацию, людские ресурсы и финансы между разными группами, чтобы наиболее эффективным образом достигнуть целей организации. Сотрудники, как положено, ближе принимают свою проблему и всегда желают получить большего, а не меньшее. Необходимость делить ресурсы почти неизбежно ведет к различного рода недразумений.

Отличия в целях. Специализированные подразделения учреждений и даже подгруппы формируют свои цели, несут ответственность за их достижение, получают плату за конечный результат. Поэтому отдел могут уделить больше внимания их достижению, чем целям всей организации. Основные отличия в целях часто просматриваются между личностью и группой.

Взаимозависимость причин. Возможность конфликта существует везде, где один человек или группа зависят в выполнении задачи от другого человека или группы сотрудников. Основным первоисточником конфликта, как правило, является и то, что ни функции, ни средства, ни обязанности, ни власть, ни ответственность не распределены четко по подразделениям и рабочим местам.

Главные отличия в представлениях и ценностях. Отличия в ценностях – очень распространенная причина конфликта. Вместо того чтобы реально оценивать ситуацию, люди акцентируются на тех взглядах, альтернативах и аспектах ситуации, которые, по их мнению, благоприятны для подгруппы и личных потребностей сотрудников [2].

Неудовлетворительное общение. Плохое перераспределение информации является как причиной, так и следствием конфликта. Она может действовать как источник конфликта, мешая отдельным работникам или группе понять ситуацию или точки зрения других. Самые глобальные передачи информации, вызывающие конфликт, – неоднозначные критерии качества, неспособность

точно определить должностные обязанности и функции всех сотрудников и подразделений, а также предъявление взаимоисключающих требований к работе. Эти ключевые основы могут возникать или углубляться из-за неспособности руководителей разработать и довести до сведения подчиненных точное описание должностных обязанностей.

Плохая перераспределение информации является и следствием ссоры. Так, между его участниками конфликтной ситуаций снижается уровень коммуникаций, начинают формироваться неправильные представления друг о друге, развиваются враждебные отношения – все это приводит к усилению и продолжению конфликта.

Дисбаланс рабочих мест. Частый источник конфликтов на предприятиях. Когда должностная функция не подкреплена в полной мере или не выполняется работниками своих служебных обязанности перекладывая его на других.

Недостаточное управление и контроль. Главное управление над сотрудниками не должен диктоваться подозрительностью. Контролирующая власть использует неопределенный, тотальный контроль: каждый в любое время находится всегда под подозрением и по этому уже на половину виновен. При возникновении такой ситуаций сотрудник в конце концов, теряет самообладание и из-за нервозности действительно станет хуже работать.

Различия в манере поведения и жизненном взгляде. Человек не ощущает идентичности и настраивается сразу на то, что он не будет понят другим сотрудником. Возникает дискомфорт в общении.

Отсутствие уважения к начальству. Если у большинства сотрудников возникает ощущение, что стиль и методы управления не отвечают практическим потребностям, то это может послужить причиной возникновения спорной ситуаций. Недостаточное удовлетворение уровнем деловой или управленческой компетенции начальства имеет большой демотивационный потенциал. Очевидно, важно знать, чего ждет персонал от своих начальников, и делать из этого надлежащие выводы.

Неполноценная мотивация. Если удастся добиться совпадения потребителей личных потребностей с потребностями организации, очевидно, что сотрудник будет выкладываться ради удовлетворения этих потребностей, чего не обеспечит никакое принуждение.

Поэтому исследования показывают, что всех сотрудников по приверженности к конфликтным ситуациям можно подразделить на три группы:

- стрессоустойчивые к конфликтам;
- посторонняющие или удерживающиеся от конфликтов;
- агрессивные или конфликтные.

Численность на предприятий последней группы составляет где-то около 6–7 % всего персонала. По взглядами ученых, а именно английского исследователя Роберта Брамсона, для того, чтобы обеспечить в подразделении благоприятный психологический климат, нужно прилагать главные усилия лишь к десятой части персонала – трудным субъектам. Оставшиеся часть 9/10 сами стремятся к упорядоченности. Среди «агрессивных» Брамсон выделяет пять типов возмутителей спокойствия [3].

Самые агрессивные. Подразделяются на два вида: танки, снайперы и взрывники. Танки абсолютно уверены в том, что их советы всегда правдивые и самые компетентные. Единственное, чего они не хотят слушать – агрессивных реакций со стороны тех, с кем они общаются. Чтобы добиться в конфликте с танками каких-либо успехов, надо дать им возможность «выпустить пар», и тогда, они не редко становятся даже ручными. Снайперы стреляют в людей различными колкостями и остротами и тем самым вносят расстройство в коллективные действия сотрудников. Как подействовать на этих сотрудников решает подробное объяснение, что он мыслит под той или иной своей остротой. Но при этом случае снайпер не должен терять своего лица, иначе он «взрывается» или затаивается «с камнем за пазухой». Взрывники – личности горячие, которые обрушиваются на оппонентов с бранью, при этом так артистично выходят из себя, что создается впечатление у окружающих, будто их, сильно обидели. Им надо закончить выплескивать из себя накопившиеся эмоции.

Жалобщики. Эти люди так красочно описывают свои «беdy», что у слушателя нередко складывается мнение в их пользу. В таком случае – это перефразировать жалобы своими словами, дав понять, что их переживание замечено.

Нерешительные. Люди такого типа нерешительно делают так много пробных шагов перед тем, как что-либо сделать, что вызывают раздражение у окружающих. Нерешительные боятся тех, кто на них оказывает давление. Навязанные им обязанности они выполняют без энтузиазма.

Безответственные. В какой-то степени – это тревожные личности, однако тревоги порождают у них не уход от спора, а агрессию. Если они почувствуют к себе особые привилегий, поведение их как бы само собой войдет в рамки.

Везнайки. Они, в сущности, являются ценными сотрудниками, но ведут себя так вызывающе, что вызывают у окружающих чувство неполноценности. Поэтому, что они редко соглашаются на то, чтобы признать свои ошибки.

Конфликтные ситуаций способствуют развитию организации, так как открывают недостатки в ней, выявляют противоречия. Они помогают снижать сопротивление изменениям [4].

Конфликтные ситуаций поддерживает развивающую равновесию в общественной стабильности. Причины вскрываются, а не уходят вглубь, где еще более усиливаются и разрушающе действуют на предприятие.

Конфликтные ситуаций могут также уменьшить возможности группового мышления и синдрома покорности, когда подчиненные не высказывают идеи, которые, как они считают, противоречат идеям начальства. Это может улучшить качество процесса принятия управленческих решений, так как дополнительные идеи и «диагноз» ситуации ведут к лучшему ее пониманию; симптомы отделяются от причин и разрабатываются добавочные альтернативы и критерии их оценки. Через конфликтные ситуаций члены группы могут проработать возможные проблемы в исполнении еще до того, как решение начинает выполняться.

Конфликтные ситуаций способствуют становлению групповой солидарности, что позволяет искоренить причины внутреннего разобщения и восстановить единство. Но необходимо отменить, что такое воздействие оказывают ссоры, затрагивающие только такие цели, ценности и интересы, которые не противоречат основам внутригрупповых отношений. В тенденции такие конфликтные ситуаций содействуют изменению внутригрупповых норм и отношений в соответствии с насущными потребностями отдельных индивидов или подгрупп.

В процессе конфликтного ситуаций проблема может быть, решена путем, который приемлем для всех сторон, и в результате люди больше будут чувствовать свою причастность к решению этой проблемы. Это, в свою очередь, сводит к минимуму или вовсе устраняет трудности в осуществлении решений – враждебность, несправедливость и вынужденность поступать против воли.

Решение конфликта представляет собой устранение полностью или частично причин, породивших конфликт, либо изменение целей участников конфликта.

Чем точнее определение существенных элементов конфликта, тем легче найти средства для эффективного поведения.

Процесс разрешения любого конфликта складывается из трех этапов.

Первый – подготовительный – это диагностика конфликта. Второй – разработка стратегии разрешения и технологии. Третий – реализация комплекса методов и средств. Диагностика конфликта включает: описание его видимых проявлений; определение уровня развития конфликта; выявление причин конфликта и его природы; измерение интенсивности; определение сферы распространности.

Эффективное разрешение конфликта, т.е. разрешение при наименьших потерях ресурсов и сохранении жизненно важных общественных структур, возможно при наличии некоторых необходимых условий и реализации принципов

управления конфликтом. К числу первых относятся: наличие организационно-правового механизма разрешения конфликта; наличие опыта конструктивного решения конфликтов; развитие коммуникативных связей; наличие ресурсов для осуществления системы компенсаций. Что касается принципов, то речь идет прежде всего о конкретном подходе к разрешению конкретных конфликтов. Различаются: «силовая», компромиссная и «интегративная» модели. Силовая модель ведет к исходам конфликта двух видов: «победа-поражение», «поражение-поражение». Две другие модели – к возможному разрешению конфликта по типу «победа-победа» или «выигрыш-выигрыш».

Все методы делятся на две группы: негативные, включающие в себя все виды борьбы, преследующие цель достижения победы одной стороны над другой; позитивные, при использовании их предполагается сохранение основы взаимосвязи между субъектами конфликта. Это – разнообразные виды переговоров и конструктивного соперничества. Различие негативных и позитивных методов условно. Эти методы нередко дополняют друг друга. Как ни разнообразны виды борьбы, им присущи некоторые общие признаки, ибо любая борьба – это действие с участием, по крайней мере, двух субъектов, где один из них препятствует другому.

В любой борьбе необходимо уметь: наилучшим образом выбрать поле схватки; сосредоточить нужные силы в этом месте; выбрать оптимальный момент времени для нанесения удара. Все приемы и методы борьбы предполагают ту или иную комбинацию этих составляющих. Целью борьбы является изменение конфликтной ситуации. Это достигается тремя общими способами: непосредственным воздействием на противостоящий субъект, его средства борьбы, на обстановку; изменением соотношения сил; верной или ложной информацией оппонента о своих действиях и намерениях; получением адекватной оценки возможностей оппонента и ситуации. В разнообразных методах борьбы используются эти способы воздействия в разных сочетаниях.

Основным позитивным методом разрешения конфликтов являются переговоры. Переговоры – это совместное обсуждение конфликтующими сторонами с возможным привлечением посредника спорных вопросов с целью достижения согласия. Они выступают некоторым продолжением конфликта и в то же время служат средством его преодоления. В том случае, когда делается акцент на переговоры как часть конфликта, их стремятся вести с позиции силы, с целью достигнуть односторонней победы. Естественно, такой характер переговоров, обычно, приводит к временному, частичному разрешению конфликта, и переговоры служат лишь дополнением к борьбе за победу над противником. Если же переговоры понимаются имущественно

как метод урегулирования конфликта, то они приобретают форму честных, открытых дебатов, рассчитанных на взаимные уступки.

Руководителю приходится разрешать конфликты не только в деловой, но и в личностно-эмоциональной сфере. При разрешении последних применяются другие методы, поскольку в них, как правило, трудно выделить объект разногласий, отсутствует видимое столкновение интересов. В конфликтной ситуации или в общении с трудным человеком следует использовать такой подход, который в большей степени соответствовал бы конкретным обстоятельствам и при котором последний чувствовал бы себя комфортно.

Наилучшими предпосылками в выборе оптимального подхода разрешения конфликта являются жизненный опыт и желание не усложнять ситуацию и не доводить человека до стресса. Можно добиться компромисса, приспособиться к нуждам другого человека (особенно партнера или близкого человека); настойчиво добиваться осуществления своих истинных интересов в другом аспекте; уклониться от обсуждения конфликтного вопроса, если он не очень важен; использовать стиль сотрудничества для удовлетворения наиболее важных интересов обеих сторон. Поэтому лучшим способом разрешения конфликтной ситуации является сознательный выбор оптимальной стратегии поведения [5].

М. Цыбульская и Е. Яхонтова выделяют 2 группы методов – стратегические и тактические.

Стратегические методы – те, которые применяются управленцами как база для развития организации, для предупреждения дисфункциональных конфликтов вообще:

- планирование социального развития;
- информированность работников о целях и каждодневной эффективности организации;
- использование четких инструкций с конкретными требованиями к работе каждого члена организации;
- организация материального и морального вознаграждения за труд наиболее результативных сотрудников;
- наличие простой и доступной пониманию каждого системы исчисления заработной платы;
- адекватное восприятие неконструктивного поведения как отдельных работников, так и социальных групп.

Тактические методы управления конфликтом включают в себя две базовые тактики: (соперничество, приспособление) и три производные тактики: (уклонение, компромисс, сотрудничество) [6].

Точно так же, как ни один стиль руководства не может быть эффективным во всех без исключения ситуациях, так и ни один из рассмотренных стилей разрешения конфликта не может быть выделен как самый лучший. Надо научиться эффективно использовать каждый из них и сознательно делать тот или иной выбор, учитывая конкретные обстоятельства.

Чтобы успешно решить конфликт необходимо определить причину конфликта, а затем – применить соответствующую технику решения конфликтных проблем. Например, метод творческой визуализации может быть использован для анализа причин конфликта; метод мозгового штурма может быть полезен при поиске альтернатив; метод автоматической записи может быть использован для выяснения собственных реакций на те или иные возможности; метод мысленного представления может помочь спросить самого себя и получить от внутреннего голоса совет в отношении выбора. Наконец, метод мысленного контроля или техника волевого мышления может быть использована для выработки достаточной внутренней мотивации или контроля с целью реализации новых решений. Методами контроля конфликтной ситуации может овладеть каждый. Они помогут решить проблему практически любого типа.

Внешним проявлением конфликтного поведения являются его стратегии, состоящие в выборе и воплощении в жизнь конкретных тактик межличностного взаимодействия. К ним, по мнению американского психолога К. Томаса, следует относить:

1 соперничество (противодействие), т.е. стремление добиться удовлетворения своих интересов в ущерб другим людям. Соперничество предполагает максимальный учет своих интересов и потребностей и применяется тогда, когда надо быстро разрешить проблему в свою пользу. Достоинством этой стратегии является выявление наиболее динамичного участника. Примерами подобной стратегии служат различные конкурсы и соревнования. К недостаткам соперничества относятся проигрыш одной или нескольких, а иногда и всех сторон конфликта, высокий уровень напряжения и возможный разрыв всяких взаимоотношений сторон конфликта.

2 сотрудничество, когда участники конфликта приходят к альтернативе, полностью удовлетворяющей интересы обеих сторон;

3 избегание, для которого характерно как отсутствие стремления к кооперации, так и отсутствие тенденций к достижению собственных целей. Избегание полезно в тех случаях, когда нет времени или возможности разрешить конфликт немедленно. К негативной стороне этой стратегии можно отнести то, что конфликт при применении данной стратегии не

разрешается. Избегание или уход от конфликта также часто используется руководством при управлении.

4 приспособление, означающее уступчивость в противовес сотрудничеству, принесение в жертву собственных интересов ради другого. Достоинством приспособления считается сохранение отношений с оппонентом. К недостаткам – отказ от удовлетворения своих интересов и потребностей. Данная стратегия применяется, когда у индивида имеется мало шансов на победу или когда ситуация незначима для индивида и важно сохранить отношения. Администрация зачастую идет на уступки за счет уменьшения собственных притязаний.

5 компромисс, реализующийся в частном достижении целей партнеров ради условного равенства. Компромисс – открытое обсуждение мнений, направленных на поиск наиболее удобного для обеих сторон решения. В этом случае партнеры выставляют аргументы в свою и в чужую пользу, не откладывают решения на потом и не принуждают в одностороннем порядке к одному возможному варианту. Преимущество этого исхода – во взаимности равенности прав и обязанностей и легализации (открытости) претензий. Компромисс требует гораздо меньше времени и меньше усилий на решение вопроса, в целом устраивающего стороны конфликта. В этом состоит преимущество компромисса. К недостаткам его относится остаточная неудовлетворенность сторон, пожертвовавших какими-либо своими интересами.

6 принуждение. Это тактика прямолинейного навязывания того варианта исхода противоречия, который устраивает его инициатора. Например, начальник отдела, пользуясь своим административным правом, запрещает разговаривать по телефону по личным вопросам. Этот исход конфликта в некотором смысле действительно быстро решает и решительно устраняет причины недовольства инициатора. Но он самый неблагоприятный для сохранения отношений.

7 метод скрытых действий. Используется в организациях, ориентированных на коллективные методы взаимодействия, а также в странах традиционного коллективизма. Метод показан в случаях несущественных расхождений интересов в условиях привычных моделей поведения людей в коллективе. Метод основан на подчеркивании общих интересов, когда различия приуменьшаются, а общие черты – акцентируются: «Мы одна дружная команда и не следует раскачивать лодку». Вероятный результат использования этого метода предполагает наличие двух вариантов: «выигрыш-проигрыш», «выигрыш-выигрыш».

Нельзя однозначно утверждать, какая стратегия поведения лучше. Важно учитывать особенности ситуации: то, что подойдет в одном случае, может не подойти в другом.

Наиболее перспективной представляется стратегия сотрудничества, однако она требует очень много времени на разрешение конфликта и неприемлема в условиях жестко лимитированного времени. Преимущества сотрудничества в том, что оно позволяет до конца разрешить проблему, разобраться со всеми потребностями всех участников конфликта и выбрать наилучшее решение, полностью устраивающее все стороны. Недостатками данного способа являются большие временные затраты и невозможность в некоторых случаях найти решение, до конца удовлетворяющее все стороны конфликта.

Таким образом, можно подвести итог, и указать, что основными причинами возникновения конфликтных ситуаций в организациях могут быть ограниченность ресурсов, которые нужно делить, различия в целях, различия в представленных ценностях, различия в манере поведения, а также плохая коммуникация, несбалансированность рабочих мест, недостаточная мотивация к выполнению работы. Плохая передача информации является как причиной, так и следствием конфликта. Одной из причин возникновения конфликтных ситуаций в организациях является неадекватное восприятие информации. Порядка 80 процентов рабочего времени у человека проходит во взаимодействии с другими людьми. Около 50 процентов всей передаваемой информации воспринимается неправильно. Стрессовое напряжение может стать элементарной причиной для конфликта.

Лучшие способы разрешения производственно-организационных конфликтов – постоянная забота руководителя о совершенствовании условий труда, своевременная информированность рабочих о производственной ситуации. Большое значение в разрешении конфликтных ситуаций имеет общение участников, центральным моментом которого является переговоры. Предполагая провести беседу со своим оппонентом, руководитель должен предварительно, по возможности полно проанализировать сложившуюся ситуацию. Задачи руководителя по разрешению конфликта состоят в выяснении причины конфликта, определении цели оппонента и намерение сферы сближения точек зрения с оппонентом, уточнении поведенческих особенностей оппонента. Чем точнее определение существенных элементов конфликта, тем легче найти средства для эффективного поведения.

Однако необходимо учитывать, что в каждой конкретной конфликтной ситуации стратегия поведения будет отличаться, с учетом особенностей ситуации. Метод разрешения конфликта, выбранный в одной ситуации,

может не подойти к другой. Наиболее общие рекомендации по решению конфликтной ситуации могут быть сведены к следующему:

1 признать существование конфликта, т.е. признать наличие противоположных целей, методов у оппонентов, определить самих этих участников. Практически эти вопросы не так просто решить, бывает достаточно сложно сознаться и заявить вслух, что ты находишься в состоянии конфликта с сотрудником по какому-то вопросу. Иногда конфликт существует уже давно, люди страдают, а открытого признания его нет, каждый выбирает свою форму поведения и воздействия на другого, однако совместного обсуждения и выхода из создавшейся ситуации не происходит.

2 определить возможность переговоров. После признания наличия конфликта и невозможности его решить «с ходу» целесообразно договориться о возможности проведения переговоров и уточнить, каких именно переговоров: с посредником или без него и кто может быть посредником, равно устраивающим обе стороны [6].

3 согласовать процедуру переговоров. Определить, где, когда и как начнутся переговоры, т.е. оговорить сроки, место, процедуру ведения переговоров, время начала совместной деятельности.

4 выявить круг вопросов, составляющих предмет конфликта. Основная проблема состоит в том, чтобы определить в совместно используемых терминах, что является предметом конфликта, а что нет. Уже на этом этапе вырабатываются совместные подходы к проблеме, выявляются позиции сторон, определяются точки наибольшего разногласия и точки возможного сближения позиций.

5 разработать варианты решений. Стороны при совместной работе предлагают несколько вариантов решений с расчетом затрат по каждому из них, с учетом возможных последствий.

6 принять согласованное решение. После рассмотрения ряда возможных вариантов, при взаимном обсуждении и при условии, что стороны приходят к соглашению, целесообразно это общее решение представить в письменном виде: коммюнике, резолюции, договоре о сотрудничестве и др. В особо сложных или ответственных случаях письменные документы составляются после каждого этапа переговоров.

7 реализовать принятое решение на практике. Если процесс совместных действий заканчивается только принятием проработанного и согласованного решения, а дальше ничего не происходит и не меняется, то такое положение может явиться детонатором других, более сильных и продолжительных конфликтов. Причины, вызвавшие первый конфликт, не исчезли, а только усилились невыполненными обещаниями. Повторные переговоры проводить будет намного сложнее.

Помимо общих принципов управления конфликтами, существует целый ряд более частных правил и рекомендаций по урегулированию или разрешению конфликтов. Эти нередко тесно связанные друг с другом правила обращения с конфликтами таковы [7]:

- рационализация конфликта, снижение его эмоциональной окраски. Иррациональность, неосмысленность поведения всегда затрудняет решение конфликта;

- концентрация внимания не на заявленных позициях (требованиях), а на реальных интересах оппонента. Очень часто официальные заявления сторон лишь камуфлируют их подлинные интересы;

- расширение коммуникаций между сторонами с целью получения достоверной информации и укрепления доверия;

- сегментация, дробление предмета конфликта на многие составляющие. Это позволяет увидеть в позициях сторон точки соприкосновения и найти вопросы, по которым возможны согласие, компромиссы или сотрудничество;

- проведение различия между участником и предметом конфликта. Соперничество по определенным вопросам не должно перерасти в личную вражду и оскорбления;

- относительность соперничества. Противоположную сторону нельзя рассматривать как врага в последней инстанции. Конфликт практически никогда не охватывает весь спектр интересов сторон. У оппонентов есть и общие черты, а часто и общие интересы. Именно на них следует опираться в достижении взаимопонимания и сотрудничества;

- ограничение сферы соперничества. Нельзя затрагивать основные цели и ценности оппонента, допускать расширение областей спора;

- сложный, многосоставный характер соперничающих сторон. Если в конфликте с каждой стороны участвуют более, чем по одному человеку, то их позиции очень редко полностью совпадают. Дифференцированно подходя к оппоненту, можно ослабить его позицию, найти людей, готовых к сотрудничеству;

- временное (стадийное) ограничение конфликта. Чем раньше остановить процесс развертывания конфликта, тем легче его разрешить, и наоборот, чем дальше зашел конфликт в своем проявлении, тем труднее и дороже его урегулирование;

- расширение временного горизонта конфликта. Как следует из теории игр, наиболее опасные игры характеризуются их узким временным горизонтом. Определение длительной перспективы полного разрешения конфликта, как правило, облегчает его разрешение. Данное правило нашло свое отражение в мудрости героя восточных сказок Ходжи Насреддина,

который под угрозой снятия головы пообещал падишаху научить говорить осла за тридцать лет, вполне резонно рассуждая при этом: «За тридцать лет либо осел сдохнет, либо падишах умрет, либо умру я». Достаточно часто по прошествии определенного времени главные причины конфликта либо отпадают, либо утрачивают свою значимость;

- стремление к окончательному решению конфликта менее желательно, чем к мелиоративному (предполагающему постепенное улучшение ситуации) решению его. Это означает, что в большинстве случаев (хотя и не всегда) нельзя действовать по принципу «либо все, либо ничего». При мелиоративном подходе решение конфликта оценивается с точки зрения того, лучше оно или хуже по сравнению с предшествующим состоянием или другими альтернативами; а конфликты решаются с помощью перемен, а не путем замораживания существующего состояния. При консервации ситуации весьма вероятно, что через некоторое время конфликт вспыхнет снова;

- нежелательность односторонних уступок, ибо сделавшая уступки сторона, как правило, чувствует себя ущемленной и обиженной, что подрывает прочность соглашения;

- при разрешении конфликта важно уважать достоинство проигрывающей стороны или даже дать ей возможность выиграть в престиже в глазах ее сторонников и окружающих. Нельзя загонять противника в угол. Это может вызвать внезапный всплеск его агрессивности, переход конфликта в новую, более опасную плоскость с использованием более разрушительных методов и средств;

- решение конфликта должно быть легитимировано культурой, т.е. опираться на ценности, признаваемые всеми сторонами и окружающими. В таком случае будет меньше взаимных обид и решение будет гораздо прочнее; а ориентация на поликаузальность (многопричинность) конфликта и использование разнообразных средств. Данное правило исходит из того, что в основе конфликта часто лежат несколько причин. Но даже если имеется лишь одна причина, то средства ее устранения могут быть разнообразны. Ориентация на поликаузальность конфликта и разнообразие инструментов его разрешения полезна еще и потому, что она, нацеливаясь на поиск многих причин и средств, уменьшает вероятность ошибки;

- арбитраж, включение в процесс разрешения конфликта (коммуникации, подготовку, формулировку и интерпретацию решений, контроль за их реализацией) третьей стороны. Конфликты между двумя сторонами без подключения посредников трудно разрешимы;

- предпочтительность ставки на сотрудничество между взаимозависимыми сторонами ставке на временный выигрыш. Временная победа непрочна и вскоре может обернуться возобновлением борьбы или

даже поражением. Устанавливающееся же в ходе сотрудничества доверие – ценный потенциал будущего взаимовыгодного взаимодействия сторон;

– ограничение числа участников урегулирования конфликта представителями (лидерами) соперничающих сторон. Опора исключительно на институт большинства затрудняет нахождение взаимоприемлемых решений и в конечном счете способствует не решению, а обострению конфликтов;

– определение круга возможных альтернатив, допустимых уступок до принятия совместного решения. Без этого каждой из сторон трудно найти компромиссное решение на переговорах;

– определение на ранних стадиях конфликта, а лучше до его возникновения, цены победы и поражения. В глубоких и затяжных конфликтах обычно проигрывают не только побежденные, но и формальные победители, так как цена победы бывает слишком высока. Очень часто трезвый анализ связанных с противоборством затрат сил и ресурсов помогает предотвратить конфликт или остановить его на ранних стадиях;

– результаты урегулирования должны основываться на ясно и четко сформулированном соглашении, допускающем эффективный контроль.

Также укажем типичные ошибки при разрешении конфликтов, которые наиболее распространены в организациях [8].

1 Попытки разрешить конфликт без выяснения его истинных причин, т.е. без проведения диагностики. Часто попытки администрации погасить конфликт на личном уровне, добиться замирения оппонентов не приводят к положительным результатам вследствие того, что не решается базовая проблема, приведшая к конфликту. Вынужденные взаимодействовать оппоненты каждый раз вновь «спотыкаются» о базовую проблему и воспроизводят конфликт.

2 Преждевременное «замораживание» конфликта. Простое «разведение» сторон и разграничение областей их деятельности могут дать определенный положительный эффект. Но даже замена действующих субъектов при сохранении объективных причин конфликта приведет к его возобновлению уже в другом действующем составе. Преждевременное «замораживание» конфликта – это остановка, не меняющая сути объективной ситуации, поэтому его ни в коей мере нельзя принимать за разрешение конфликта. Преждевременное «замораживание» чревато возобновлением конфликта в еще более острой форме. Имеет смысл лишь «замораживание», проводимое после содержательного разрешения конфликта и подписания соответствующего договора между сторонами.

3 Неверно определены предмет конфликта и оппоненты. Даже если проведена диагностика компонентов конфликта, нельзя исключить

вероятность ошибки в определении предмета конфликта и его реальных оппонентов. Иногда активно выступающие оппоненты на самом деле не являются самостоятельными игроками и действуют по наводке реальных оппонентов, предпочитающих по тем или иным причинам находиться в «тени». Для того чтобы избежать такой ошибки, диагностику следует проводить по максимально развернутой схеме, в которой главным вопросом, требующим ответа, является вопрос: кому это выгодно?

4 Запаздывание с принятием мер. Даже если конфликт был задан объективными причинами, он имеет тенденцию к распространению на межличностные отношения. Если по этому показателю конфликт перешел в хроническую форму, то и эффективных организационных решений бывает недостаточно для его разрешения. Оппоненты еще долгое время в той или иной степени продолжают испытывать личную неприязнь друг к другу.

5 Некомплексность, односторонность мер – силовых или дипломатических. Опыт показывает, что наиболее эффективно сочетание разнообразных мер разрешения конфликта, которое позволяет актуализировать разноуровневые мотивы оппонированных сторон,

6 Неудачный выбор посредника. Выбор посредника, ведущего переговоры с обеими сторонами, не может быть случайным. Посредник должен быть равноудален от оппонентов и одновременно равноприближен к ним. Лучше всего, если какой-либо частью своей биографии он соприкасается с обеими сторонами и может считаться своим каждой из сторон. Если положение посредника асимметрично относительно оппонентов, это снижает доверие к нему у одной из сторон.

7 Попытки посредника разыграть свою собственную «карту». Оппоненты должны быть уверены в том, что помыслы посредника направлены исключительно на разрешение конфликта. Если он даст повод даже отчасти усомниться в своей мотивации, переговоры по урегулированию конфликта могут немедленно зайти в тупик.

8 Пассивность оппонентов. Оппоненты не достигнут желаемого компромисса, если в его поисках будут ограничивать свою активность. Некоторые конфликтологи считают, что более активную позицию должна занимать сторона, находящаяся в менее выгодной ситуации. Наверное, правильнее будет сказать, что активными должны быть обе стороны. При этом потери от бескомпромиссной позиции в стратегическом плане не могут быть выгодны ни одной из сторон. В очевидно конфликтной ситуации нельзя отсиживаться, переждать. Раньше или позже инцидент может привести к еще более драматическим потерям для обеих сторон [9].

9 Отсутствие работы с эмоциями и напряженностью. Конфликту всегда сопутствуют большая напряженность и эмоциональные переживания. Эти явления, как правило, существенно меняют и восприятие, и деятельность сторон. Очень опасно, если эмоции возьмут верх над разумом. Так может произойти, если переговоры по содержанию конфликта не сопровождаются психологической работой по снижению уровня напряженности и эмоционального фона. При этом в отличие от переговоров, в которых участвуют три стороны – те и другие оппоненты и посредник – в психологической стадии переговоров посредник работает раздельно с каждой из сторон.

10 Отсутствие работы со стереотипами. Эмоциональные перегрузки могут приводить к активизации стереотипного восприятия, упрощающего картину мира и социальных отношений. Иногда проявляется так называемый эффект «туннельного» видения, при котором из поля зрения оппонентов выпадают целые области реальности, видимое лишается оттенков, становится черно-белым. Необходимо использование техники расширения поля сознания, смены точек зрения, рефлексивного понимания ситуации, например с позиции противоположной стороны.

11 Генерализация конфликта (не было мер по его ограничению, локализации). Естественное стремление конфликтующих сторон состоит в усилении своих позиций. Одно из направлений такого усиления – привлечение на свою сторону сильных сторонников. Если этого не остановить, может произойти качественное расширение зоны конфликта, в него будут вовлекаться все новые оппоненты. Поэтому одной из первых должна стать договоренность об ограничении зоны конфликта и числа оппонентов.

12 Ошибки в договоре. Содержание договоренности должно быть зафиксировано в письменном виде независимо от масштаба конфликта. Работа над письменным текстом договора существенно преобразует процесс переговоров, делает его более рациональным и значимым. В то же время, ошибки в таком тексте могут обесценить весь трудный процесс достижения договоренностей. Речь идет об ошибках содержательных, из-за которых стороны и посредники не предусмотрели каких-либо аспектов ситуации. Такие ошибки обычно приводят к тому, что одна из сторон успешно нарушает непредусмотренные пункты договоренности и делает это на вполне законном основании. О таких пунктах она не договаривалась и посему свободна от каких-либо обязательств [9].

Конечно, все эти и некоторые другие правила и рекомендации не являются универсальными. Их необходимо применять творчески, учитывая все факторы конфликтной ситуации. Однако их хорошее знание расширяет конфликтологический кругозор руководителей организации, помогает им находить правильные решения и направлять конфликты в безопасное русло.

Вследствие конфликта стороны будут больше расположены к сотрудничеству, а не к антагонизму в будущих ситуациях, возможно, чреватых конфликтом.

Конфликт вносит вклад в структурирование организации, определяя положение различных подгрупп внутри системы, их функции и распределяя позиции власти между ними.

- дисфункциональные последствия конфликтов;
- повышение эмоциональной и психологической напряженности в коллективе;
- неудовлетворенность, плохое состояние духа и, как результат, рост текучести кадров и снижение производительности;
- меньшая степень сотрудничества в будущем;
- препятствие осуществлению перемен и внедрению нового;
- высокая преданность своей группе и больше непродуктивной конкуренции с другими группами организации;
- представление о другой стороне как о «враге», представление о своих целях как о положительных, а о целях другой стороны – как об отрицательных.
- сворачивание взаимодействия и общения между конфликтующими сторонами. Увеличение враждебности между конфликтующими сторонами по мере уменьшения и взаимодействия и общения;
- конфликт часто настолько меняет приоритеты, что ставит под угрозу истинные интересы сторон.

ВЫВОДЫ

В основе любого конфликта лежит ситуация, включающая либо противоречивые позиции сторон по какому либо поводу, либо несовпадающие интересы, желания, влечения оппонентов.

Чтобы конфликт начал разрастаться, необходим инцидент, когда одна из сторон начинает действовать, ущемляя (пусть даже неумышленно) интересы другой стороны. Инцидент приводит к конфликту только при наличии противоречий, ждущих своего разрешения.

Большое значение для конфликта имеет фактор времени, так как конфликт чреват разрастанием.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

- 1 Управление персоналом организации: Учебник. / Под ред. А. Я. Кибанова – М. : ИНФРА-М, 2008. – 638 с.

2 **Мастенбрук, У.** Управление конфликтными ситуациями и развитие организации. – М. : Инфра-М, 2009.

3 **Немов, Р. С.** Психология: Учебник для студентов высших педагогических учебных заведений. В 2-х кн. Кн. 1. Общие основы психологии. – М. : Просвещение; Владос, 2009. – 348–350 с.

4 **Самыгин, С. И., Столяренко, Л. Д.** Психология управления : Учебное пособие. – Ростов-на-Дону : Феникс, 2010.

5 **Уткин, Э. А.** Конфликтология. Теория и практика. – М. : Экмос, 2010. – 94–132 с.

6 **Кибанов, А.Я., Ворожейкин, И. Е., Захаров, Д. К.** Конфликтология – М. : ИНФРА – М, 2009. – 114 с.

7 **Кибанов, А. Я., Ворожейкин, И. Е., Захаров, Д. К.** Конфликтология – М., ИНФРА – М, 2011. – С. 115.

8 Конфликтология. Учебник. / Под редакцией А. С. Кармина. – СПб. Издательство «Лань», 2009. – 241 с.

9 **Гришина, Н. В.** Психология конфликта. – СПб. : Питер, 2010. – 197 с.

Материал поступил в редакцию 12.02.18.

М. С. Бабкин

Ұйымдарда жанжалдық жағдайлардың шығу себептері мен оларды шешу әдістері туралы

Мемлекеттік басқару, бизнес және құқық факультеті,
С. Торайғыров атындағы Павлодар мемлекеттік университеті,
Павлодар қ., 140008, Қазақстан Республикасы.

Материал баспаға 12.02.18 түсті.

M. S. Babkin

To the question of the reasons for conflict situations in the organization and their solutions

Faculty of Public Administration, Business and Law,
S. Toraihyrov Pavlodar State University,
Pavlodar, 140008, Republic of Kazakhstan.

Material received on 12.02.18.

Автор мақалада ұйымда пайда болатын әлеуметтік-психологиялық және жеке-психологиялық деңгейлердегі жанжалдарды қарастырады. Мұндай жанжалдардың шығу себептері мен қайнар көздері анықталады. Әрбір ұйымның жетекшісі жанжалға

жақын қызметкерлерді үш негізгі топқа бөліп, әрбір топпен жеке жұмыс жасауы қажет. Сонымен қатар, ұйымдағы қызметкерлер арасындағы жанжалдарды шешу модельдері талданады. Мақала авторы өндірістік-ұйымдық жанжалдардың ең тиімді шешілу жолы – жетекшінің еңбек жағдайын жақсартып, өндірістік жағдайы туралы қызметкерлерді дер кезінде хабардар ету болып табылады. Жұмыс қорытындысында автор жанжалдарды алдын-алу мен шешудің ұсыныстары беріледі.

In the article, the author explores the conflicts that arise in organizations and take place on the social-psychological and in part individual-psychological level. The causes and main sources of such conflicts are discussed in detail. The importance of the fact that every manager in an organization should clearly divide all employees in three main groups according to adherence to conflict, and conduct separate work with each group situations is emphasized. Also, in the work, some models of conflict resolution between employees in the organization are analysed. The author identifies two groups of methods for resolving conflicts. The author of the article concludes that the best ways of resolving industrial-organizational conflicts is the constant care of the employer about the enhancement of labour conditions, the correct updating of the people about the situation in the enterprise. At the end of the research the author offers a number of more private rules and recommendations for the regulation or dissolution of conflicts.

М. С. Бабкин

магистрант, Факультет государственного управления, бизнеса и права, Павлодарский государственный университет имени С. Торайгырова, г. Павлодар, 140008, Республика Казахстан

**ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ УПРАВЛЕНИЯ
КОНФЛИКТАМИ В ОРГАНИЗАЦИИ**

Различие людей во взглядах, несовпадение восприятия и оценок тех или иных событий достаточно часто приводят к спорной ситуации. Если при этом ситуация представляет угрозу для достижения поставленной цели хотя бы одному из участников отношения, то возникает конфликтная ситуация. В основе любого конфликта лежит ситуация, включающая либо противоположные позиции сторон по какому-то вопросу, либо противоположные цели или средства их достижения в данных обстоятельствах, либо несовпадение интересов, желаний, влечений оппонентов. Конфликтная ситуация, обязательно включает объекты и субъекты управления. Это и есть база конфликта. В данной статье автор подробно рассматривает теоретические аспекты управления конфликтами в организациях, дает определение понятию «конфликт», выделяет субъекты и объекты конфликта. Развернуто представлены различные классификации и основные виды конфликтов в организации, их проявления. Автор подробно останавливается на причинах возникновения конфликта.

Ключевые слова: конфликт, конфликтная ситуация, причина конфликта, объект конфликта, субъект конфликта, виды конфликтов, типология конфликтов.

ВВЕДЕНИЕ

Конфликт – одна из больше всего популярных форм организационного взаимодействия, да и всех других взаимоотношений людей.

Подсчитано, что на разногласии их переживания уходит около 15 % рабочего времени персонала. Еще более времени тратится на урегулирование конфликтов и управление ими руководители – в некоторых организациях до половины рабочего времени [1, с. 26].

Конфликты занимают единое из центральных мест в управлении персоналом не только в силу значительности связанных с ними временных затрат, но и из-за высокой организационной значимости их инновационных, созидательных, а особо разрушительных последствий. Для диагностики организационного разногласия и управления им необходимо знать специфику этого типа взаимоотношений.

ОСНОВНАЯ ЧАСТЬ

В организационном конфликте имеется вид конфликта, проявляющегося в организации как относительно самостоятельной целостной системе. Следует заметить, то что в отечественной литературе сталкиваются и более узкая трактовка понятия «организационный конфликт».

Так, О. Н. Громова рассматривает его как «следствие организационного регламентирования деятельности личности: применения должностных инструкций, внедрения официальных структур управления организацией и др.». Такая трактовка организационного разногласия не лишена оснований, однако в данной работе она представляется не целесообразной, поскольку отступает от логики использования ряда базовых понятий управления персоналом, и прежде всего категорий «организация» и «предприятие», которые обычно понимаются не как организационная структура, а как устойчивое, имеющее определенную структуру группировку людей по достижению целей (предприятие, партия, государственное учреждение и т.п.) [2, с. 15].

Ряд других основополагающих категорий управления персоналом также трактуются, исходя из отмеченного выше более широкого понимания термина «предприятия или организация». К примеру, «организационное поведение», «организационное сознание», «организационная деятельность» и т.п. [2, с. 32].

Организационный конфликт – одно из типичных проявлений конфликта в обществе, т.е. конфликта как социологического феномена, существующего на разных уровнях социуме: в отношениях между отдельными людьми в первичных группах, например, в семьях, внутри больших и малых организаций, между организациями, в том числе государствами, между межгосударственными объединениями и т.п. Так поэтому к пониманию организационного конфликта применима общая теория конфликта и прежде всего теория социальных конфликтов [3, с. 120].

В основе конфликта лежат альтернативные противоречия: объективные, существующие до их осознания людьми, и субъективные, связанные либо с осознанием объективных противоречий, либо собственно с сознанием, психологией людей. Некоторые, особенно внутриличностных

и межличностных конфликтов, могут иметь место и без объективных, коренящихся в реальной ситуации противоречий.

Субъектами разногласий являются участники конфликтного взаимодействия, в качестве которых могут выступать отдельные личности, группы, организации. Следует подчеркнуть, что одна сторона должна иметь возможность действовать от своего лица, а не выступать от третьего лица, не быть средством в реализации чьих-то интересов. В этом случае речь будет идти об участниках процесса самого, а не о конкретных участниках конфликта.

Объектом конфликта становится то, на что претендует каждая из конфликтующих сторон, что вызывает их возмущение, предмет их спора, получение чего одним из участников полностью или частично лишает другую сторону возможности добиться своих миссии.

Конфликты показывают разносторонние формы проявления, в виде: остракизма; споры между начальником и подчиненным; дискуссии, сопровождающиеся нападками сторон; переговоры по тарифам; забастовки и т.п. С разными типами форм проявления связана и типология конфликтов. При разработке типологий их исследователи делят конфликты по разным основаниям – по числу участников, степени остроты, широте конфликтного взаимодействия, скорости протекания, объектам, целям и т.д.

Не останавливаясь объективно на каждой из существующих сегодня многочисленных классификаций конфликтов, отметим лишь те из них, которые касаются прежде всего конфликтов на предприятии.

Так, в зависимости от количества и уровня участников разногласия делятся на: внутрличностные, то есть индивидуальные конфликты, характеризующиеся разногласиями взглядов несовместимых и примерно равных по силе потребностей, интересов и мотивов, а также выполняемых человеком ролей (ролевой конфликт), например, ролей заботливой жены и матери, с одной стороны, и эффективного менеджера – с другой; высококвалифицированного специалиста и исполнителя неадекватного этой роли производственного задания [4, с. 128]; межличностные, т.е. конфликты между отдельными людьми; конфликты между личностью и группой; межгрупповые, то есть конфликты, сторонами которых являются группы различных уровней: от небольших неформальных до крупных организаций и даже между странами.

Межличностные конфликты или конфликты по разногласиям между индивидами – это конфликты между отдельными индивидами в процессе в процессе их социального и психологического взаимодействия в обществе. Основными мотивами на эти конфликты могут быть социально-психологические, так и личностные, собственно, психологические. К первым относятся: потери и искажения информации в процессе межличностной

коммуникации, несбалансированное ролевое взаимодействие двух людей, различия в способах оценки деятельности и личности друг друга и постоянное напряженные межличностные отношения, стремление к власти, психологическая несовместимость, разногласия взглядов на жизнь.

Формально-неформальные или официальные, неофициальные конфликты характерны для разновидности служебных отношений, если в них присутствуют родственные или дружеские связи. Благоприятный режим для работы сотрудникам (повышенная оплата труда, льготный распорядок рабочего дня и т.д., отгулы, отпуска), предоставляемый, например, менеджером близким людям, создает обычно благоприятную обстановку для развития разногласий в коллективе.

Конфликт между группами. Самые разнообразные группы людей могут вступать в ссору. На производстве это могут быть ссоры между отдельными структурными подразделениями, руководством предприятия и профсоюзной организацией, производителями продукции и поставщиками сырья, продавцами и потребителями и т.д. Разновидностью межгруппового разногласия является конфликт между формальными и неформальными группами в одном коллективе, которые возглавляют, соответственно, штатные менеджеры и неформальные лидеры.

В типологиях по ранговому различиям конфликты подразделяются на конфликты между равными по рангу участниками (горизонтальный конфликт), например, между двумя рядовыми работниками или двумя начальниками отделов; между ниже стоящими и выше стоящими на социальной лестнице субъектами (вертикальный конфликт), например, конфликт между руководителем и подчиненным. К вертикальным конфликтам примыкает конфликт между целым и частью, например, между отдельным работником и остальной группой или между отдельной группой и всей организацией; к горизонтальным – линейно-функциональный конфликт, характеризующий отношения между линейным руководством и менеджерами [4, с. 129].

В зависимости от количества причин выделяются однофакторные, когда в основе разногласия лежит одна причина, и многофакторные конфликты, возникающие в силу двух и более причин, а также кумулятивные конфликты, когда несколько причин накладываются одна на другую, и это приводит к резкому усилению интенсивности конфликта.

По сферам проявления можно выделить канализируемые конфликты, предполагающие ограниченность сферы соперничества и активности участников, и эскалирующие конфликты, характеризующиеся неограниченным и расширяющимся спектром конфликтного взаимодействия.

Конфликты, относящиеся ко второму этому виду плохо поддаются управлению и влекут за собой наиболее разрушительные последствия.

В рамках типологий, составленных, исходя из временных параметров, конфликты делятся на единичные, периодические и часто повторяемые, а также на быстротечные и длительные, затяжные [5, с. 123].

В зависимости от форм проявления различают открытые, с явно выраженными агрессивными действиями, и скрытые, характеризующиеся отсутствием такого рода характера действий и косвенным, закамуфлированным противоборством.

Типологии, построенные на основе такого критерия, как отношение к миссиям организации, разделяют конфликты с преимущественно позитивной направленностью, конфликты с позитивно-негативной направленностью и конфликты с негативной направленностью. Предыдущие возникают при совпадении или близости целей участников конфликта с целями организации. К примеру, конфликт между сторонниками различных путей рационализации производства. А к такому типу как позитивно-негативной направленностью, характеризуются несовместимостью целей одной из их сторон с целями организации, которые отстаивает вторая сторона [5, с. 125].

К примеру можно сказать о конфликте между руководителем подразделения и неформальной группой, препятствующей превышению работниками средней нормы выработки. Конфликты третьей характеристики с негативной направленностью, отличаются несовместимостью целей обеих сторон с целями организации. Конфликты такого рода обычно имеют скрытый характер и к нему можно отнести борьбу двух ведомств за получение дополнительных ставок и финансирования при наличии излишне раздутых штатов и не загруженного работой персонала или, скажем, соперничество двух криминальных группировок за пост директора акционерного общества [6, с. 56].

В настоящей жизни грани между конфликтами с преимущественно позитивной, позитивно-негативной и негативной направленностью часто бывают очень подвижными, относительными; сами же конфликты имеют тенденцию усиления их негативной направленности по мере перемещения объекта борьбы с конкретными вопросами непосредственно на участников. Направленность конфликта и весь процесс протекания конфликтов прямо зависят от их причины образования конфликтов.

Как в теоретическом материале сказанные конфликты в самой общей форме субъективны, связанные с людьми, их сознанием и поведением причины любых организационной формы, вызываются тремя факторами:

- 1 взаимозависимостью и несовместимостью взглядов сторон;
- 2 осознанием этого сторонами;

3 стремлением каждой из сторон реализовать свои миссии за счет оппонента.

Самую более развернутую классификацию общих причин конфликтов дают М. Мескон, М. Алберт и Ф. Хедоуири, которые выделяют следующие основные причины конфликта [7, с. 52].

1 перераспределение ресурсов. Практически в любых организациях ресурсы всегда ограничены, поэтому основной задачей руководства является рациональное распределение материалов, людей и денег между различными подразделениями и группами. Поскольку люди с жадностью стремятся к максимальному получению ресурсов и повышению своего труда, постольку распределение ресурсов почти неизбежно ведет кразного рода конфликтам;

2 взаимозависимость перспективы конфликта. Возможность конфликта существует всюду, где при выполнении своих обязанностей один человек (группа) зависит от другого человека (группы).

Ввиду того, что любая организация есть система, состоящая из ряда взаимозависимых элементов – подразделений или людей, при неадекватной работе одного из них, а также при недостаточной согласованности их деятельности взаимозависимость обязанности может стать причиной конфликта.

3 различия в миссиях. Возможность конфликта увеличивается по мере совершенствования организаций, их дальнейшего структурного деления и связанной с ним автономии. Вследствие этого отдельные специализированные подразделения (группы) начинают во многом самостоятельно функционировать свои цели, которые могут значительно расходиться с целями всей организации. При практической реализации автономных (групповых) миссии это приводит к конфликтам.

4 различия во взглядах и ценностях. Неодинаковые взгляды на жизнь, интересы и желания людей влияют на оценку ими ситуации, приводят к тенденциозному восприятию ее и соответствующей реакции на нее. Это порождает противоречия во взглядах и порождает недовольство, потом образуется конфликты.

5 различия в манере поведения людей и жизненном опыте. Различия в жизненном опыте человека или социума, образовании, стаже, возрасте, ценностных ориентациях, в социальных характеристиках и даже просто в привычках препятствуют взаимопониманию и сотрудничеству людей и повышают возможности возникновения конфликта.

6 неудовлетворительные общения. Недостаток, искажение, а иногда и избыток переинформированности могут послужить причиной, следствием и катализатором конфликта. В последнем случае источники коммуникации

усиливают конфликт, мешая его участникам понять друг друга и ситуацию в целом [8, с. 52].

Данные виды причин конфликта может использоваться при его практическом диагнозе, однако в целом она достаточно абстрактна. Более точную классификацию причин конфликта предлагает Р. Дарэндорф [9]. Используя и перепланируя ее, можно выделить следующие типы причин социальных конфликтов:

1 индивидуальные причины («личностные трения»). В их число включают персональные черты, симпатии и антипатии, психологическую и мировоззренческую несовместимость, различия в образовании и жизненном взгляде и т.п.

2 структурные или функциональные причины. Они проявляются в несовершенстве общения и коммуникационной структуры: отсутствие, искаженность или противоречивость информации, слабость контактов руководства и рядовых сотрудников, недоверие и разногласия действий между ними из-за несовершенства или расстройств коммуникаций и т.п.

3 изменение структуры, и прежде всего техническое развитие. Организационные изменения приводят к изменению ролевых структур, руководящего состава и других работников, что нередко вызывает недовольство и недразумений.

4 условия и характер трудовой сфере. Особые условия труда, нездоровая психологическая среда, плохие отношения в коллективе и с руководством, неудовлетворенность содержанием труда и т.п. – все это тоже создает благоприятную почву для возникновения ссоры.

5 распределительные и функциональные отношения. Оплата труда в форме заработной платы, премий, вознаграждений, социальных привилегий и тому подобное, не только служит средством удовлетворения разнообразных потребностей людей, но и воспринимается как показатель социального показателя и признания со стороны руководства.

Причиной недразумений может оказаться не столько абсолютная величина оплаты по заработной плате, сколько же распределительные отношения в коллективе, оцениваемые работниками с точки зрения их справедливости со стороны начальства.

6 различия в идентификации. Они проявляются в склонности сотрудников расшифровать себя главным образом со своей группой (подразделением) и преувеличивать свою значимость и заслуги, недооценивая при этом значимость других и забывая об общих целях организации.

В основе такого рода склонности лежат характер качества и эмоциональная окрашенность коммуникаций в первичных группах,

относительно большая личностная значимость таких групп и решаемых в них вопросов, групповые интересы и групповой эгоизм.

Причины такого характера детерминируют конфликты между различными подразделениями, а также между отдельными коллективами и центром, руководством организации.

7 стремление организации к расширению и повышению своего престижа. Эту тенденцию выражает более ярче известный закон Паркинсона, согласно которому каждая организация стремится к расширению своего штата, ресурсов и влияния, независимо от объема выполняемой работы на предприятиях.

В основе тенденции к расширению лежит заинтересованность каждой группы сотрудников, и прежде всего реальных и потенциальных руководителей, в получении новых, в том числе более высоких и престижных должностей, ресурсов, власти, престижа.

На пути реализации тенденции к расширению обычно стоят подобные или тяготеющие позиции других подразделений и руководства (центра), которое пытается ограничить ведомственные устремления и сохранить власть, функции контроля и ресурсы организации преимущественно у себя. В результате такого рода отношений между социумом и возникают конфликты [8].

8 различие исходных взглядов. Это может быть и различный уровень образования, квалификации и ценностей сотрудников, и неодинаковые условия труда и материально-технического оснащения и т.п. различных групп сотрудников.

Подобные причины ведут к непониманию, неоднозначному восприятию функций и обязанностей, неслаженности деятельности взаимозависимых подразделений и, в конечном счете, к конфликтам [9].

ВЫВОДЫ

Главные причины возникновения межорганизационных конфликтов состоят в том что, в реальной жизни конфликты часто порождаются не одной, а несколькими причинами, каждая из которых в свою очередь видоизменяется в зависимости от конкретной ситуации.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

- 1 Анцупов, А. Я., Шипилов, А. И. Конфликтология : Учебник для вузов. – М. : ЮНИТИ, 2009. – Разд. I, III.
- 2 Громова, О. Н. Психология конфликта. – СПб. : Питер, 2011.

3 **Здравомыслов, А. Г.** Социология конфликта. – М. : Аспект Пресс, 2009. – Гл. I, II, III.

4 **Зеркин, Д. П.** Основы конфликтологии: Курс лекций. Лекция 9. – Ростов-на-Дону : Феникс, 2008.

5 **Зубкова, А. И.** Уголовно-исполнительное право. Учебник. – М. : Инфра-М-Норма, 2009.

6 **Игнатъев, А. А.** Уголовно-исполнительное право. – М. : Новый юрист, 2012.

7 **Кабушкин, Н. И.** Основы менеджмента. – Минск : Амалфея, 2008. – 238–250 с.

8 **Кармина, А. С.** Конфликтология – СПб. : Лань, 2009. – Гл. 12.

9 Управление персоналом организации : Учебник. / Под ред. А. Я. Кибанова – М. : ИНФРА-М, 2008. – 638 с.

Материал поступил в редакцию 12.02.18.

M. S. Babkin

Ұйымдарда жанжалдарды басқарудың теориялық аспектілері

Мемлекеттік басқару, бизнес және құқық факультеті,
С. Торайғыров атындағы Павлодар мемлекеттік университеті,
Павлодар қ., 140008, Қазақстан Республикасы.

Материал баспаға 12.02.18 түсті.

M. S. Babkin

Theoretical aspects of conflict management in the organization

Faculty of Public Administration, Business and Law,
S. Toraihyrov Pavlodar State University,
Pavlodar, 140008, Republic of Kazakhstan.

Material received on 12.02.18.

Адамдардың түрлі көзқарастары, жағдайларды қабылдамау және бағаламау даулы оқиғаларға алып келуі мүмкін. Егер қойылған мақсатқа қол жеткізуде қатысушылардың біріне қауіп төнген жағдайда, жанжалдық жағдай пайда болады. Кез келген жанжалдың негізінде тараптардың бір мәселе бойынша немесе бір мақсатқа жетпеуі, мүдделердің, ниеттердің сәйкес келмеуі жатыр. Жанжалдық жағдай басқару объектілері мен субъектілерінен тұрады. Бұл жанжалдың базасы болып есептеледі. Аталмыш мақалада автор ұйымда жанжалды басқарудың

теориялық аспектілері, «жанжал» түсінігі, жанжалдың объектісі мен субъектісіне сипаттамалар беріледі. Жанжалдардың түрлі бөліністері мен негізгі түрлері анықталады. Сонымен қатар, автор жанжалдың пайда болу себептерін көрсетеді.

The difference in people's views, the mismatch of perception and the evaluation of certain events often lead to a controversial situation. If, in doing so, the situation poses a threat to at least one of the participants in attaining the goal, then a conflict situation arises. At the heart of any conflict is a situation that includes either opposing positions of the parties on some issue, or opposing goals or means of achieving them in the given circumstances, or a mismatch of interests, desires, and drives of opponents. Conflict situation, necessarily includes objects and subjects of management. This is the basis of the conflict. In this article, the author examines in detail the theoretical aspects of conflict management in organizations, defines the notion of «conflict», identifies subjects and objects of conflict. Various classifications and main types of conflicts in the organization, their manifestations are presented in detail. The author dwells on the causes of the conflict in detail.

Л. Л. Божко

к.э.н., и.о. доцента, Факультет экономики и строительства, Рудненский индустриальный институт, г. Рудный, 111500, Республика Казахстан
e-mail: bogkoll@rii.kz

ПЕРЕФОРМАТИРОВАНИЕ СОВРЕМЕННОЙ СИСТЕМЫ ПОДГОТОВКИ КАДРОВ В УСЛОВИЯХ ВНЕДРЕНИЯ ЭЛЕМЕНТОВ ИНДУСТРИИ 4.0

Целью настоящего исследования является выявление проблемных вопросов и выработка предложений по совершенствованию системы образования Казахстана в условиях внедрения элементов Индустрии 4.0. Исследование базируется на использовании методов и приемов логического, системного, структурно-функционального и сравнительного анализа. Эмпирической основой анализа послужили результаты исследований, проведенных в рамках научно-исследовательской работы «Разработка теоретико-методологических основ корпоративного управления техническим региональным вузом в условиях индустриально-инновационного развития Республики Казахстан», выполняемой по грантовому финансированию Министерства образования и науки Республики Казахстан.

Выявлены тенденции необходимости совершенствования системы подготовки кадров в технических вузах Республики Казахстан в условиях второго этапа индустриализации. Проведены оценка и диагностика основных программных документов. Сформулированы предложения по совершенствованию системы подготовки технических кадров.

Ключевые слова: образование, Индустрия 4.0, индустриализация, инновации, подготовка кадров, партнерство, совершенствование.

ВВЕДЕНИЕ

В 2003 году в Республике Казахстан принята Стратегия индустриально-инновационного развития Республики Казахстан на 2003–2015 годы [1], которая являлась общесистемным документом, формирующим целостную и комплексную экономическую политику государства на период до 2015 года и задающим конкретные направления индустриально-инновационного развития.

В 2014 г. в Республике Казахстан была принята Государственная программа по форсированному индустриально-инновационному развитию на 2010–2014 гг. [2], направленная на обеспечение устойчивого и сбалансированного роста экономики через диверсификацию и повышение ее конкурентоспособности. Программа являлась логическим продолжением проводимой политики по диверсификации экономики, и интегрировала в себя основные подходы Стратегии индустриально-инновационного развития на 2003–2015 годы, Программы «30 корпоративных лидеров Казахстана», а также других программных документов в сфере индустриализации.

На период до 2015 года основным приоритетом политики форсированной индустриализации стала реализация крупных инвестиционных проектов в традиционных экспортоориентированных секторах экономики, с мультипликацией новых бизнес возможностей для малого и среднего бизнеса через целенаправленное развитие казахстанского содержания, последующих переделов и переработки.

В 2015 г. в Казахстане утверждена Государственная программа индустриально-инновационного развития на 2015–2019 годы [3]. Целью второго этапа индустриализации являлось стимулирование диверсификации и повышение конкурентоспособности обрабатывающей промышленности. Программа разрабатывалась совместно с бизнес структурами и всеми регионами страны.

Одной из важнейших стратегических задач второго этапа индустриализации является наращивание темпов экономического роста и эффективности, в том числе за счет внедрения элементов Индустрии 4.0.

Внедрение элементов Индустрии 4.0 в промышленности Республики Казахстан включает следующий комплекс основных подходов:

- определение текущей ситуации и готовности приоритетных секторов к внедрению элементов новой промышленной революции;
- анализ технологий готовых к применению в промышленности и определение перспективных из них для Казахстана;
- выработка рекомендаций по стимулированию предприятий страны для внедрения элементов новой промышленной революции;
- отбор предприятий в приоритетных секторах для реализации пилотных проектов по внедрению элементов Индустрии 4.0;
- разработка планов по внедрению элементов Индустрии 4.0 в отобранных предприятиях (аудит, планы по внедрению, подготовка необходимой документации, расчетов, консалтинговые услуги и др.);
- реализация пилотных проектов.

Эффективная реализация разработанных программных документов возможна только при обеспечении прорывных проектов конкурентоспособными кадрами в области техники и технологий.

Несомненно, опережающая подготовка кадров является приоритетным направлением для образования страны. Но в тоже время необходимо отметить, что в настоящее время образовательное поле подготовки инженерно-технических кадров столкнулось с рядом проблем:

- отсутствие новых моделей учебно-научной, производственной и институциональной интеграции в техническом образовании; в сфере предоставления образовательных услуг не в полной мере использован потенциал новых институциональных форм (эндаумент-фондов, исследовательских центров, базовых кафедр и др.), связанных с созданием инновационных образовательных структур, а существующая научная инфраструктура не нацелена пока на получение значимых конкурентоспособных результатов;

- необходимость обновления материально-технической базы учебных заведений, осуществляющих подготовку кадров технического профиля; без перехода к новым структурам и механизмам бизнес не будет инвестировать в образование и науку, а в результате не будут достигнуты целевые показатели, связанные с общим ростом инвестиций в сферу технического образования;

- недостаточно развита инновационная инфраструктура в вузах, осуществляющих подготовку инженерно-технических кадров, в то время, когда во всем мире технопарки (научные парки) стали одним из важнейших элементов инновационных инфраструктур вузов, определяющим активное вовлечение национальных экономик в мировое хозяйство.

Актуальность исследования вопросов кадрового обеспечения проектов в области индустриально-инновационного развития Республики Казахстан обусловлена необходимостью совершенствования существующих подходов к подготовке кадров в сложившейся системе образования в стране.

ОСНОВНАЯ ЧАСТЬ

В настоящее время с уверенностью можно констатировать, что подготовка инженерно-технических кадров и наука как специализированные области деятельности без взаимной интеграции и тесного взаимодействия между собой, а также с реальным сектором экономики теряют дееспособность и становятся все менее конкурентоспособными.

Специалисты в образовательной среде считают, что совершенствование системы подготовки кадров позволит снять многие болевые точки в системе образования [4, 5].

В зарубежных исследованиях вопрос модернизации системы подготовки кадров в вузах остается предметом оживленной дискуссии. Существуют несколько мнений по данной проблематике. Одно из них отрицает возможность переноса принципов и методов функционирования и управления, присущих корпоративному миру, в систему подготовки кадров. Представители другого направления признают, что современное высшее образование является де-факто субъектом рыночных отношений и не может не принимать правил игры и законов рынка [6, 7, 8].

Внедрение новых подходов к подготовке кадров, партнерству бизнеса и образования находят отражение в исследованиях российских ученых, таких как Соломатина Е. О., Кудинова М., Миркин Я. М. [9, 10, 11].

Следует подчеркнуть, что исследования проблем подготовки кадров в Республике Казахстан немногочисленны и в основном принадлежат представителям вузов, позиционирующих себя экспертами в области образования [10, 11].

В настоящее время казахстанские учёные больше внимания уделяют изучению практического опыта зарубежных вузов [12, 13].

Системный анализ научной литературы, периодики, законодательных актов в области подготовки кадров позволили сформулировать следующие противоречия между: осознанием необходимости совершенствования системы подготовки кадров и фрагментарностью, эпизодичностью ее научно-методического обеспечения; потребностью в обосновании необходимости развития партнерства применительно к учебным заведениям страны [14].

«Индустрия 4.0» рассматривается, как организация производства, где дополнительная ценность обеспечивается за счет киберфизических систем (интеграция физических объектов, процессов и цифровых технологий), которые в режиме реального времени осуществляют мониторинг и создают виртуальные копии физических процессов, принимают децентрализованные решения, коммуницируют и кооперируются между собой и людьми.

Показательным является опыт казахстанских предприятий по внедрению элементов Индустрии 4.0. Например, ТОО «Евразийская группа» в рамках инициативы по созданию «Интеллектуального карьера», запущенной в 2016г., планирует инвестировать более 20 млн. долларов в системы диспетчеризации техники и управления материальными потоками. В настоящее время дроны используются для оценки состояния горных работ и мониторинга соблюдения требований промышленной безопасности на карьерах АО «ССГПО».

Инвестиционная программа АО Транснациональная компания «КазХром» направлена на реновацию существующих и строительство новых ферросплавных

цехов, что позволит увеличить производительность труда на 30–40 % за счет использования передовых технологий и элементов автоматизации.

Уже традиционные 3-D модели, ранее используемые в основном на этапах проектирования новых продуктов, процессов и объектов, сегодня становятся необходимыми для ежедневного управления производством.

На всех горнодобывающих предприятиях ТОО «Евразийская группа» внедрены геоинформационные системы (ГИС). Данные системы позволяют моделировать месторождения полезных ископаемых, планировать отработку, анализировать альтернативы и определять оптимальный вариант горных работ с использованием информации, поступающей в реальном времени из различных источников.

Управленческие решения, основанные на результатах анализа большого количества данных из производственных систем различного уровня, позволяют повышать качество продукции, эффективность процессов обслуживания производства.

По всей производственной цепочке ТОО «Евразийская группа» установлено более 88 тысяч датчиков, 237 автоматизированных систем управления технологическим процессом. До 2025 года инвестиции в развитие и совершенствование данных систем составят более 290 млн. долларов. До конца 2017 г. все предприятия будут охвачены единой ERP системой.

Несомненно, что внедрение технологических инструментов и решений Индустрии 4.0 имеет ряд положительных аспектов для промышленности Казахстана:

- снижение травматизма и рисков, связанных с промышленной безопасностью, за счет автоматизации наиболее сложных и опасных производственных процессов;
- повышение качества принятия управленческих решений, основанных на анализе большого количества данных и возможности гибко реагировать на изменения;
- повышение производительности труда, позволяющее выпускать больше продукции существующими ресурсами или снизить ресурсы для производства текущих объемов;
- снижение себестоимости продукции и повышение конкурентоспособности на мировых рынках.

Вместе с тем в ходе реализации инициатив по переходу к новой модели производства, отечественные компании столкнутся со следующими вызовами:

- высвобождение низкоквалифицированной рабочей силы за счет автоматизации и повышения эффективности производства;

– одновременный дефицит квалифицированных работников, ввиду отсутствия требуемой специализации и сложности удержать высококвалифицированных специалистов.

В течение следующих 20 лет произойдут радикальные структурные изменения в экономике, следствием которых может стать потеря более 50 % традиционных рабочих мест. В связи с этим потребуются существенный пересмотр политики государства в области занятости, трудовой миграции и образования.

Прежде всего, необходимо проанализировать демографическую ситуацию, миграционные потоки, отраслевые прогнозы и тренды урбанизации, чтобы обозначить перспективы развития территорий. Вероятно, анализ всех этих и других подобных вопросов необходимо осуществлять с использованием подходов на основе «больших данных». Только при наличии точных данных и математических моделей развития территорий, бизнес сможет эффективно помогать государству в создании продуктивной занятости. В противном случае, «создание новых рабочих мест» приведет к неэффективному использованию бюджетных и инвестиционных средств.

Только государство имеет возможность комплексного реформирования системы образования на всех уровнях: от школьного до послевузовского. Бизнес готов формулировать свои потребности в кадрах и софинансировать процесс повышения квалификации и введения специализации. Хорошим примером является развитие системы дуального обучения, которую уже много лет ТОО «Евразийская группа» совместно с государством реализует в нескольких регионах страны. Но недостаточно только обучить, необходимо создать условия для комфортной работы и проживания высококлассного специалиста.

66,3 % казахстанских работодателей, по результатам социологических опросов, отмечают отсутствие опыта взаимодействия с вузами по вопросам НИОКР. Подготовка кадров в вузах все еще не направлена на развитие практических навыков.

Главной задачей современной системы образования является жизнеобеспечение образование и его сближение с рынком труда. Если ранее образовательные программы были ориентированы на знания, навыки, умения, то в настоящее время должны быть ориентированы также на профессиональные компетенции. Формирование профессиональных компетенций возможно при непосредственном участии работодателей, которые будут отражены в профессиональных стандартах. Именно поэтому Государственная программа развития образования и науки Республики Казахстан на 2016–2019 годы ставит одним из показателей системы

высшего образования разработку образовательных программ на основе профессиональных стандартов.

Практикоориентированная образовательная программа реализуется через интегрированный рабочий учебный план, построенный на модульной основе с применением междисциплинарных связей. Совместная реализация практикоориентированной образовательной программы подразумевает, что базовое предприятие заинтересовано в подготовке специалистов, ориентированных и специализирующихся на профиле предприятия, его оборудовании и технологии. Поэтому базовое предприятие активно участвует в разработке учебно-методической документации, проведении практических занятий на производстве, оснащении материально-технической базы вуза.

Наиболее актуальной является подготовка нового поколения инженеров, способных обеспечить опережающее развитие базовых отраслей отечественной промышленности и создание принципиально новых производств на основе передовых научно-технологических разработок.

Инженеры нового поколения должны быть готовы к работе в условиях возрастающей сложности технологических процессов и оборудования, быстро меняющихся требований к конкурентоспособной продукции, к принятию нестандартных, даже революционных решений, совершению интеллектуальных подвигов. Подготовка таких специалистов требует существенного пересмотра сложившегося отношения к проектированию и реализации программ бакалавриата и магистратуры.

Важным направлением деятельности является включение в совместную деятельность предприятий и организаций «внешнего контура», таких как, промышленные предприятия региона, малый и средний бизнес, проектные и научные институты, органы государственной власти. Взаимодействие с образовательными организациями предполагает работу с инженерными классами, школами города и региона, организациями дополнительного образования детей, среднего профессионального образования, ведущими вузами Казахстана и зарубежных стран.

ВЫВОДЫ

Таким образом, основными задачами современной системы образования должны стать:

– создание и промышленное внедрение научно-технической продукции в действующие и перспективные производства, в том числе на основе привлечения партнеров из ведущих отечественных и зарубежных научно-технических центров. Выход на новую междисциплинарную тематику научно-технических исследований и образовательной деятельности;

– разработка и реализация различных типов программ бакалавриата, магистратуры и докторантуры, обеспечивающих подготовку нового поколения инженеров, способных решать задачи опережающего развития отечественной промышленности;

– методологическое и организационное обеспечение выстраивания в вузе системы непрерывного технического образования, на основе единства образовательной, научно-исследовательской и внедренческой деятельности.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1 Стратегия индустриально-инновационного развития Республики Казахстан на 2003–2015, утвержденная Указом Президента Республики Казахстан от 17.05.2003 [Электронный ресурс]. – URL: <https://www.adilet.zan.kz/rus/docs/U030001096> (дата обращения 22.12.2017).

2 Государственная программа по форсированному индустриально-инновационному развитию Республики Казахстан на 2010–2014 годы, утвержденная Указом Президента Республики Казахстан от 19.03.2010 [Электронный ресурс]. – URL: <http://www.inform.kz/rus/article/2253012> (дата обращения 10.12.2017).

3 Государственная программа индустриально-инновационного развития Республики Казахстан на 2015–2019 годы, утвержденная Указом Президента Республики Казахстан от 01.08.2014 [Электронный ресурс]. – URL: <https://www.enbek.kz/ru/node/96> (дата обращения 09.12.2017).

4 **Еникеева, С. Д.** Инновационное развитие системы высшего образования России. Монография. – М. : МГУ, 2010. – 458 с.

5 **Майер, В. В.** Социологическая концепция формирования системы управления качеством высшего образования. – Тюмень : Тюмень Пресс, 2007. – 156 с.

6 International Association of Universities OECD. Centre for Educational Research and Innovation [Электронный ресурс]. – URL: www.oec.org (дата обращения 23.12.2017).

7 **Clay, R.** The corporatization of higher education. // Monitor, December 2008, Vol 30, No. 1 [Электронный ресурс]. – URL: <http://www.apa.org/monitor/2008/12/higher-ed.aspx> (дата обращения 23.12.2017).

8 **Джопетоун, Д., Шрофф-Мета, П.** Финансирование и доступность высшего образования: международное сравнительное исследование оплаты обучения и мер финансовой поддержки // Университетское управление. – 2001. – № 2 (17). – 34–39 с.

9 **Соломатина, Е. Ю.** Современные предпосылки к применению принципов корпоративного управления вузе. // Бизнес в законе. – 2010. – № 5.

10 **Кудинова, М. М.** Корпоратизация вузов: прогрессивная мировая практика или опасный тренд в развитии высшего образования//Вестник Финансовой академии. – 2009. – № 1. – 26 с.

11 **Миркин, Я. М.** Корпоратизация в системе высшего профессионального образования. М., 2009. [Электронный ресурс]. – URL: http://mirkin.ru/_docs/_budgetfin/_obrprog/6_4.pdf. (дата обращения 24.12.2017).

12 **Секербаева, Ж.** Управляй и властвуй (по материалам обсуждения системы развития высшего образования в Институте директоров, г. Алматы, руководитель к.п.н. Филин С. А.). [Электронный ресурс]. – URL:<http://www.and.kz/kompanii/1528-upravlyay-i-vlastvuy.html> (дата обращения 25.12.2017).

13 **Мырхалыков Ж.** Корпоративное управление: каким ему быть? Университет становится институтом развития общества, формирующим человеческий капитал [Электронный ресурс]. – URL:<http://www.kazpravda.kz>. от 30.03.2012 г. (дата обращения 23.12.2017).

14 Материалы круглого стола «Управление современным университетом», [Электронный ресурс]. – URL:http://www.testent.ru/news/upravlenie_sovremennym_universitetom/2012-02-20-751. (дата обращения 03.12.2017).

Материал поступил в редакцию 12.02.18.

Л. Л. Божко

4.0 Индустрияның элементтерін енгізу талаптарында кадрларды даярлаудың қазіргі жүйесін қайта пішімдеу

Экономика және құрылыс факультеті,
Рудный индустриялық институты,
Рудный к., 111500, Қазақстан Республикасы.
Материал баспаға 12.02.18 түсті.

L. L. Bozhko

Reformatting of the modern system of specialists training under the implementation of Industry 4.0 elements

Faculty of Economics and Construction,
Rudny Industrial Institute,
Rudny, 111500, Republic of Kazakhstan.
Material received on 12.02.18.

Осы зерттеудің мақсаты – проблемалық мәселелерді айқындау және 4.0 Индустрияның элементтерін енгізу талаптарында Қазақстанның білім беру жүйесін жетілдіру бойынша ұсыныстарды әзірлеу. Зерттеу логикалық, жүйелік, құрылымдық-функционалдық және салыстырмалы талдау әдістерін және әдістерін қолдануға негізделген. Талдаудың эмпирикалық негізі Қазақстан Республикасы Білім және ғылым министрлігінің гранттық қаржыландыруы шеңберінде жүргізілген «Қазақстан Республикасының индустриалды-инновациялық дамуы жағдайында техникалық аймақтық университеттің корпоративтік басқарудың теориялық және әдіснамалық негіздерін жасау» ғылыми-зерттеу жұмысы шеңберінде жүргізілген зерттеулердің нәтижелері болды. Индустриалдырудың екінші кезеңі жағдайында Қазақстан Республикасының техникалық жоғары оқу орындарында кадрларды даярлау жүйесін жетілдірудің қажеттілігі анықталды. Бағдарламалық құжаттарды бағалау және диагностикалау жүргізілді. Техникалық кадрларды даярлау жүйесін жетілдіру бойынша ұсыныстар жасалды.

The aim of the given work is identifying challenging issues and proposals elaboration on improvement of educational system in Kazakhstan under implementation of Industry 4.0 elements. The research is based on methods and techniques of logic, systematic, structure-functional and comparative analysis. Results of investigations conducted in the framework of a research work «Development of theoretical and methodological foundations of corporate management in a technical regional university under industrial and innovative development of the Republic of Kazakhstan», carried out under a grant financed by the Ministry of Education and Science of the Republic of Kazakhstan» were the empirical basis of the analysis.

Tendencies of the need to improve the system of specialists training in technical universities of the Republic of Kazakhstan under the second stage of industrialization were revealed. Evaluation and diagnostics of the main program documents were carried out. Proposals on improvement of the system have been formulated.

С. С. Донцов¹, Н. М. Шеримова²

¹к.т.н., профессор, Факультет государственного управления, бизнеса и права, Павлодарский государственный университет имени С. Торайгырова, г. Павлодар, 140008, Республика Казахстан;

²ст. преподаватель, Факультет государственного управления, бизнеса и права, Павлодарский государственный университет имени С. Торайгырова, г. Павлодар, 140008, Республика Казахстан

e-mail: ¹s.s.dontsov@mail.ru; ²asanek2010@mail.ru

РАЦИОНАЛЬНАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ И ЭКСПЛУАТАЦИЯ ПАРКА СТРОИТЕЛЬНЫХ МАШИН

В статье рассмотрены современные требования к рациональной организации и эксплуатации парка строительных машин. Предложена оптимальная структура показателей для оценки уровня механизации строительно-монтажных работ и оснащенности строительных организаций, а также качества эксплуатации парка строительной техники. Рекомендована наиболее эффективная и отвечающая современным требованиям индустриализации строительного производства форма рациональной организации и эксплуатации парка строительных машин. Определена сущность и условия осуществления высококачественного сервисного обслуживания строительной техники. Обоснована целесообразность передачи ее сервисного обслуживания от непосредственных пользователей дилерам и специализированным сервисным предприятиям, арендодателям и лизинговым компаниям. Изложены основные принципы расчета потребности в механизации, выбора наиболее эффективной формы эксплуатации и структуры парка строительных машин и механизмов, предложены организационно-технические мероприятия по повышению эффективности их использования.

Ключевые слова: строительные машины и механизмы, уровень механизации, качество и формы эксплуатации, высококачественный технический сервис, средства малой механизации, планово-предупредительный ремонт, агрегатно-узловой метод.

ВВЕДЕНИЕ

Важным элементом системы подготовки и обслуживания строительного производства является рациональная организация и эксплуатация парка строительных машин.

Комплексная механизация, как метод полностью механизированного выполнения тех или иных технологических процессов, является одним из основных направлений технического прогресса в строительстве.

Комплексная механизация строительного производства может осуществляться с использованием одной или нескольких машин.

При большом количестве операций применение оптимального комплекта машин значительно повышает производительность.

Требование оптимальности при подборе комплекта машин достигается взаимной увязкой их по производительности и другим параметрам.

В первую очередь механизации должны подлежать такие массовые и трудоемкие работы как земляные, погрузочно-разгрузочные, монтаж строительных конструкций, отделочные работы.

ОСНОВНАЯ ЧАСТЬ

Для оценки состояния механизации строительно-монтажных работ (СМР) и оснащенности строительно-монтажных организаций (СМО) средствами механизации рекомендуется применять следующие группы показателей:

Показатели механизации работ, характеризующие степень охвата механизацией СМР:

Уровень механизации работ $k_{\text{мех}}$ (%) может быть определен отношением объема механизированных работ $V_{\text{мех}}$ (м³, м², т), где основная операция выполняется механизмами, к общему объему работ V (м³, м², т), выполненных с помощью машин и вручную:

$$k_{\text{мех}} = \frac{V_{\text{мех}}}{V} \times 100$$

Особенно важное значение для СМР имеет уровень их комплексной механизации, т.е. способ производства, при котором все технологически связанные основные и вспомогательные тяжелые и трудоемкие процессы полностью механизированы. Причем применяемые средства механизации должны быть увязаны между собой как по назначению, так и по производительности.

Уровень комплексной механизации $k_{\text{к.мех}}$ (%) рекомендуется определять как отношение объема комплексно-механизированных работ $V_{\text{к.мех}}$ к объему механизированных работ $V_{\text{мех}}$:

$$k_{к.мех} = \frac{V_{к.мех}}{V_{мех}} \times 100$$

Показатели механовооруженности характеризуют оснащенность строительных и монтажных организаций средствами механизации:

Механовооруженность строительства $M_{стр}$ (%) следует определять как отношение балансовой стоимости средств механизации $C_{мех}$ (тыс. тенге) к общей стоимости $C_{общ}$ (тыс. тенге) СМР, выполняемых собственными силами:

$$M_{стр} = \frac{C_{мех}}{C_{общ}} \times 100$$

Механовооруженность труда $M_{тр}$ может быть определена отношением балансовой стоимости строительных машин и механизмов $C_{мех}$ (тыс. тенге) к среднесписочному количеству рабочих n_p , занятых в строительстве:

$$M_{тр} = \frac{C_{мех}}{n_p}$$

Показатели энерговооруженности по смыслу аналогичны показателям механовооруженности. Отличие состоит в оценке механизации в энергетическом аспекте, характеризуемом связью между увеличением потребляемой мощности машин и ростом производительности труда:

Энерговооруженность строительства $\mathcal{E}_{стр}$ определяется общей мощностью двигателей $N_{общ}$ (кВт), установленных на строительных машинах, приходящейся на 1 млн. тенге годового объема СМР C (млн. тенге), выполняемых собственными силами:

$$\mathcal{E}_{стр} = \frac{N_{общ}}{C}$$

Энерговооруженность труда $\mathcal{E}_{тр}$ определяется общей мощностью двигателей $N_{общ}$, установленных на используемых в строительстве машинах и механизмах, приходящейся на одного рабочего, занятого на выполнении работ в строительстве [1]:

$$\mathcal{E}_{тр} = \frac{N_{общ}}{n_p}$$

Расчет потребности в строительных машинах на стадии разработки проекта организации строительства (ПОС) выполняют по нормативным показателям на 1 млн. тенге сметной стоимости СМР. На стадии разработки проекта производства работ (ППР) потребность в строительных машинах рекомендуется определять

исходя из физических (сметных) объемов работ, подлежащих выполнению, по нормам затрат машинного времени или по нормам выработки машин, устанавливаемым с учетом местных условий строительства.

Исследователями [2] предложена математическая модель расчета эффективной структуры парка строительных машин с учетом проведения мероприятий по их техническому обслуживанию и ремонту. Отличием названной модели является то, что в ней учитываются особенности функционирования технической и производственной систем эксплуатации. Причем в расчет принимается не только календарное время производительного использования машин, но и время проведения профилактических мероприятий.

Форму организации и структуру парка строительных машин следует определять в зависимости от формы и структуры строительного-монтажной организации, которую он обслуживает, видов и объемов выполняемых работ и степени территориальной концентрации строительства. Перечисленные факторы определяют возможность специализации эксплуатирующей технику организаций и влияют на глубину ее развития.

Наибольшее распространение получили три основные организационные формы эксплуатации строительных машин с соответствующим характером взаимоотношений с первичными строительными организациями:

- строительные машины находятся на балансе строительных организаций (строительно-монтажные управления (СМУ), передвижные механизированные колонны (ПМК) и т.д.);
- строительные машины находятся в составе и на балансе специализированных хозяйствующих субъектов, подчиняющихся строительным организациям;
- строительные машины и оборудование находятся в составе и на балансе самостоятельных хозяйствующих субъектов, специализирующихся на их эксплуатации.

С учетом увеличивающегося видового разнообразия и требующегося количества строительной техники, необходимости более рационального ее использования и грамотной технической эксплуатации сегодня следует рекомендовать третью из вышеперечисленных форм эксплуатации строительных машин, как наиболее эффективную и отвечающую современным требованиям индустриализации строительного производства.

По данным д.т.н., профессора, академика РАПК Николаева С. Н. [3], во всем мире наблюдается тенденция широкого распространения высококачественного технического сервиса. Ведущие компании мира по производству строительной техники, как правило, включают сервис в состав «товара», основной материальной частью которого является машина. Как одна из основных частей

«товара» сервис используется при высококачественном оперативном лизинге (аренде) и при финансовом лизинге.

По сложившейся у нас традиции еще многие предприятия-владельцы машин осуществляют их сервисное обслуживание собственными силами. Однако в связи с усложнением конструкций строительных машин и расширением их многообразия появляется устойчивая тенденция по передаче сервисного обслуживания от непосредственных пользователей дилерам, торговым и специализированным сервисным предприятиям, арендодателям и лизинговым компаниям. Появляется также тенденция к установлению уровня градации качества сервиса. Так, фирма «Ingersoll-Rand BOBCAT» – один из мировых лидеров в производстве строительных машин – обеспечивает поставляемую технику сервисным обслуживанием, включающим не только гарантийные и послегарантийные обязательства, но и предпродажную подготовку оборудования, обучение операторов заказчика, а также запуск в эксплуатацию.

В целом, под высококачественным сервисом в передовой мировой практике следует понимать набор услуг, при минимальных затратах обеспечивающих:

- максимальное сокращение потерь рабочего времени по техническим причинам, возникающим при эксплуатации машин;
- максимальную реализацию возможностей машин с учетом заложенной в них надежности.

В передовой мировой практике сложились следующие стратегические установки по обеспечению высококачественного сервиса:

- значительное внимание следует уделять мерам профилактического характера, направленным на максимально возможное уменьшение отказов машин;
- повсеместное внедрение системы плано-предупредительных ремонтов, позволяющей сократить трудоемкость, ресурсоемкость и продолжительность ремонтных работ при недопущении аварийных ситуаций;
- все мероприятия по техническому обслуживанию и ремонту строительных машин целесообразно проводить в течение регламентированных перерывов в их работе и в нерабочее время;
- целесообразно максимально сокращать время, как самого ремонта машины, так и время его ожидания.

Необходимо составить рациональный график и систематически выполнять плановый текущий ремонт при сведении к минимуму неплановых (аварийных) ремонтов. На основе результатов диагностических проверок (осмотров) следует шире использовать агрегатный метод ремонта, при котором в сжатые сроки заменяется на новый или заранее отремонтированный

сразу весь вышедший из строя (отработавший положенный ресурс) агрегат строительной машины. Последующий ремонт снятого агрегата осуществляется, как правило, уже в стационарных заводских условиях с использованием соответствующего оборудования и не влечет за собой длительного простоя машины.

В случае если время устранения отказа машины превышает определенную величину, ее место на время ремонта должна занять резервная машина.

Техническое обслуживание, диагностирование и несложные ремонты целесообразно осуществлять на месте работы машины с помощью передвижных специальных средств, а более сложные ремонты лучше проводить на специализированной базе сервисного обслуживания с использованием стационарного оборудования.

По мнению д.т.н., профессора МАДИ (ГТУ) Зорина В. А. [4], для кардинального решения названных проблем необходимо создание сети предприятий, производящих техническое обслуживание и ремонт строительной техники в соответствии с требованиями действующей нормативно-технической документации и с гарантией качества выполняемых работ.

В настоящее время, несмотря на сравнительно высокий уровень механизации основных СМР, многие производственные процессы на наших строительных объектах еще выполняются вручную. Это главным образом вспомогательные операции и рассредоточенные работы малого объема, для производства которых невозможно или нерентабельно применять высокопроизводительные машины. Наиболее высока доля ручного труда на каменных, плотничных, столярных, некоторых видах отделочных, кровельных, санитарно-технических, электромонтажных работах.

В качестве одной из наиболее действенных мер по повышению производительности труда при выполнении вышеперечисленных работ можно рекомендовать более широкое внедрение и эффективное использование средств малой механизации, механизированного инструмента и различного рода приспособлений.

Особенно остро стоит вопрос о необходимости применения средств малой механизации при реконструкции действующих предприятий, когда строители из-за стесненных условий работы не могут использовать современные крупногабаритные высокопроизводительные машины.

Средства малой механизации, как правило, могут приобретаться в собственность или предоставляться строительным организациям без обслуживающего персонала на правах аренды. При этом расчеты за их использование следует проводить по количеству машино-часов аренды с оплатой по расчетно-договорным ценам.

Для наиболее эффективного использования средств малой механизации рекомендуется применять типовые нормокомплекты, которые представляют собой необходимые наборы механизированного инструмента, рассчитанные на выполнение определенного объема работ бригадой (звеном) со строго определенным численным и квалификационным составом.

Учет работы парка строительных машин должен отражать выполнение работ механизированным способом по основным показателям их использования (выработке и времени), а также содержать данные и анализ простоев и расхода эксплуатационных материалов. Основным показателем эффективности эксплуатации парка строительных машин является фактическая годовая выработка в натуральном выражении (физическом объеме работ), определяемая по отчетным данным в сопоставлении с плановым заданием.

Качество эксплуатации парка строительной техники может характеризоваться также рядом частных показателей [1]:

Коэффициент использования парка строительных машин во времени k_n определяется отношением количества фактически отработанных машино-дней T_ϕ к календарному количеству машино-дней нахождения машин в СМО за тот же период T_k :

$$k_n = \frac{T_\phi}{T_k}$$

Коэффициент использования машин по времени $k_{маш}$ определяется отношением фактического времени работы машины за год T_ϕ к плановому рабочему времени, устанавливаемому на год $T_{пл}$:

$$k_{маш} = \frac{T_\phi}{T_{пл}}$$

Коэффициент использования машин по производительности $k_{пр}$ определяется отношением фактической выработки машин B_ϕ к плановым нормам за тот же период времени $B_{пл}$:

$$k_{пр} = \frac{B_\phi}{B_{пл}}$$

Коэффициент сменности работы машины $k_{см}$ определяют отношением количества машино-часов, отработанных однотипными машинами за отчетный период $T_{ф.ч}$, к произведению количества машино-дней нахождения

этих машин в работе $T_{дн}$ и средней продолжительности рабочего дня при пятидневной рабочей неделе $t_{р.д}$:

$$k_{см} = \frac{T_{ф.ч}}{T_{дн} \times t_{р.д}}$$

Коэффициент использования машин по времени в течение смены $k_{исп.см}$ определяют отношением количества часов работы машины в течение смены $T_{ф.см}$ к продолжительности рабочей смены $t_{см}$:

$$k_{исп.см} = \frac{T_{ф.см}}{t_{см}}$$

ВЫВОДЫ

Оценку качества эксплуатации парка строительных машин по вышеприведенным показателям рекомендуется производить путем сопоставления отчетных данных с нормативными по выработке основных машин, их использованию и др.

Основные организационно-технические мероприятия по повышению эффективности использования парка строительных машин можно разделить на следующие группы:

- улучшение методов обслуживания и ремонта строительных машин, механизмов и оборудования, в том числе внедрение эффективной системы планово-предупредительных ремонтов с использованием агрегатно-узловой метода;
- оптимизация организационных форм эксплуатации строительных машин, взаимоотношений строителей и механизаторов, порядка производства расчетов между ними, экономического стимулирования;
- совершенствование оперативно-диспетчерского управления работой парка строительных машин и др.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

- 1 **Соколов, Г. К.** Технология и организация строительства. – М. : Академия, 2013. – 528 с.
- 2 **Иванов, В. Н., Салихов, Р. Ф.** Оптимизация структуры парка, проведение технического обслуживания и ремонта дорожно-строительных машин // Известия высших учебных заведений. Строительство. – 2014. – № 12 (528). – С. 70–74.

3 **Николаев, С. Н.** Качественный сервис – это, как минимум, вторая машина // Строительная техника и технологии. – 2014. – № 2 (18). – С. 76–81.

4 **Зорин, В. А.** К вопросу об организации сервиса строительной техники в Москве // Строительная техника и технологии. – 2013. – № 2(18). – 82 с.

Материал поступил в редакцию 12.02.18.

C. C. Донцов¹, Н. М. Шеримова²

Құрылыс машиналар паркін ұтымды ұйымдастыру мен пайдалану

^{1,2}Мемлекеттік басқару, бизнес және құқық факультеті,
С. Торайғыров атындағы Павлодар мемлекеттік университеті,
Павлодар қ., 140008, Қазақстан Республикасы.

Материал баспаға 12.02.18 түсті.

S. S. Dontsov¹, N. M. Sherimova²

Rational organization and operation of construction machinery fleet

^{1,2}Faculty of Public Administration, Business and Law,
S. Toraihyrov Pavlodar State University,
Pavlodar, 140008, Republic of Kazakhstan.

Material received on 12.02.18.

Мақалада құрылыс парк машиналарының ұтымды ұйымдастыруы мен пайдалануының қазіргі заманға сай талаптары қарастырылған. Құрылыс монтаждың жұмыстарының, құрылыс ұйымдарының жабдықталуының және де парктегі құрылыс техникасының тиімді қолданылуының сапасын қарастырудың оңтайлы құрылымдық көрсеткіштері көрсетілген. Ең тиімді және қазіргі заманғы талаптарға сәйкес құрылыс өндірісінің индустрияландыру нысаны ұсынылған. Жоғары сапалы сервистік қызмет көрсетуді ұйымдастыруды пайдалану және оны жүзеге асыру шарттарының мәні анықталды. Механикаландыру қажеттілігін есептеудің негізгі қағидалары көрсетілген және парктегі құрылыс машиналары мен механизмдардың құрылымының жағдайын жүзеге асырудағы ең тиімді ұйымдық техникалық шаралары ұсынылған.

The article deals with the modern requirements for a rational organization and operation of construction machinery fleet. It proposes an optimal structure of indicators for assessment of the level of mechanization of construction and assembly works and equipment

availability at construction organizations, as well as for the quality of the construction machinery operation. The article proposes the most efficient form of rational organization and operation of the fleet of construction machines that meets the modern requirements of industrialization of building production. It determines the essence and conditions for the implementation of high-quality maintenance of construction equipment. It provides a rationale for the expediency of transferring equipment maintenance from immediate users to dealers, leasers, and specialized service companies. It also provides a description of the basic principles for calculating the need for mechanization, selection of the most effective forms of operation and structure of the fleet of construction machinery and mechanisms, and proposes organizational and technical measures for improving the efficiency of their use.

Ж. А. Куатбеков¹, А. Е. Сарсенова²

¹PhD, доцент, Факультет экономики и права, Таразский инновационно-гуманитарный университет, г. Тараз, 080001, Республика Казахстан;

²к.э.н., Факультет экономики и права, Таразский инновационно-гуманитарный университет, г. Тараз, 080001, Республика Казахстан
e-mail: 'Zharas007@mail.ru

МОТИВАЦИОННЫЙ МЕХАНИЗМ КАК ОСНОВОПОЛАГАЮЩИЙ ФАКТОР ПОВЫШЕНИЯ ЭФФЕКТИВНОСТИ ТРУДА В ОРГАНИЗАЦИЯХ

В статье рассматриваются теоретические и практические основы мотивационных систем составляющие основополагающий фактор повышения эффективности труда на современных предприятиях. Также в статье был проведен анализ классических теорий мотивации и стимулирования персонала и были даны основные понятия трудовой мотивации на малых инновационных предприятиях направленных на осуществление конкретных функций и задач стоящих перед персоналом и личностью в частности. Связи с чем были рассмотрены и предложены основные этапы мотивационного процесса личности, которые непосредственно влияют на эффективность труда в организациях.

Ключевые слова: мотивация, стимулирование, мотивационный механизм, персонал, эффективность труда

ВВЕДЕНИЕ

В современных экономических отношениях одним из приоритетных направлений повышения эффективности труда на предприятиях является развитие методов управления трудовыми процессами, базирующихся на основе роста мотивации через образование систем стимулов, побуждающих работника предприятия к высокоэффективному, производительному труду.

Работники любого предприятия должны быть заинтересованы не только в получении объективно достойной оплаты за труд, но и в реализации личных интересов. На сегодняшний день оценка личных интересов работников становится важным аспектом проблематики их мотивации и стимулирования. Только разработка результативной системы мотивации способна связать

интересы отдельно взятого работника с целями предприятия, создать возможность максимального использования своего личного трудового потенциала, что отразится на росте конкурентоспособности экономики региона и страны в целом.

ОСНОВНАЯ ЧАСТЬ

Для развития системы трудовой мотивации на предприятиях необходимо использовать такие принципы как: комплексность воздействия стимулов; индивидуальность выбора набора стимулов для персонала; гибкость стимулирующего влияния; оперативность пересматривания стимулов; открытость и объективность информирования о системе мотивации; доступность стимула для персонала; сокращение хронологического разрыва между результатом и наградой; поэтапность преобразования стимула в сторону роста; заметность результативности стимула; целенаправленное совершенствование творческой инициативности персонала.

Для этого нужно рассмотреть основные свойства системы трудовой мотивации на малых инновационных предприятиях:

1 Система трудовой мотивации на малых инновационных предприятиях направлена на осуществление конкретных функций (в рамках которых достигаются определенные цели). Одной из указанных функций в обществе (внешней среде) отмечается образование и сохранение характера отношения к трудовой деятельности, который зависит от характера социально-экономической системы.

2 Система трудовой мотивации на предприятиях является цельной. Свойства и характеристики не переводятся в арифметическую сумму свойств и характеристик ее составляющих, согласно синергетическому эффекту взаимодействий. Следствием этого является невозможность выявления и интерпретации результата воздействия системы мотивации персонала, основываясь только на изучении отдельных элементов системы. Отмечается взаимосвязь элементов системы мотивации, становящаяся важным аспектом продуктивного использования системы мотивации.

3 В системе трудовой мотивации на предприятиях отмечается органическое устройство внутренней организации, предопределяемое вышеуказанной взаимосвязью составляющих системы мотивации, где набор трудовых стимулов образует специфический характер отношения к труду всего персонала, отдельных социальных групп и единичных работников.

4 В системе трудовой мотивации на предприятиях отмечается способность адаптироваться и поддерживать устойчивость, реагируя на изменения внешней среды. В данном случае, можно говорить о таком

качестве мотивационных процессов, как способность продолжать работу без сильных изменений в результатах деятельности при изменении условий. Данная особенность является следствием специфики отдельных элементов системы мотивации персонала [1, с. 212].

Основываясь на вышесказанном, можно вести речь о том, что структура системы трудовой мотивации на предприятиях в процессе ее формирования и развития будет определяться целью, задачами, принципами, свойствами системы мотивации персонала, также непосредственное влияние будет оказано стратегией организации.

В результате анализа работ отечественных и зарубежных авторов, что послужило основой для формирования понятий мотива трудовой деятельности, мотивации трудовой деятельности, стимула трудовой деятельности и стимулирования трудовой деятельности применительно к персоналу малого инновационного предприятия. Также были выявлены связи следующих понятий: мотив в системе мотивации связан с работником предприятия, стимул связан с органом управления предприятия и стимулирование является одним из средств мотивации.

В инновационном предприятии система стимулирования индивидуальна для каждого процесса. В инновационном предприятии за каждым созданным продуктом в одном процессе происходит накопление качественной составляющей в каждом последующем процессе, что в конечном итоге приведет к созданию нового продукта. Указанная индивидуальность оказывает влияние на формирование системы стимулирования, способной воздействовать на исполнителя с целью активизации и продуктивности инновационности трудовой деятельности. Это в итоге приведет к достижению цели инновационного процесса – создания инновационного продукта. Данная индивидуальность обуславливает возможность применения авторской классификации стимулов в системе трудовой мотивации для отдельного работника инновационных предприятий [2, с. 83].

Общий смысл системы стимулирования инновационной деятельности заключается в формировании потребности человека в инновационном мышлении, которое сопоставимо с категорией инновационного труда в аспекте его результата- нового знания. Однако общий смысл системы стимулирования инновационной деятельности заключается не только в формировании потребности в инновационном мышлении, но и в инновационной деятельности, как следствие инновационного мышления. Многократное долговременное стимулирование формирования инновационного мышления приводит к возникновению на долговременной и перспективной основе

мотива и мотивации инновационной деятельности, являющейся основой функционирования инновационного предприятия.

Трудовая деятельность персонала осуществляется в соответствии с задачами и целями организации. Цель рассматривается как элемент совокупности целей организации, достижение которых необходимо для выживания и развития организации в условиях конкурентной рыночной среды. Достижение цели детерминирует уже обозначенный эффект, а именно -совокупный результат трудовой деятельности персонала организации, появляющийся на завершающем этапе совокупной трудовой деятельности, в частности различных технологических и производственных процессов. Для реализации трудовой деятельности персонала в рамках необходимых условий руководство организации формирует систему стимулов, воздействующих на персонал организации. Под интересом персонала понимает стойкую направленность внимания к объекту, имеющего для личности первостепенное значение.

Следует заметить, что в первоначальном процессе формирования потребности персонала выявляется множество интересов персонала предприятия. В данном множестве наибольшей важностью будет обладать группа интересов, наиболее полно относящихся к трудовой деятельности персонала на предприятии. Указанная группа интересов должна приниматься во внимание управляющей системой предприятия при формировании набора стимулов. Стимулы, основанные на использовании интереса персонала, будут иметь большее по силе воздействие на персонал, в силу достаточной значимости интереса для персонала [3, с. 118]. Воздействие стимулов на персонал будет формировать потребность персонала. Таким образом, можно сделать вывод о первоначальном процессе формирования потребности, рассматриваемом нами в виде логической цепочки, изображенной на рисунке 1.



Рисунок 1 – Схема первоначального формирования потребности

Указанный процесс рассматривается как первоначальный по причине того, что он позволит сформировать набор стимулов, способных формировать потребность персонала, основываясь на имеющемся интересе персонала. Принимая во внимание характер категории интереса как изменяемый в ходе определенного промежутка времени под влиянием определенных условий,

приходим к заключению о возможности управляющей системы организации формировать интерес персонала под воздействием различных наборов стимулов. Для формирования устойчивого интереса потребуется применение набора устойчивых стимулов. Устойчивость стимула будет определяться его долговременным использованием управляющей системой организации.

Таким образом, представим следующий процесс формирования потребности, изображенной на рисунке 2. Использование устойчивых стимулов в долгосрочном рассмотрении будет формировать группу интересов персонала, под воздействием которой будет формироваться потребность персонала.

Ключевым отличием от рассмотренного ранее процесса будет являться использование стимула как формирующего интерес персонала и, как следствие этого, потребность персонала, а не как реагирующего на имеющийся набор интересов персонала, пусть и относящихся к трудовой деятельности. Данное отличие заключается в долговременности повторного использования набора стимулов в организации.

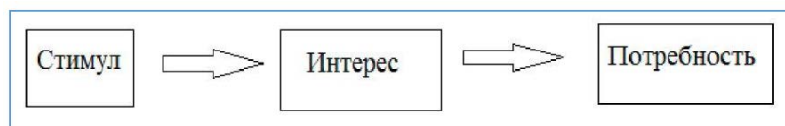


Рисунок 2 – Схема формирования потребности группой интересов, возникших под воздействием устойчивых стимулов

В долгосрочном рассмотрении процессы приобретают характер динамичных. При использовании схемы, указанной на рисунке 1, организация будет затрачивать значительное количество ресурсов на проведение различных операций и мероприятий по формированию стимулов, опирающихся на изменяющиеся интересы персонала организации.

Эффективность использования схемы, изображенной на рисунке 2, обусловлена тем, что организация посредством сформированной группировки стимулов будет способна формировать определенные интересы персонала организации [4].

Устойчивость стимула определяется его динамическим взаимодействием с интересом. В базовой ситуации стимул в определенной мере определяется интересом с целью оказывать нужное воздействие на персонал. В динамическом рассмотрении, когда базовая ситуация сменяется последующими, происходит процесс, способствующий обратной связи. В таком случае интерес определяется стимулом, а стимул в свою очередь уже не имеет необходимости подстраиваться под имеющийся интерес, в силу

возможности формирования нового интереса, который будет способствовать определению потребности.

Сформированные интересы персонала, должны подкрепляться действиями органа управления предприятием, согласно теории ожидания В. Врума [4, с. 44] и теории ожидания С. Адамса. Интересы должны обеспечиваться полным набором стимулов, которые оказывают воздействие на их формирование. Также интересы должны быть распределены в соответствии с объемом трудовой деятельности. Сформированные и подкрепленные с течением времени интересы понимаются как устоявшиеся. Устоявшиеся интересы формируют определенный набор потребностей персонала предприятия.

У каждого отдельного работника предприятия будет отличающееся от других сотрудников восприятие стимула, реакция на него, как следствие будет свой набор интересов, с течением времени, устоявшийся и способствовавший появлению отдельного набора потребностей [5, с. 211; 6, с. 34].

Данный набор потребностей работника предприятия, является частью общего состава группировок потребностей персонала. Группировки потребностей способствуют определению мотива. В нашем случае рассматриваются индивидуально сформированные группировки потребностей отдельных работников, способствующие определению индивидуальных мотивов отдельных работников. Мотивы, в свою очередь, через результат их реализации в трудовой деятельности работника предприятия, способствуют определению мотивации трудовой деятельности, обладающей новыми качествами. Таким образом, происходит рассмотрение потребности через систему взаимодействия потребности, мотива и мотивации [6, с. 47; 7, с. 100; 8, с. 59].

Где потребность и мотив формируют новую мотивацию, отличную от имеющейся, отличающуюся по содержанию и направлению. Данная мотивация трудовой деятельности способствует росту продуктивности и результативности трудовой деятельности персонала.

Воздействие новой мотивации трудовой деятельности на процесс трудовой деятельности приводит к результату трудовой деятельности, который соответствует достижению поставленной цели организации.

В работе Е. П. Ильина [9, с. 82] дается понятие мотиваторов как «...психологические факторы (образования), принимающие участие в определенном мотивационном процессе и определяющие принятие индивидом решения... при объяснении причин действия и поступка они являются доводами принятого решения».

Исходя из этого необходимо разделить их на группы: внешние факторы изначального влияния, внешние мотиваторы макросреды, внешние мотиваторы микросреды, внутренние мотиваторы.

Под внешними факторами изначального влияния нами понимаются факторы генотипа, расовой и национальной идентичности, семейного воспитания, морально-нравственных устоев социума. Это факторы, оказывающие воздействие на изначальное становление личности, формирование ее ценностных установок, видения картины мира и жизненных интересов. Под внешними мотиваторами макросреды понимаются факторы политического и финансово-экономического влияния, состояния демографической, технико-экологической сред и факторов социально-культурного состояния.

Под внутренними мотиваторами понимаются факторы внутриличностного характера – морально-нравственные принципы; интересы (предпочтения, склонности); потенциал индивида (знания, качества, умения); морально-психологическое состояние в определенный момент; последствия своего действия, поступка [10].

ВЫВОДЫ

Рассмотрев характер мотивационного процесса со стороны организации и исходя из вышесказанного, можно сделать вывод что необходимо переходить к рассмотрению мотивационного процесса со стороны личности. Мотивационный процесс со стороны личности состоит из нижеследующих этапов.

Первый этап будет состоять из определения цели личности. Данной целью может являться определенный результат трудовой деятельности, определенное психофизиологическое состояние личности, сам процесс трудовой деятельности и прочее.

Второй этап связан с категорией потребности. На данном этапе первой его частью будет появление потребности, обусловленное наличием цели личности. После появления происходит осознание потребности, в противном случае потребность остается неосознанной и мотивационный процесс либо приостанавливается до момента осознания потребности, либо продолжает свой ход с неосознанной потребностью. Неосознанная потребность, не теряя своей силы, интегрируется с другими потребностями, причем сила неосознанной потребности может быть больше силы потребности осознанной.

Третий этап связан с категорией мотива. На данном этапе первой его частью будет появление мотива, обусловленное осознанной и принятой потребностью, стремящейся к удовлетворению.

Четвертый этап характеризуется включением категории мотиватора личности в мотивационный процесс. Мотив личности и мотиватор личности способствуют определению мотивации трудовой деятельности.

Пятый этап можно охарактеризовать воздействием мотивации трудовой деятельности на трудовую деятельность личности. На этом же этапе происходит следующее: выстраивание концепции трудовой деятельности, оценка имеющихся ресурсов для реализации сформированной концепции трудовой деятельности, оценка вероятности достижения успеха и важности успеха для личности.

Шестой этап является реализацией трудовой деятельности. Результат трудовой деятельности личности обладает свойством достижения поставленной цели личности и формирования на основе этого новой цели личности. Таким образом, происходит переход на качественно новый уровень мотивационного процесса личности, определяемый формированием цели организации и личности.

Особенность механизма стимулирования трудовой деятельности персонала заключается в возможности влияния на ход мотивационного процесса личности со стороны организации на двух этапах. В первом случае происходит влияние на этапе формирования потребности посредством устоявшихся стимулов и интересов. Во втором случае происходит влияние на этапе формирования мотивации.

Ключевой особенностью данного механизма является его универсальность использования относительно применения в специфике деятельности предприятия. Универсальность обеспечивается за счет возможности изменения набора стимулов, используемых в рамках применения приведенного механизма стимулирования трудовой деятельности персонала.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1 **Забелина, О. В., Асалиев, А. М.** Непрерывное образование как фактор экономического и социального развития страны // Экономика устойчивого развития. Региональный научный журнал. – Краснодар : Краснодарская региональная общественная организация «Общественная академия инновационного устойчивого развития». – 2012. – № 9. – С. 210–216.

2 **Оучи, У.** Методы организации производства: theory Z: японский и американский подходы / У. Оучи; Сокр. пер. с англ. В. В. Вышинской, Г. А. Котий; Под ред. Б. З. Милытера, И. С. Олейника. – М. : Экономика, 2014. – 184 с.

3 **Пак, В. Д., Нужина, Н. И.** Мотивация персонала: как это делают в крупнейшей ит-компании // Международный научно-исследовательский журнал. – 2014. – № 2–3 (21). – С.118–119.

4 **Бычин, В. Б.** Персонал в управлении радикальными нововведениями в организации : монография / В. Б. Бычин. – М. : Изд-во «Информ-Знание», 2013. – 400 с.

5 **Vroom, V. H.** Work and motivation. I I – New York : Wiley, 1994.

6 **Ерофеев, Е. В.** Инновационная мотивация в командообразующих группах для быстрой разработки программного обеспечения / Интернет-журнал «Науковедение», Выпуск 1, 2014

7 **Ричи Шейла** Управление мотивацией. учебное пособие. Пер. с англ./ под. Ред. А. Е. Климова. – М. : Юнити-Дана, 2014. – 212 с.

8 **Руденко, Г. Г.** Человек как объект экономического и социального воздействия // Нормирование и оплата труда в промышленности. – 2011. – № 5. – С. 58–65.

9 **Ильин, Е. П.** Мотивация и мотивы / Е. П. Ильин. – СПб. : Питер, 2011. – 512 с.

10 **Сафонов, А. Ю.** Мотивация как основная функция управления предприятиями АПК предприятиях : дис. ...канд.экон.наук : 08.00.05 / Сафонов Алексей Юрьевич. – Екатеринбург, 2006. – 182 с.

Материал поступил в редакцию 12.02.18.

Ж. А. Куатбеков¹, А. Е. Сарсенова²

Ынталандырушы тетіктер ұйым қызметі тиімділігін арттырудың негізгі факторы ретінде

^{1,2}Экономика және құқық факультеті,
Тараз инновациялық-гуманитарлық университеті,
Тараз қ., 080001, Қазақстан Республикасы.
Материал баспаға 12.02.18 түсті.

Zh. A. Khatbekov¹, A. E. Sarsenova²

Motivation mechanisms as the main factor for improving the effectiveness of the organizations activities

^{1,2}Faculty of Economics and Law,
Taraz Innovative-Humanitarian University,
Taraz, 080001, Republic of Kazakhstan,
Material received on 12.02.18.

Мақалада ынталандыру тетіктерінің теориялық және практикалық негіздері қарастырылып, қазіргі заманғы жағдайларды ескере отырып, бастапқы факторларға негізделген тиімділікті арттыру жолдары баяндалады. Сонымен қатар, мақала мәтінінде қызметкерлердің уәждеуін және ынталандырудың классикалық үлгідегі теориялық талдауларын зерделей отырып нақты инновациялық кәсіпорындарда жұмыс істеудің негізгі міндеттерін қарастырады және оларды іске асыруға байланысты негізгі үдерістер ұсынылады.

In the article, theoretical and practical bases of motivational systems are considered as a key factor in the effectiveness of the workforce in the modern enterprises. Also, the classical theories of motivation and stimulation of the staff have been analysed and the basic principles of the workers motivation in small innovative businesses aimed at implementation of specific functions and tasks facing the staff and the individual in particular. Therefore, the basic motivational processes that do not influence the effectiveness of labour in organisations are considered and suggested.

Д. Б. Кулумбетова¹, А. С. Снасапина², О. Л. Рыбцова³

¹ э.ғ.к, профессор, Қазақ-Орыс Халықаралық университеті, Ақтөбе қ., 030006, Қазақстан Республикасы;

²магистр, Қазақ-Орыс Халықаралық университеті, Ақтөбе қ., 030006, Қазақстан Республикасы;

³магистр; Қазақ-Орыс Халықаралық университеті, Ақтөбе қ., 030006, Қазақстан Республикасы

e-mail: ²snassapina-as@mail.ru

ҚАЗАҚСТАН РЕСПУБЛИКАСЫНДАҒЫ КИНО КӨРСЕТУ НАРЫҒЫНЫҢ АҒЫМДАҒЫ ЖАҒДАЙЫ МЕН ДАМУ ПЕРСПЕКТИВАЛАРЫ

Қазіргі кезде Қазақстан Республикасының киноиндустриясының даму мәселелері, кинокөрсетілімді жүзеге асырушы ұйымдардың жұмыстары туралы, кино көрсету нарығының жағдайы туралы зерттеу жұмыстары аз жүргізілген. Қазіргі таңда әлемдік киноиндустрия дамыған кезде елдің экономикасы мен танымалдығына әсер ететін осы саланың даму мәселелерін талдау мен анықтау қажеттілігі туындап отыр. Осыған байланысты мақаланың мақсаты – кино көрсету нарығының жай-күйін талдау және кино көрсетуді жүзеге асыратын ұйымдардың соңғы жылдардағы даму үрдісін анықтау, нарық жағдайы мен әлемдік даму тенденциясын ескере отырып, кинотеатрлардың жетілдіру жүйесінің бағыттарын анықтау.

Мақалада әлеуметтік институттың құрамдас бөлігі ретінде кинотеатрдың қоғам өміріндегі рөлі анықталып, статистикалық деректер негізінде Қазақстандағы кино көрсетуді жүзеге асыратын ұйымдардың қызметі талданып, кинотеатр желілері анықталып, кинозалдар саны бойынша аймақтардың рейтингі құрылды. Қазақстандағы кинофильмдер көрсетілім қызметі саласының негізгі мәселелері қаралып, дамыту жолдары ұсынылған.

Кілтті сөздер: кино, кинотеатр, кинофильмдер, кинозал, киноиндустрия.

КІРІСПЕ

Қазіргі таңда киноиндустрия – мемлекет қарауында қорғалатын және сақталатын, ұлттық мәдениет, рухани құндылықтардың тұтас бөлшегі іспеттес Қазақстан Республикасының маңызды қазынасы. Киноиндустрия және Ұлттық кинематография мемлекеттің аса маңызды стратегиялық идеологиялық, техникалық-шығармашылық, өндірістік-индустриялық, ғылыми-зерттеу және ақпараттық-инновациялық, бұқаралық-медиаторлық базасы болып табылатын ұлттық құндылығы ретінде танылады.

Мемлекет кино өнерінің дамуы мен өркендеуіне жан-жақты қолдау көрсету жөнінде жауапкершілікті мойнына алды. Халықтың бос уақытында кинотеатрға бару күнделікті дағды мен әдетке айналды. Сондықтан елімізде кино мамандары үшін жағдай жасау, ұлттық кадрлар даярлау, республикадағы кино саласының техникалық және технологиялық базасын дамыту, кинотеатрларда көрермендерге сапалы қызмет көрсетуді қамтамасыз ету мәселелері өзекті болып отыр.

НЕГІЗГІ БӨЛІМ

Кинотеатр – көпшілікке кинофильмдер көрсетуге арналған ғимарат не ғимараттың бір бөлігі. Ол экран тұрпаты бойынша кең пішімді, кең экранды, әдеттегі, стереоскопиялы дөңгелек панорамалы (цирколама) болып келеді [1]. Кинотеатр залдарының құрамына қарай бір, екіден жеті залға дейін, сегіз залдан бастап көп залды деп бөлінеді. Кинотеатр арнаулы мен қызметіне қарай балалар, ересектер кинотеатры, деректі фильмдік, қайта көрсетілімдік кинотеатр болып бөлінеді [2]. Кинотеатр ғимараты көрермендер залы, аппараттық, әкімшілік бөлімдерден тұрады [3]. Қазан төңкерісіне дейін Қазақстанда небәрі 13 жеке меншік кинозал (Семей, Павлодар, Өскемен, Ақмола, Қостанай және Ақтөбеде) болды. Кинотехниканың өте төмен дәрежеде болуы, өлкенің экономикалық жағынан артта қалуы әрі халықтың сирек орналасуы себепті фильмдер сирек көрсетілді [4]. Қазақстанда кеңестік дәуірдің алғашқы кинотеатрлары 20-ғасырдың 30-жылдары салына бастады. 20-ғасырдың 20-жылдарына дейін Қазақстан территориясында тек жиырма киноқондырғы ғана жұмыс істеді [6].

Қазақстандағы кинофильмдер көрсетілім қызметі соңғы бірнеше жылдардың ішінде қарқынды даму үстінде. «Қазақфильмнің» берген деректері бойынша, республикада жалпы жабық кинотеатрлар саны 2002 жылы 68 болса, 2016 жылы 94-ке жеткен. Бірақ солардың тең жартысы ғана заманауи жаңа құрылғылармен жабдықталған. Залдар саны 2,7 есе артты және де бүгінгі таңда 263 зал бар (2002 жылы зал саны 76 болған).

Соңғы 15 жыл ішінде республикада 25-тен аса жаңа заманауи көпзалды кинотеатрлар ашылды, ал кеңес уақытынан қалған, ескі жабдықтарды қолданған

кинотеатрлар жабылды. Мысалы, 2005–2006 жж. кинотеатрлардың жалпы саны 10-ға азайды (86-дан 76 қалды), ал кинозалдар саны керісінше артты, 4 заманауи көпзалдардың іске қосылуымен кинозалдар 99-дан 106-ға дейін өсті [5].

Қазақстан нарығындағы заманауи кинозалдардың басым сегменті болып бірзалдылар саналады, бұл кинотеатр саны бойынша 64 % құрайды, миниплекстер (2–7 кинозалы бар кинотеатрлар) 35 % құраса, мультиплекстер (8 және одан көп кинозалдары бар кинотеатрлар) кинотеатр саны бойынша нарықтың 1 % құрайды [5].

Қазақстанда статистикалық деректер бойынша 2016 жылы кино көрсетуді жүзеге асыратын 109 ұйым, 94 кинотеатр болды. Жабық кинотеатрлар саны 94 бірлікті құрады, соның ішінде 1 экранды 36 кинотеатр болса, 2–7 экранды 49 кинотеатр және 8 және одан да көп экранды 4 кинотеатрлар болды. Жабық кинотеатрда 263 кинозал бар, жабық кинотеатрдағы орындар саны 41 396 бірлікті құрайды. Кинотеатрлардың жалпы аумағы 135 252,3 шаршы метр, тұрақты киноқондырғылар 359 бірлік, жылжымалы киноқондырғылар 25 бірлікті құрады (1-кесте) [9].

Кесте 1 – Кино көрсетуді жүзеге асыратын ұйымдардың сандық көрсеткіштері

Ұйымдардың сандық көрсеткіштері	2013 ж.	2014 ж.	2015 ж.	2016 ж.
Кино көрсетуді жүзеге асыратын ұйымдар, бірлік	125	116	114	109
Кинотеатрлар саны, бірлік	97	96	93	94
Жабық кинотеатрлар саны, бірлік	94	93	89	89
соның ішінде:				
1 экранды	54	49	45	36
2–7 экранды	37	41	41	49
8 және одан да көп экранды	3	3	3	4
Жабық кинотеатрлардағы кинозалдар саны, бірлік	242	248	246	263
соның ішінде жабық кинотеатрлардағы сандық кинозалдар саны	109	149	186	220
Жабық кинотеатрлардағы орындар саны, бірлік	38 958	40 286	38 988	41 396
соның ішінде көп залды жабық кинотеатрларда	4 841	4 841	8 525	6 089

Кинотеатрлардың жалпы аумағы, шаршы метр	135 725,6	136 584,7	127 931,8	135 252,3
Тұрақты киноқондырғылар, бірлік	356	355	339	359
Жылжымалы киноқондырғылар, бірлік	27	28	29	25
Дереккөз: ҚР Ұлттық экономика министрлігі Статистика комитеті / www.stat.gov.kz				

Қазақстан тәуелсіздік алғаннан бері кинотеатрлар саны жылдан-жылға өсуде. 2003 жылы елімізде 67 кинотеатр болса, он жылдан кейін 2013 жылы кинотеатр саны 30-ға артып, 97 бірлікті құрады, 2013 жылдан қазіргі кезге дейін кинотеатрлар саны елеусіз кеміген (1-сурет) [9]. Кинотеатрлардың санының артуы кино саласына сұраныстың жыл сайын артуымен байланысты.



Дереккөз: ҚР Ұлттық экономика министрлігі Статистика комитеті / www.stat.gov.kz.

Сурет 1 – Қазақстандағы кинотеатрлар санының жылдар бойынша көрсеткіші

Қазіргі таңда Қазақстанда 94 кинотеатр бар соның ішінде Алматы, Астана қалаларында, Қарағанды, Маңғыстау, Батыс Қазақстан облыстарында кинотеатрлар саны өзге облыстарға қарағанда жоғары. 2016 жылы елімізде 263 зал болса, соның 35,74 %-ы Алматы қаласына, 14,0 % Астана қаласына тиесілі (2-кесте).

Кесте 2 – 2016 жылғы Қазақстандағы кинозалдар саны бойынша аймақтардың рейтингі

Қазақстан облыстары мен қалалары	2016 жылдағы орны	2015 жылдағы орны	Кинотеатрлар саны	Залдар саны	Зал саны бойынша нарықтың үлесі
1	2	3	4	5	6
Алматы қ.	1	1	25	94	35,74
Астана қ.	2	2	7	37	14,0
Оңтүстік Қазақстан	3	6–7	5	18	6,8
Шығыс Қазақстан	4	8	6	17	6,46
Қарағанды	5–6	3–5	8	14	5,32
Маңғыстау	5–6	3–5	8	14	5,32
Батыс Қазақстан	7–8	3–5	8	13	4,94
Павлодар	7–8	9	6	13	4,94
Алматы	9	6–7	2	11	4,18
Ақтөбе	10	11	2	8	3,04
Қостанай	11	10	5	7	2,66
Атырау	12	12	3	5	1,90
Жамбыл	13	15–16	3	4	1,52
Қызылорда	14–15	13–14	1	3	1,14
Ақмола	14–15	13–14	2	3	1,14
Солтүстік Қазақстан	16	15–16	3	2	0,76
Барлығы			94	263	100,0

Дереккөз: ҚР Ұлттық экономика министрлігі Статистика комитеті / www.stat.gov.kz

Кинотеатр залдарының саны бойынша алдыңғы бестікке Алматы мен Астана қалалары, Оңтүстік Қазақстан, Шығыс Қазақстан, Қарағанды облыстары кіреді, бұл аймақтарда еліміздегі залдардың 68,32 пайызы орналасқан. Бұл аймақтардың мұндай жоғары көрсеткішке ие болуы аймақтың туристік тартымдылығының жоғары болуымен және халық санының көп болуымен байланысты [9].

2016 жылғы статистика қорытындысы бойынша кино көрсетілім қызметінен түскен табыс 14 117 640,9 мың теңгені құрады, 2003 жылы бұл көрсеткіш елеусіз болған, 961 152,0 мың теңгені құраған (2-сурет).



Дереккөз: ҚР Ұлттық экономика министрлігі Статистика комитеті / www.stat.gov.kz

Сурет 2 – Қазақстан Республикасының кино көрсетілімінен қызметтерден түскен табыстар

Жыл сайын кино көрсетілімнен түскен табыс көрсеткіші артып отқанын көруге болады, бірақ 2015 жылы кино көрсетілімінен түскен табыс көлемі төмендеп, 10 426 924,0 мың теңгені құрады, сол жылы табыстың азаюына шетелдік кино көрсетілімдер санының төмендеуі әсер етсе керек. Халықтың кино саласына қызығушылығының артуы кино көрсетілім бойынша табыстың артуына әкеледі [9].

Қазақстанда 2003 жылы 77978 киносеанс қойылса, 2006 жылы 130 705 киносеанс қойылған, соңғы он жылдың ішінде киносеанстар саны 4,5 есе артқан. 2011 жылы 360 441 киносеанс өткізілген, 2012–2013 жылдары киносеанс саны 400 мыңнан асса, 2014 жылдан қазіргі кезге дейін жылына 500 мыңнан астам киносеанстар өткізіледі. 2016 жылдың статистикалық көрсеткіштері бойынша елімізде 579 882 киносеанс қойылған (3-кесте) [9].

Кесте 3 – Қазақстандағы өткізілген киносеанстардың көрсеткіштері

Киносеанстар көрсеткіштері	2013 ж.	2014 ж.	2015 ж.	2016 ж.
Өткізілген киносеанстар саны, бірлік	441 745	537 819	519 960	579 882

соның ішінде – толық метражды фильмдер	433 327	526 495	510 285	568 552
киносеанстар жалпы саны				
ұлттық фильмдер	27 478	43 256	45 085	51 207
шетелдік фильмдер	414 267	494 563	474 875	528 675
Балаларға арнап өткізілген киносеанстар саны, бірлік	108 672	111 920	109 335	152 249
Киносеанстарға қатысушы саны, адам	13 201 461	12 795 466	11 300 539	14 474 924
соның ішінде - толық метражды фильмдер	12 939 262	12 666 382	11 150 666	14 213 699
жалпы қатысушы саны				
ұлттық фильмдер	886 392	1 238 917	1 302 490	1 540 801
шетелдік фильмдер	12 315 069	11 556 549	9 998 049	12 934 123
Көрермендер саны – балалар, адам	3 054 634	2 969 364	2 339 363	3 180 324
Кинофильмдерді өндіріп жүзеге асыратын мекемелер саны, бірлік	20	31	35	26
Жалпы шығарылған фильмдер саны - барлығы, бірлік	277	347	264	256
Дереккөз: ҚР Ұлттық экономика министрлігі Статистика комитеті / www.stat.gov.kz				

2016 жылы көрсетілген киносеанстардың 91 пайызын шетелдік фильмдер, 9 пайызын ұлттық фильмдер құрады. 2011–2012 жылдары 300 мыңнан астам шетелдік фильмдер көрсетілсе, 2013–2015 жылдар аралығында 400 мыңнан астам шетелдік фильмдер көрсетілген, бұл көрсеткіш 2016 жылы едәуір артып 528 675 бірлікті құраған. Қазақстан киноиндустрия нарығында шетелдік фильмдерден қалыспай ұлттық фильмдер де дамуда. Жыл сайын Қазақстанда көрсетілетін ұлттық фильмдердің көрсеткіші артып келеді. Қазіргі таңда жылына 50 мыңнан астам ұлттық фильмдер көрсетіледі, алдағы жылдарда бұл көрсеткіш әлі де жоғарлайды [9].

Кино көрермендері 2006 жылы 5 696 189 адам болса, он жылдан кейін бұл көрсеткіш екі жарым есе артып, қазіргі таңда киноға 14 млн-дай көрермендер келеді, соның ішінде көрермендердің 22 пайызын, яғни 3 млн-дайын балалар құрайды (3-кесте). Жыл сайын кино көрермендері артып келеді, әсіресе балалардың үлесі артуда. Көрермендердің 91 пайызы шетелдік фильмдерді тамашалауға келсе, қалған көрермендердің 9 пайызы

ұлттық киноиндустрияның кино туындыларын қарауға келеді. Кино саласына сұраныстың артуы киноиндустрияның дамуына елеулі әсер етеді: кинотеатрлар ашылады, жаңа фильмдер дайындалады және т.б. кино саласында жұмыстар атқарылады [9].

Қазақстанның киноиндустриясында әлемдік киноиндустрия нарығының жоғары талаптарына сай фильмдер шығаруда. Қазақстанда жылына 200-ден астам фильмдер шығарылады (2016 жылы 256 фильм шығарылған), фильмдердің барлығы дерлік Астана мен Алматы қаласында дайындалады, 2016 жылы сондай фильмдер түсіріп өңдеумен айналысатын 26 мекеме тіркелген [9].

Алматы және Астана қалалары еліміздегі кинокөрсетілім индустриясының барлық көрсеткіштері бойынша көш басында тұр. Бұл екеуінің және бұл саланың басқа желілері арасында біршама алшақтық бар және де ол алшақтық алдағы уақытта өзгере беретін болады. Қызылорда, Солтүстік Қазақстан, Ақмола және Жамбыл облыстары кинофильмдер көрсетілім қызметі өте төмен дамыған аймақтар қатарына жатады, және бұл аймақ тұрғындарына аталмыш қызметтің жетіспеушілігі байқалады.

ҚР Статистика Агенттігі деректері бойынша 2016 жылы Республикада «Кинофильмдер көрсетілім қызметі» деген экономикалық қызмет түрімен 109 компания тіркелген. Кәсіпорындардың негізгі үлесін 50 адамға дейінгі қызметкерлері бар шағын кәсіпорындар құрайды. Кинофильмдер көрсетілімі бойынша ең көп компания Алматы қаласында орналасқан. Кинокөрсетілімді жүзеге асыратын ұйымдардың өзі үшке бөлінеді: ірі компания – қызметкерлер саны 250 адамнан асатын (мысалы «KINOPLEX» ЖШС), орта компаниялар – қызметкерлер саны 50 адамнан 250 адамға дейін, (мысалы «КИНОПАРК «КЕРУЕН» ЖШС, «ОТАУ СИНЕМА» ЖШС), шағын компаниялар – қызметкерлер саны 50 адамға дейін.

Кинофильмдер көрсетілім қызметі үшін негізгі желілерге жекелеген кинотеатрлар емес, кинотеатрлары әр аймақтың территорияларында орналасқан және бір басқару жүйесіне бағынатын желілер жатады. Қазақстанда 7 кинотеатрлық желі өз қызметін жүзеге асыруда – Kinoplexx, Kinopark, Star Cinema, Otav Cinema, «Арман», «Меломан» және Chaplin [5].

Кинотеатрлар саны бойынша Kinoplexx көш басында тұрса (9 кинотеатр, бірақ олар бір немесе екізалды болып келеді), залдар мен отыратын орындар саны бойынша KinoPark және StarCinema желілері көш бастап тұр.

Қазақстандағы барлық кинотеатрлар бүгінгі таңда жаңа технологиялармен құрылып жатыр және техниканың соңғы үлгісімен жабдықталған. Қазақстанның кинофильмдер көрсетілім қызметі саласы даму үстінде болғанымен, төмендегідей мәселелер әлі күнге дейін өзекті болып отыр:

– Қазақстанның кинотеатр нарығы әлі де қалыптасу сатысында. Ресейге қарағанда, бізде әлі де ұлттық көлемдегі желілер қалыптаспаған. Ал қалыптасқан желілер негізінен Астана және Алматы қалаларына бағытталған, ал аймақтық нарықта көбінесе ұсақ желілер қатысады [8].

– Бүгінгі күні кинотеатрлар табыстың көп бөлігін фильмдердің прокаты арқасында алады, бірақ та бұл табыстар тұрақсыз және ірі тұсаукесерлердің санына байланысты. Желілер шыққан фильмдерді әлемдік экрандарға шыққан күні-ақ өз кинотеатрларында көрсетуге тырысады. Бірақ бұл жағдайда қолға түскен пайданың біршама бөлігін коммерциялық құқық иесіне беруге тура келеді [7].

– Бірзалды кинотеатрлардың мәселесі ретінде күн сайын сеанстардың аз болуын атауға болады, ал жеке ғимаратқа жұмсалатын шығыны мультиплекске қарағанда көп. Сондықтан да кейбір ірі бірзалды кинотеатр иелері оларды тым көп шығынды талап ететін жөндеу жүргізуден өткізгелі жүр, өйткені бұл жағдайда жай ғана ремонт жасауға болмайды.

– Қазіргі уақытта қызметтің жалғыз бағыты аутосорингке беру мүмкіндігі сеанстан кейін залдарды жинастыру клинингтік компанияларды тартудың бір мүмкіндігі болып саналады. Кинотеатрлардағы техникалық құралдар аутосорингі әлі жұмыс істемейді, себебі, онымен айналысатын лайықты компаниялар жоқ.

Қазақстандық дистрибьюторлар тарапынан кинопрокат жарнамалық қолдаудың жоқтығы, оның көп бөлігі фильм басталар алдында көрсетілетін роликтермен шектеледі. Қазіргі уақытта нарықта бір ғана дистрибьюторлық компания бар, ол – «Меломан». Ол өздерінің кинолары тұсаукесерлеріне презентациялар ұйымдастырып, кинотеатрларға баннерлер және басқа да жарнамалық материалдар жасап тиісті көңіл бөлуде [5].

ҚОРЫТЫНДЫ

Ұлттық мәдениет, рухани құндылықтардың тұтас бөлшегі іспеттес Қазақстан Республикасының маңызды қазынасы, әлеуметтік-экономиканың дамып келе жатқан жас саласы кинотеатрлар желісін дамыту үшін келесідей жолдар ұсынылады:

– Перифериялық аймақтарда кинотеатрлардың жетіспеушілік мәселесін шешу үшін шағын кинотеатрлар желісін дамыту;

– Ұлттық киноиндустрияны дамыту мақсатында отандық кинофильмдердің жарнамалану деңгейін арттырып, ұлттық кино өнімдер көрермендер аудиториясын қалыптастыру;

– Шетелдік нарықта кең танымалдыққа ие автомобилде отырып кино қарау жүйесі Drive-in кинотеатрын құру жолдарын қарастыру;

– Қазақстандағы жабық кинотеатрлар санының артуымен қатар, ашық аспан астында кино көрсетілетін орталықтар құрып, Қазақстандағы кинотеатрлардың жаңа даму сатысына көтерілу қажеттігі туындап отыр.

Қазіргі таңда кинотеатрларды дамыту өзекті мәселе, себебі халықтың бос уақытында кинотеатрға бару күнделікті дағды мен үрдіске айналды. Экономикалық дамыған қоғамда тұрғындар мен қала қонақтарының кинотеатрда кино қарап, сол кинодан алған әсерлерімен бөлісу орын алады. Қала халқының бос уақытында көп баратын жерлері мейрамхана, кинотеатр, театр, парктер болып табылады. Сондықтан Қазақстанның кинотеатр саласын дамыту, ұлттық киноиндустрия фильмдерінің аудиториясын қалыптастыру, кинотеатрға келушілерге жоғары сапалы қызмет көрсету, кино көрермендерінің көңілінен шығу басты мақсат болып отыр.

ПАЙДАЛАНҒАН ДЕРЕКТЕР ТІЗІМІ

1 **Агеева, И.Д.** Занимательные материалы по музыке, театру, кино: методическое пособие / И. Д. Агеева. – М. : Сфера, 2006. – 240 с.

2 **Гинзбург, С. С.** Кинематография дореволюционной России [Текст] / С. С. Гинзбург. – М. : Аграф, 2007. – 496 с.

3 **Кокарев, И. Е.** Кино как бизнес и политика: современная киноиндустрия США и России / И. Е. Кокарев. – М. : Аспект-Пресс, 2009. – 344 с.

4 Қазақ мәдениеті. Энциклопедиялық анықтамалық. Алматы: «Аруна Ltd» ЖШС, 2005.

5 «Қазақстан Республикасындағы кинофильмдер көрсету қызметі» зерттеуінің нәтижелері бойынша есебі, «DAMU RESEARCH GROUP» Маркетингтік және әлеуметтік зерттеу агенттігі Алматы қ., 2012.

6 Первый век кино / под общ. ред. С. Хубларова; худож. Н. Пескова – М. : Локид, 1996. – 711 с.

7 Профессия – продюсер кино и телевидения: практические подходы: учеб. для вузов / ред. В. И. Сидоренко, П. К. Огурчиков. – М. : ЮНИТИ, 2010. – 711 с.

8 **Фрейлих, С. И.** Теория кино: от Эйзенштейна до Тарковского: учебник для вузов / С. И. Фрейлих. – М. : Академический Проект, 2008. – 512 с.

9 <https://stat.gov.kz>

Материал баспаға 12.02.18 түсті.

Д. Б. Кулумбетова¹, А. С. Снасапина², О. Л. Рыбцова³

Текущее состояние и перспективы развития рынка кинопоказа в Республике Казахстан

^{1,2,3} Казахско-Русский Международный университет,
г. Актобе, 030006, Республика Казахстан.
Материал поступил в редакцию 12.02.18.

D. B. Kulumbetova¹, A. S. Snassapina², O. L. Rubtsova³

Current state and prospects of development of the cinema market in the Republic of Kazakhstan

^{1,2,3} Kazakh-Russian International University,
Aktobe, 030006, Republic of Kazakhstan,
Material received on 12.02.18.

В данное время мало изучены проблемы развития киноиндустрии Республики Казахстан, деятельность организаций осуществляющих кинопоказы, а также состояние рынка кинопоказа. В современном мире, когда развита мировая киноиндустрия, возникает необходимость определения и анализа проблем развития данной отрасли, влияющей на экономику и популярность страны. В связи с этим, целью данной статьи является изучение и анализ состояния рынка кинопоказа и определение тенденций развития организаций осуществляющих кинопоказ в последние годы, и выявление направлений совершенствования системы кинотеатров с учетом рыночных условий и мировых тенденций развития.

В статье определены роль кинотеатра в жизни общества, как составная часть социального института; на основе статистических данных проведен анализ услуг организаций осуществляющих кинопоказ; выявлено сеть кинотеатров, создан рейтинг регионов по количеству кинозалов. Рассмотрены основные вопросы отрасли услуг показов кинофильмов в Казахстане и пути их развития.

At the present time, the problems of the film industry development in the Republic of Kazakhstan, the activities of organizations engaged in film screenings, as well as the state of the film screening market are little studied. In the modern world, when the world film industry is developed, there is a need to identify and analyze the problems of development of this industry, affecting the economy and popularity of the country. In this regard, the purpose of this article is to study and analyze the

state of the film screening market and identify trends in the development of organizations engaged in film screening in recent years, and identify areas of improvement of the cinema system, taking into account market conditions and global development trends.

The article defines the role of the cinema in the life of society as an integral part of the social institution; on the basis of statistical data, an analysis of the services of organizations performing film screenings; a network of cinemas has been revealed, a rating of regions by number of cinemas has been created. The main issues of the service sector of film shows in Kazakhstan and ways of their development are considered.

С. А. Омаров

директор, ТОО «АВР-Сервис», г. Павлодар, 140000, Республика Казахстан

ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ БЮДЖЕТИРОВАНИЯ В УПРАВЛЕНЧЕСКОМ УЧЕТЕ

В настоящей статье автор раскрывает теоретические аспекты бюджетирования, его понятия в различных трактовках ведущих ученых и необходимость бюджетирования для предприятий, в целом экономики.

Ключевые слова; бюджетирование, бизнес-среда, бюджетное планирование, отчетность, процесс бюджетирования.

ВВЕДЕНИЕ

Современный рынок характеризуют такие тенденции, как стремительность, глобальность, оперативность. Они обуславливают все возрастающую роль финансового планирования, бюджетирования. С помощью грамотно поставленной системы бюджетирования можно прогнозировать изменения конъюнктуры рынка, планировать финансовые результаты деятельности организации [5]. Бюджетирование является важной ступенью в разработке системы регулярного экономического управления, способствующего оптимизации финансовых потоков предприятия, что позволяет повысить конкурентоспособность.

ОСНОВНАЯ ЧАСТЬ

Бюджетирование – один из современных методов финансового планирования и контроля. Оно позволяет предприятию определить ориентиры финансово-хозяйственной деятельности, выбрать наиболее эффективный способ развития бизнеса, реализовать через систему финансовых показателей утвержденные стратегические цели, контролировать эффективность использования имеющихся финансовых ресурсов. Причиной востребованности систем бюджетирования в России стал переход отечественных предприятий на рыночные отношения, потребовавший более глубокого оперативного, экономического анализа хозяйственной деятельности и принятия обоснованных решений для экономии финансовых ресурсов и активизации действенности финансовых

рычагов для максимального использования ресурсного потенциала, гибкого и своевременного реагирования на изменение условий рынка. Развитие теории и методологии бюджетирования во многом обусловлено развитием экономики, сменой характеристик бизнес-среды и модернизацией науки корпоративного управления. Эволюция взглядов на процесс бюджетирования в бизнес-среде приведена на рис. 1.

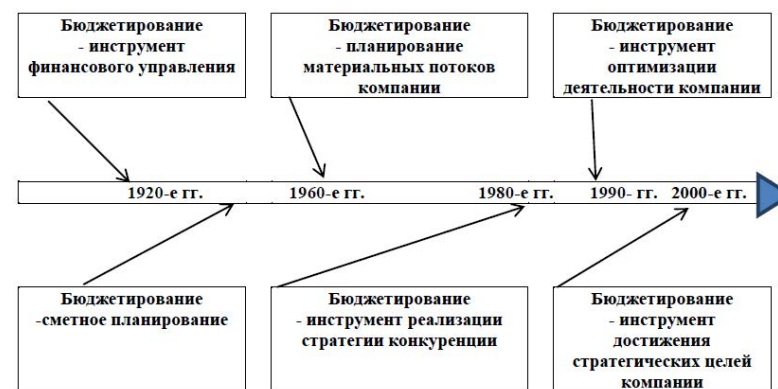


Рисунок 1 – Эволюция взглядов на процесс бюджетирования в бизнес-среде

Однако в научной среде до сих пор нет единого мнения относительно сущности понятия «бюджетирование». Мы полагаем, что для определения понятия необходимо проанализировать его основной элемент – «бюджет».

Анализ определений, предложенных отечественными и зарубежными авторами, позволяет сделать вывод о том, что понятие «бюджет» трактуется через понятие «план». При этом часть авторов (Ю. Бригхэм, Л. Гапенски, С. В. Ильдеменов [14], Д. Шим, Д. Сигел) употребляют данные термины как синонимы. Ряд других (И. А. Бланк, Дж. Бримсон, В. Б. Ивашкевич, Е. С. Стоянова, А. Д. Шеремет, Ч. Т. Хорнгрен, Дж. Фостер) определяют понятие «бюджет» не как синоним понятия «план», а как количественное выражение плана. Данная точка зрения является доминантной, определяет тесную связь бюджетирования с результатами планирования финансово-хозяйственной деятельности предприятия.

Процесс бюджетирования базируется на определенных принципах. В научной литературе этот вопрос практически не освещен. В большинстве источников указаны общие принципы, характеризующие процесс планирования вообще.

Составление бюджетов является неотъемлемым элементом общего процесса планирования, а не только его финансовой части. Механизм бюджетного планирования доходов и расходов целесообразно внедрять для обеспечения экономии денежных средств, большей оперативности в управлении этими средствами, снижения непроизводительных расходов и потерь, а также для повышения достоверности плановых показателей (в целях налогового планирования).

Бюджетирование – процесс разработки конкретных бюджетов в соответствии с целями оперативного планирования (например, платежный баланс на предстоящий месяц).

Для составления бюджетных планов используются следующие информационные источники:

- данные бухгалтерской отчетности и выполнения финансовых планов за предшествующий период (месяц, квартал, год);
- договоры (контракты), заключаемые с потребителями продукции и поставщиками материальных ресурсов;
- прогнозные расчеты продаж продукции или планы сбыта исходя из заказов, прогнозы спроса, уровень цен и другие условия рыночной конъюнктуры. На основе показателей сбыта рассчитывается объем производства, затраты на выпуск продукции, прибыль, рентабельность и иные показатели;
- экономические нормативы, утверждаемые законодательными актами (налоговые ставки, нормы амортизационных отчислений, учетная ставка банковского процента, минимальная месячная оплата труда и т.д.);
- утвержденная учетная политика

Разработанные на основе этих данных финансовые планы служат руководством (ориентиром) для финансирования текущих финансово-эксплуатационных потребностей, инвестиционных программ и проектов.

Для организации эффективной системы бюджетного планирования деятельности предприятия предлагается составлять следующую сквозную систему бюджетов:

- материальных затрат;
- потребления энергии;
- фонда оплаты труда;
- амортизационных отчислений;
- прочих расходов;
- погашения ссуд банков;
- налоговый бюджет.

С позиции количественных оценок планирование текущей деятельности заключается в построении так называемого генерального бюджета, представляющего собой систему взаимосвязанных операционных и финансовых бюджетов. Данная система бюджетов охватывает весь денежный оборот предприятия.

Бюджет производства. Цель данного бюджета – рассчитать прогноз объема производства товарной продукции исходя из результатов расчета предыдущего бюджета и целевого остатка произведенной, но нереализованной продукции (запасов продукции).

Формула расчета для каждого вида продукции выглядит следующим образом:

$$Q_n = V_{пр} + O_k - O_n$$

где Q_n – продукция, предназначенная к выпуску в планируемом периоде;

$V_{пр}$ – прогноз объема продаж;

O_k – целевой остаток готовой продукции на конец планируемого периода;

O_n – остаток продукции на начало планируемого периода.

ВЫВОДЫ

Таким образом, в финансовой системе предприятия финансовые планы выступают в качестве путеводителя, который позволяет ориентироваться в его финансовых возможностях и выбрать наиболее эффективные с точки зрения конечных результатов действия. Построение прогнозной отчетности в рамках бюджетного планирования текущей деятельности или на более длительную перспективу является неотъемлемой функцией финансовой службы любого предприятия. Эта отчетность может использоваться для различных целей: как ориентир для контроля текущей деятельности, при прогнозировании степени удовлетворительности структуры баланса и т.п. При этом успешное выполнение оптимальных финансовых планов обеспечивает устойчивое финансовое положение предприятия, которое является залогом его эффективного функционирования.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1 **Бекетов, Н. В., Денисова, А. С.** Бюджетное планирование и бюджетирование на предприятиях // Экономический анализ: теория и практика № 5 (110), – 2008. – С. 14–18.

2 **Бадюкина, Е. А. Ружанская, Н. В.** Бюджетирование. Сыктывкар: Издательство СыктГУ – 2002. – 170 с.

3 **Мухина, Е. Р.** Теоретические аспекты бюджетирования как элемента ресурсного обеспечения управленческого учета // Вестник Пермского университета (Экономика) № 1 (20). – 2014. – С. 70–76.

4 **Харитонов, Е. Н.** Основные концепции разработки бюджета экономического субъекта // Вопросы формирования эффективного финансового менеджмента № 1. – 2001. – С. 48–49.

5 **Шешукова, Т. Г., Колесень, Е. В.** Экономический потенциал предприятия: сущность, компоненты, структура // Вестник Пермского университета (Экономика), выпуск 4. – 2011. – С. 118–127.

Материал поступил в редакцию 12.02.18.

S. A. Omarov

Басқарушылық есепте бюджеттеудің теориялық аспектілері

«АВР-Сервис» ЖШС,
Павлодар қ., 140000, Қазақстан Республикасы.
Материал баспаға 12.02.18 түсті.

S. A. Omarov

Theoretical aspects of budgeting in administrative accounting

«AVR-Service» LLP,
Pavlodar, 140000, Republic of Kazakhstan.
Material received on 12.02.18.

Бұл мақалада автор бюджеттеудің теориялық аспектілерін, жетекші галымдардың түрлі түсініктеріндегі тұжырымдамаларын және тұтастай алғанда экономика үшін бюджеттеуді қажет ететінін көрсетеді.

In this article, the author gives theoretical aspects of budgeting, his concepts in various interpretations of leading scientists and the need for budgeting for enterprises, as a whole of the economy.

ГРНТИ 06.61.33

Н. Ю. Саргаева

к.э.н., Факультет экономики и строительства, Рудненский индустриальный институт, г. Рудный, 111500, Республика Казахстан
e-mail: natalysw@mail.ru

СТРАТЕГИЧЕСКИЙ АНАЛИЗ СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКОГО РАЗВИТИЯ ПРИГРАНИЧНЫХ РЕГИОНОВ СТРАН ЕАЭС

Развитие приграничных территорий является весьма актуальной темой в рамках развития Евразийского экономического союза. В статье представлены результаты проведенного стратегического анализа социально-экономического развития приграничных регионов стран ЕАЭС. Представлена авторская схема особенностей стратегического анализа социально-экономического развития приграничного региона. Проведен сравнительный анализ используемых статистических индикаторов официальных агентств по статистике стран Казахстана, России, Белоруссии, Армении и Киргизии. Среди основных показателей социально-экономического развития приграничного региона выделены такие показатели как, «численность населения», «среднемесячная номинальная заработная плата», «инвестиции в основной капитал», «объем розничной торговли», «объем промышленного производства», «экспорт», «импорт». На основе данных статистики произведены расчеты и представлены результаты прогноза основных социально-экономических показателей приграничных территорий стран ЕАЭС до 2018 г.

Ключевые слова: приграничные регионы, ЕАЭС, стратегический анализ.

ВВЕДЕНИЕ

Стратегический анализ социально-экономического развития приграничных регионов является относительно новым явлением. Необходимость в нем выявилась в ходе осуществляемых в мире политических и экономических преобразований. Обострившиеся в последние годы проблемы всесторонней модернизации экономики

регионов Казахстана на основе ее структурной перестройки еще в большей степени усилили потребность в стратегических методах управления региональным экономическим развитием с акцентом на более эффективное использование сложившегося здесь социально-экономического потенциала и адаптацию к изменениям внешней среды.

Теоретико-методологические и методические аспекты стратегического анализа развития экономики регионов были рассмотрены в работах Н. Т. Агафонова, О. П. Литовки, Н. М. Межевича (территориальная организация хозяйства и экономическое районирование, межрегиональное и приграничное экономическое взаимодействие).

Функции приграничных регионов столь значимы в рамках национальной безопасности страны, а проблемы развития столь многогранны, что требуют системного подхода к исследованию проблем социально-экономического развития приграничных регионов. Вместе с тем сегодня не существует общепринятой методологической основы стратегического анализа социально-экономического развития приграничного региона, что сдерживает разработку необходимых практики методических материалов. Поэтому можно утверждать, что проблема научного обеспечения стратегического анализа социально-экономического развития приграничного региона весьма актуальна. Высокая научная и практическая значимость темы настоящего исследования, а также ее недостаточная разработанность предопределили цель и задачи представленной работы.

ОСНОВНАЯ ЧАСТЬ

На рисунке 1 представлена авторская разработка особенностей формирования стратегии социально-экономического развития приграничных регионов. Анализ социально-экономического развития приграничного региона рекомендуется проводить с использованием следующих показателей: валовый региональный продукт, уровень безработицы, объем розничного товароборота, объем промышленного производства, объем инвестиций в основной капитал, среднемесячный размер номинальной заработной платы, экспорт, импорт.

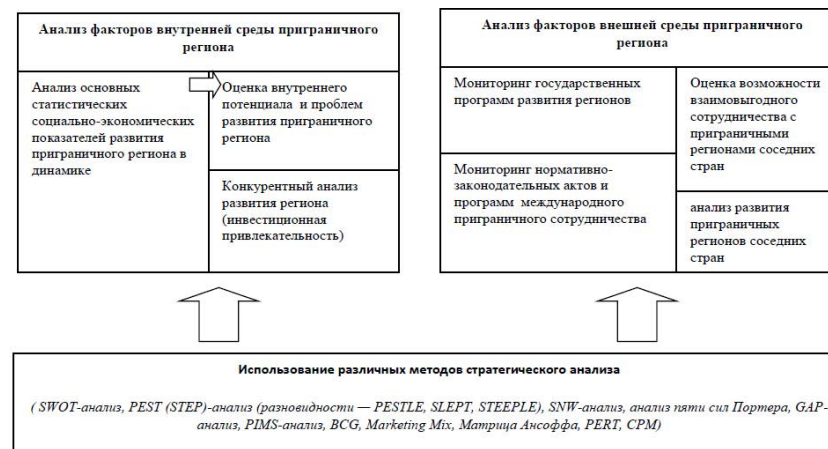


Рисунок 1 – Особенности стратегического анализа социально-экономического развития приграничного региона (разработано автором)

В рамках Евразийского экономического союза осуществляется сотрудничество Казахстана, России, Беларуси, Армении, Киргизии.

В таблице 1 представлен SWOT-анализ приграничных регионов Казахстана.

Таблица 1 – SWOT-анализ приграничных регионов Казахстана

Сильные стороны	Слабые стороны
<p>Возрастающий чистый приток капитала по оплате труда и инвестиционным доходам частично нивелировал неблагоприятную тенденцию опережения темпов роста импорта над экспортом. Возрастает уровень промышленности. Сотрудничество приграничных регионов с Россией. Прирост инвестиций в основной капитал в Атырауской области. Рост среднемесячной заработной платы.</p>	<p>Демографическая депопуляция. Дефицит специалистов. Приоритет государственного финансирования инновационной деятельности. Низкая инновационная активность компаний и качества самих инноваций. Нестабильность законодательства страны и отсутствие механизмов, обеспечивающих соблюдение законов и договорных отношений. Неразвитость инфраструктуры, обеспечивающей привлечение инвестиций (специальных зон, финансовой, банковской, информационно-аналитической, консалтинговой, транспортной и пр.).</p>

Возможности	Угрозы
<p>Повышение эффективности и конкурентоспособности экономики, через ее модернизацию и диверсификацию.</p> <p>Развитие международной интеграции и взаимодействия.</p> <p>Концепция по переходу Республики Казахстан к «зеленой экономике».</p> <p>Тарифная политика и защита конкуренции</p> <p>Денежно-кредитная политика в 2014–2018 годы будет способствовать созданию необходимых условий для развития инвестиционного рынка, стимулирования кредитной активности банковского сектора.</p> <p>Выход на рынки Таможенного союза и других стран.</p>	<p>Экономический кризис.</p> <p>Утрата имеющегося промышленно-производственного потенциала развития страны, из-за низких объемов инвестиций в основной капитал.</p> <p>Прямые потери государственного бюджета из-за неэффективного применения средств, направленных на привлечение инвестиций.</p> <p>Рост социального неравенства.</p> <p>Политическая нестабильность в мире.</p> <p>Ужесточение денежной кредитной политики.</p>

В таблице 2 представлен SWOT-анализ приграничных регионов России.

Таблица 2 – SWOT-анализ приграничных регионов России

Сильные стороны	Слабые стороны
<p>1 Развитие сотрудничества с приграничными регионами Казахстана.</p> <p>2 ТС между Россией, Казахстаном и Беларусией.</p> <p>3 Высокий темп рождаемости (Оренбургская и Курганская обл).</p> <p>4 Высокие темпы прироста заработной платы (Брянская и Саратовская обл).</p> <p>5 Прирост валового регионального продукта (Челябинская обл).</p> <p>6 Приграничные регионы концентрируют 80% БРУП 27.</p> <p>7 Максимальные темпы снижения числа безработных (Самарская и Брянская обл).</p> <p>8 Максимальный прирост среднедушевных денежных доходов (Псковская обл).</p> <p>9 Большой прирост общей площади жилых помещений (Челябинская обл).</p> <p>10 Прирост социальной поддержки (Астраханская, Оренбургск. обл).</p> <p>11 Наибольшее число предприятий и организаций (Челябинская обл).</p> <p>12 Прирост розничной торговли (Алтайский край).</p> <p>13 Наличие транспортной и приграничной инфраструктуры.</p>	<p>1 Наибольший показатель убыли рождаемости (Псковская обл).</p> <p>2 Минимальный прирост валового регионального продукта (Алтайский край).</p> <p>3 Минимальный рост потока инвестиций в основной капитал (Брянская и Смоленская обл).</p> <p>4 Наименьшее число предприятий (Курганская обл).</p> <p>5 Высокий уровень изношенности инфраструктурных объектов (Алтайский край).</p>

Возможности	Убытки
<p>1 Создание программ и развитие законодательной базы по развитию социально-экономического развития приграничных регионов в рамках ЕАЭС.</p> <p>2 Развитие транзитного потенциала (Оренбургская обл).</p> <p>3 Увеличение грузопотоков из РК</p> <p>4 усиление конкурентоспособности товаров и услуг путем развития социально-экономических связей (Алтайский край).</p> <p>5 Создание условий международного сотрудничества, включающих развитие приграничной транспортной, информационной и финансовой инфраструктур.</p>	<p>1 Экономический кризис.</p> <p>2 Ориентация на сырьевую специализацию, не соответствует интересам инновационного развития региона и страны в целом.</p> <p>3 Недостаточное использование преимуществ приграничного положения.</p> <p>4 Узконаправленная география внешнеэкономических связей.</p> <p>5 Сокращение количества компаний.</p>

В таблице 3 представлен SWOT-анализ приграничных регионов Белоруссии. Как видно, из таблицы данной стране требуются серьезные инвесторы Литвы и Польши.

Таблица 3 – SWOT-анализ приграничных регионов Белоруссии

Сильные стороны	Слабые стороны
<p>Таможенный союз Беларуси, Казахстана и России – форма торгово-экономической интеграции Белоруссии, Казахстана и России , предусматривающая единую таможенную территорию, в пределах которой во взаимной торговле товарами не применяются таможенные пошлины и ограничения экономического характера.</p> <p>По приграничным областям увеличивается объем продукции сельского хозяйства.</p> <p>Прирост розничного товарооборота.</p> <p>Белорусско-Российский приграничный макрорегион располагает значительным человеческим и производственным потенциалом.</p> <p>Высокие типы развития торговли с Россией в приграничных регионах.</p> <p>Происходит прирост денежных доходов на душу населения по всем приграничным областям.</p> <p>2009 году были достигнуты договоренности Беларуси и Казахстана о сотрудничестве в области производственной и научно-технической кооперации, здравоохранения,</p>	<p>С 2011 года происходит снижение объема промышленного производства (Витебская, Гомельская области);</p> <p>Недостаточная обеспеченность квалифицированными кадрами;</p> <p>Недостаточное развитие в районах малого и среднего предпринимательства;</p> <p>«Уязвимая» модель внешнеэкономической деятельности;</p>

<p>гражданской обороны, предупреждения и ликвидации чрезвычайных ситуаций, высшего и послевузовского образования, туризма, архивного дела, а также в области сельхозмашиностроения, совместного производства лекарственных средств, детского питания, молочной продукции. К началу 2013 года Беларусь и Армения подписали около 60 договоров и соглашений, в том числе Договор о дружбе и сотрудничестве (подписан в Ереване 26 мая 2001 года, вступил в силу 14 марта 2002 года). Сотрудничество регионов Белоруссии и Армении в экономической, научно-технической и военной сферах, в области науки и образования, спорта и туризма. Развитый наземный в том числе железнодорожный транспорт. Разведанная приемлимая минерально-сырьевая база (Гомельская область). Беларусь и «Газпром» одобрили дорожную карту о сотрудничестве в сфере высоких технологий.</p>	
<p>Возможности</p>	<p>Угрозы</p>
<p>Межрегиональная кооперация и конкуренция возможностей приграничного сотрудничества посредством развития еврорегионов (Гомельская область). ЕАЭС создаётся для укрепления экономик стран-участниц и «сближения друг с другом», для модернизации и повышения конкурентоспособности стран на мировом рынке.</p>	<p>Экономический кризис. Возможное выведение Беларуси из евросистемы общих предпочтений и принятия других ограничительных мер(санкций против субъектов хозяйствования). Зависимость от колебаний цен на сырье для нефтехимической промышленности(в основном от России.) Зависимость от конъюнктуры и цен в основном на рынке сбыта металлургической и нефтехимической продукции.</p>
<p>Примечание – разработано автором</p>	

В таблице 4 представлен SWOT-анализ приграничных регионов Армении.

Таблица 4 – SWOT-анализ приграничных регионов Армении

Сильные стороны	Слабые стороны
<p>1 Высокий доступ к рынку (у Армении 13–е место). 2 Развитие туризма 3 Развитие сотрудничества со странами ЕАЭС 4 Вступление в Евразийский союз (10 октября 2014 г.). 5 Широкий круг товаров импорта в приграничных регионах 6 Осуществление в политике «Открытых дверей» по отношению к инвестициям («Об иностранных инвестициях» принято в 1994 г., в концепции инвестиционной политики, утвержденной в 2005 г). 7 Региональное торговое соглашение с восемью из одиннадцати членов СНГ(подписан в 2003 г). 8 Повышение внимания уделяет модернизации транспортной инфраструктуры, реконструкция, сельских автодорог и объектов дорожной инфраструктуры (мосты, тоннели). 9 Рост инвестиционных вложений. 10 Борьба с бедностью. 11 Демонстрация твердой приверженности продвижению системы комплексного управления границами (КУГ), которая была утверждена подписанием указа президента Республики Армения 3 ноября 2010 года. 12 разработка новой Национальной стратегии по безопасности на транспорте(открытое распространение). 13 подписание двусторонних соглашений с Грузией по развитию пунктов пересечения границей.</p>	<p>1 Высокий уровень безработицы. 2 Проблемная ситуация с торговым балансом. 3 Высокая трудовая миграция в приграничных регионах. 4 Низкий круг товаров экспорта в приграничных регионах. 5 Политические разногласия Армении с Азербайджаном и Турцией. 6 Недоверие между Таможенной службой, агентствами по упрощению процедур торговли и частным сектором, по причинам непрозрачности и отсутствия полного упрощения таможенных и торговых процедур. 7 Значительная территориальная отдаленность от стран-участниц ЕАЭС.</p>
Возможности	Угрозы
<p>1 Развитие экспортного потенциала приграничного региона. 2 Развитие новых транспортных инфраструктур в приграничных регионах позволяющий укрепить безопасность страны и диверсифицировать пути экспорта и импорта. 3 Реализация при содействии ЕС программы «Программы Комплексного управления границами на Южном Кавказе (SCIBM)», внедряемой ПРООН . В рамках этой программы была разработана проектная документация для модернизации пунктов пропуска Баграташен, Гогатан, Бавра. Строительные работы планируется начать в третьем квартале 2013 г.</p>	<p>1 Развитие тенденции старения населения 2 Экономический кризис. 3 Политическая нестабильность. 4 Граница между Грузией и Арменией не всегда четко обозначена. 5 Отсутствие координации с грузинскими коллегами при строительстве пограничного КПП.</p>
<p>Примечание – разработано автором</p>	

В таблице 5 представлен SWOT-анализ приграничных регионов Киргизии.

Таблица 5 – SWOT-анализ приграничных регионов Киргизии

Сильные стороны	Слабые стороны
<p>1 Создание благоприятных условий для ведения бизнеса через сокращение проверок, количества лицензий и других мер государственного регулирования.</p> <p>2 Стабильная работа действующих и наращивание объемов введенных предприятий.</p> <p>3 Предоставление льготных кредитов сельскохозяйственным производителям.</p> <p>4 Реализация крупных инвестиционных проектов в соответствии с Программой по переходу Кыргызской Республики к устойчивому развитию на 2013–2017 годы.</p>	<p>1 Неблагоприятные природно-климатические условия для развития сельского хозяйства и энергетики (позднее наступление весны, засуха, отсутствие полива, пик наступления маловодья).</p> <p>2 Замедление темпов роста среднемесячной заработной платы на 1,2 %.</p> <p>3 Снижение объема чистого притока денежных переводов физических лиц.</p> <p>4 Зависимость внутреннего рынка от импорта продовольственной группы товаров (мука, растительное масло, сахар, крупы и т.д.), ГСМ.</p>
Возможности	Угрозы
<p>1 Создание транспортных торгово-логистических центров.</p> <p>2 Улучшение благоприятного инвестиционного климата для снижения оттока капитала.</p> <p>3 Содействие занятости населения, создание новых рабочих мест путем выдачи микрокредитов.</p> <p>4 Расширение рынка швейного производства и переработки.</p> <p>5 Приток туристов из стран ЕАЭС.</p>	<p>1 Геоэкономическая ситуация в странах-основных торговых партнерах (введение экономических санкций, отток капитала и т.д.).</p> <p>2 Снижение темпов объема внутренней торговли.</p> <p>3 Сохранение или медленное преодоление барьеров в приграничной и внешней торговле.</p> <p>4 Риски повышения уровня инфляции за счет роста цен на продовольственные товары.</p> <p>5 Сужение потребительского спроса за счет снижения темпов экономического роста в странах-основных торговых партнерах.</p> <p>6 Сокращение денежных переводов, в свою очередь, приведет к снижению объемов валовой продукции строительства, услуг.</p> <p>7 Рост конкуренции на внутреннем рынке со стороны иностранных производителей.</p> <p>8 Отток квалифицированной рабочей силы с отечественного рынка.</p> <p>9 Колебания курса национальной валюты.</p>
Примечание – разработано автором	

Пронализируем индикаторы социально-экономического развития регионов в странах Евразийского экономического союза.

Проведем сравнительный анализ показателей статистических агентств рассматриваемых государств (таблица 6).

Таблица 6 – Мониторинг статистических социально-экономических индикаторов регионального развития стран ЕАЭС

Казахстан	Россия	Белоруссия	Армения	Киргизия
Валовой региональный продукт, млрд. тенге1)	Площадь территории1), тыс. км ²	Численность населения (на конец года), тыс. человек	Численность постоянного населения, 1000 человек	Объем промышленной продукции
Объем промышленной продукции, млрд. тенге	Численность населения, тыс. человек	Среднегодовая численность населения, занятого в экономике, тыс. человек	Объем промышленной продукции, млн. драмов	Инвестиции в основной капитал
Валовой выпуск продукции (услуг) сельского хозяйства, млрд. тенге	Среднегодовая численность занятых в экономике, тыс. человек	Численность безработных, зарегистрированных в органах по труду, занятости и социальной защите (на конец года), тыс. человек	Оборот розничной торговли, млн. драмов	Ввод в действие общей площади жилых домов
Инвестиции в основной капитал, млрд. тенге	Среднедушевые денежные доходы (в месяц), руб.	Денежные доходы в расчете на душу населения, тыс. руб. в месяц	Индекс потребительских цен к предыдущему году, %	Поступление прямых иностранных инвестиций (без учета оттока)
Розничная торговля, млрд. тенге	Потребительские расходы в среднем на душу населения (в месяц), руб.	Номинальная начисленная среднемесячная заработная плата работников, тыс. руб.	Трудовые ресурсы, 1000 чел. (из них занятые и безработные)	Перевозки грузов автомобильным транспортом
Перевозка грузов всеми видами транспорта, млн. тонн2)	Среднемесячная номинальная начисленная заработная плата работников организаций, руб.	Валовой региональный продукт, млрд. руб.	Среднемесячная номинальная заработная плата, драмов	Общий объем оборота оптовой и розничной торговли, ремонта автомобилей и мото-циклов
Численность занятых в экономике, тыс. человек	Валовой региональный продукт, млн. руб.	Объем промышленного производства, млрд. руб.	Внешнеторговый оборот (в том числе экспорт и импорт), млн. драмов	Объем услуг, оказанных гостиницами и ресторанами
Численность безработных, тыс. человек	Основные фонды в экономике (по полной учетной стоимости; на конец года)2), млн. руб.	Продукция сельского хозяйства в хозяйствах всех категорий, млрд. руб.	Жилищный фонд, 1000 кв. м	Индекс потребительских цен
Среднемесячная номинальная заработная плата, тенге	Объем отгруженных товаров собственного производства, выполненных работ и услуг собственными силами по видам экономической деятельности, млн. руб.	Ввод в эксплуатацию общей площади жилых домов, тыс. м ²		Индекс цен производителей-поставщиков промышленной продукции
	Продукция сельского хозяйства, млн. руб.	Розничный товарооборот, млрд. руб.		Среднемесячная реальная заработная плата (с учетом индекса потребительских цен)

	Ввод в действие общей площади жилых домов, тыс. м ²	Товарооборот общественного питания, млрд. руб.		
	Оборот розничной торговли, млн. руб.	Инвестиции в основной капитал, млрд. руб.		
	Сальдированный финансовый результат (прибыль минус убыток) деятельности организаций, млн. руб.	Индекс потребительских цен ¹),		
	Инвестиции в основной капитал, млн. руб.	Экспорт товаров, млн. долл. США		
		Импорт товаров, млн. долл. США		
Всего, 9	Всего, 14	Всего, 15	Всего, 8	Всего, 10
Примечание – разработано автором				

Таким образом. Видно что к числу основных статистических показателей в Беларуси относят 15 индикаторов, в России – 14, Казахстане – 9, Армении – 8, Киргизии – 10 (рисунок 5).

Диаграмма 1 – Количество основных статистических индикаторов, характеризующих социально-экономическое положение регионов стран ЕАЭС



Результаты стратегического анализа социально-экономического развития приграничных регионов стали основой для составления прогноза до 2018 г.

Исходными данными для прогнозирования являются данные статистических агентств рассматриваемых государств-членов Евразийского экономического союза (таблица 7).

Таблица 7 – Исходные данные для прогнозирования

Показатель	Казахстан										Россия			Беларусь		
	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2007	2008	2009	2007	2008	2009
Численность населения, млн. человек	5,52	5,52	5,49	5,51	5,53	5,55	5,58	5,57	5,62	5,67	29775,8	30787	29775,8	30950,5	30787	30950,5
Среднемесячная номинальная заработная плата, тенге	50 775	59 413	65 447	76 205	87 334	94 808	97 787	106445	112611	118292	13982,847	13010,747	15635,347	10454,993	13010,747	10454,993
Инвестиции в основной капитал, млрд. тенге	1 566	1 799	2 128	2 205	2 302	2 562	2 750	2937	3 124,5	3 312	2749294	2734592	3012691	2098259	2734592	2098259
Объем розничной торговли, млрд. тенге	573	662	761	1 022	1 276	1 388	1 717	2007	2334	2690	1831284	2100788	1831284	1582408	2100788	1582408
Объем промышленного производства, млрд. тенге	4 040	5 593	5 121	7 092	9 522	12 109,4	15453,9	15797	17642	19487	4 040	5 593	5 121	4 040	5 593	5 121
Численность населения, млн. человек	30950,5	30787	29775,8	29609,4	29522,2	29466,9	29445,4	29370,4	29382,1	29393,8	30950,5	30787	29775,8	30950,5	30787	29775,8
Среднемесячная номинальная заработная плата, рос.руб.	10454,993	13010,747	13982,847	15635,347	17377,72	19868,14	22227,2	23967,333	24910,333	27261,9	10454,993	13010,747	13982,847	10454,993	13010,747	10454,993
Оборот розничной торговли, млрд. рос.руб.	2098259	2734592	2749294	3012691	3456108	3860907	4284023	4660904,9	4722554	5191060	2098259	2734592	2749294	2098259	2734592	2098259
Инвестиции в основной капитал, млрд. рос.руб.	1582408	2100788	1831284	2062623	2522114	2828278	3056872	3378125	3579644	3864974	1582408	2100788	1831284	1582408	2100788	1831284
Объем промышленного производства, млрд. белорус. руб.	-	64073,1	63209,2	80327,1	166865,0	296524,3	282169,1	306608,1	333637,2	365477,3	-	64073,1	63209,2	-	64073,1	63209,2
Объем розничной торговли, млрд. белорус. руб.	-	16371	17363,7	21812,8	37807,7	67877,3	88943,4	104436,5	112203,7	130008	-	16371	17363,7	-	16371	17363,7
Инвестиции в основной капитал, млрд. белорус. руб.	-	13013,6	15984,9	19478,4	37807,7	52186,8	71998,6	77964,4	75543,7	13013,6	-	13013,6	15984,9	-	13013,6	15984,9

		Армения					Киргизия				
Объем промышленной продукции, млн. драмов	189342	214299	284402	384839	471045	526848	568404	655447	725052	794657	
Оборот розничной торговли, млн. драмов	112884	125447	138342	151885	174810	173842	188982	113370	126283	139196	
Среднемесячная номинальная заработная плата, драмов	57449	68557	79381	84635	89156	108076	118040	125119	134782	144445	
Экспорт	79331	91442	95402	156018	194137	243833	277576	305143	340795	376447	
Импорт	147888	154772	169517	206915	200313	220369	239208	305142	340794	376446	
Численность постоянного населения	5289,2	5348,3	5418,3	5477,6	5551,9	5663,1	5776,6	5895,1	6019,5	6040	
Объем инвестиций в основной капитал, миллионов сомов	24087,5	32535	42496,9	44333,3	49369,2	62625	82874,5	107884,6	120878,9	119336,1	
Среднемесячная номинальная заработная плата одного работника, сомов	3970	5378	6161	7189	9304	10726	11341	12285	13483	14835,1	
Общий объем оборота оптовой и розничной торговли, ремонта автомобилей и мотоциклов, миллионов сомов	135395,3	184378,9	189410,3	197635,3	251775,6	286495,3	330573,7	386691,5	428072,9	440525	

Примечание – составлено автором

По показателям Белоруссии «Среднемесячная номинальная заработная плата», «Объем промышленного производства, млрд. белорус. руб.», «Инвестиции в основной капитал, млн. белорус. руб.» достоверность прогноза очень низкая (составляет ниже 70 %), в связи с чем он не просчитывался.

Преимущественно использовались два метода прогнозирования: развитие событий по прямой и полиномиальная функция. В таблице 8 представлены результаты прогноза.

Таблица 8 – Результаты прогнозирования основных показателей социально-экономического положения приграничных регионов стран-участников ЕАЭС

Показатель	2018
Казахстан	
Численность населения, млн. человек	5,76
Среднемесячная номинальная заработная плата, тенге	136439
Инвестиции в основной капитал, млрд. тенге	3687,14
Объем розничной торговли, млрд. тенге	2986
Объем промышленного производства, млн. тенге	23178,4
Россия	
Численность населения, млн. человек	29380,71
Среднемесячная номинальная заработная плата, рос.руб.	30998,5
Оборот розничной торговли, млрд. рос.руб.	5889570
Инвестиции в основной капитал, млрд. рос.руб.	4399426
Белоруссия	
Объем промышленного производства, млрд. белорус. руб.	низкая достоверность прогнозных данных
Объем розничной торговли, млрд. белорус. руб.	161856
Инвестиции в основной капитал, млн. белорус. руб.	низкая достоверность прогнозных данных
Армения	
Объем промышленной продукции, млн. драмов	933866
Оборот розничной торговли, млн. драмов	382681
Среднемесячная номинальная заработная плата, драмов	163772,6
Экспорт, млн. драмов	447750
Импорт, млн. драмов	399786
Киргизия	

Численность постоянного населения	6211,344
Объем инвестиций в основной капитал, миллионов сомов	141428,1
Среднемесячная номинальная заработная плата одного работника, сомов	17207,7
Общий объем оборота оптовой и розничной торговли, ремонта автомобилей и мотоциклов, миллионов сомов	509889
Примечание – Составлено автором	

ВЫВОДЫ

В статье представлен авторский подход к процессу стратегического анализа приграничного региона, особенности формирования стратегии приграничного региона.

На основе разработанной автором методики был проведен комплексный анализ социально-экономического развития приграничных регионов Казахстана, России, Белоруссии, Армении, Киргизии. Основой для проведения анализа явились данные статистических агентств стран-участниц ЕАЭС.

Сравнительный анализ показал, что к числу основных статистических показателей в Беларуси относят 15 индикаторов, в России – 14, Киргизии – 10, Казахстане – 9, Армении – 8.

Анализ результатов прогнозирования позволил сделать вывод, что по всем приграничным регионам стран-участников ЕАЭС будет наблюдаться положительная динамика развития показателей.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1 **Немирова, Г. И.** Государственная граница Интеграция Экономическое развитие Экономическая безопасность // Журнал: Теория и практика инновационного менеджмента: отечественный и зарубежный опыт, Караганда. – 2013. – № 2.

2 **Ковалева, И. А.** Методические основы стратегического анализа развития экономики региона: диссертация на соискание ученой степени кандидата экономических наук по специальности 08.00.05 – Экономика и управление народным хозяйством, Санкт-Петербург, 2009. – 168с.

3 **Луговской, Р. А., Цветкова Т. Б.** Планирование и государственное регулирование социально-экономического развития России: моногр. – М. : Изд-во РГГМУ, 2011. – 110 с.

4 Армения и Таможенный союз: оценка экономического эффекта интеграции – ЦИИ ЕАБР, 2013. – 48 с.

5 Брошюра «Регионы Казахстана» / на русском языке [Электронный ресурс]. – www.stat.gov.kz

6 Регионы России. Социально-экономические показатели. 2013: Р32 Стат. сб. / Росстат. – М., 2003–2016. – 990 с.

7 **Юмагузин, В. В.** Смертность от внешних причин в России в постсоветский период: диссертация на соискание ученой степени кандидата социологических наук. – М. : Высшая школа экономики, 2013. – 219 с.

8 Рейтинг социально-экономического положения субъектов Российской Федерации: итоги 2012 года, Рейтинговое Агентство «РИА Новости», 2013.

9 Статистический сборник «Регионы Республики Беларусь. Основные социально-экономические показатели городов и районов», Том 1 / Национальный статистический комитет Республики Беларусь. – Минск, 2013–2016 г.

10 **Ювица, Н. В.** «Опыт и перспективы приграничного сотрудничества Казахстана и России» // Вестник ОГУ – № 8 – 2013, август.

11 **Артыкбаева, С. Ж., Маметова Г. А.** Оценка динамики социально-экономической дифференциации южных регионов Кыргызской Республики [Текст] // Актуальные вопросы экономики и управления: материалы III междунар. науч. конф. (г. Москва, июнь 2015 г.). – М. : Буки-Веди, 2015. – С. 120–125.

12 **Велиев, З.** Анализ экономики Армении: монография. Центр Стратегических Исследований при Президенте Азербайджанской Республики Баку, 2013. – 124 с.

13 Кыргызстан в цифрах: Статистический сборник, Бишкек, 2013–2016. – 342 с.

Материал поступил в редакцию 12.02.18.

Н. Ю. Саргаева

ЭЭО елдерінің шекаралас өңірлерінің әлеуметтік-экономикалық дамуын стратегиялық талдау

Экономика және құрылыс факультеті,
Рудный индустриалды институты,
Рудный қ., 111500, Қазақстан Республикасы.
Материал баспаға 12.02.18 түсті.

N. Yu. Sargaeva

Strategic analysis of the socio-economic development of the border regions of the EEU countries

Faculty of Economics and Construction,
Rudny Industrial Institute,
Rudny, 111500, Republic of Kazakhstan.
Material received on 12.02.18.

Шекаралық аумақтарды дамыту Еуразиялық экономикалық одақты дамыту аясында өте өзекті тақырып. Мақалада ЕурАзЭҚ елдерінің шекаралас өңірлерінің әлеуметтік-экономикалық дамуына стратегиялық талдау нәтижелері келтірілген. Шекаралық аймақтың әлеуметтік-экономикалық дамуының стратегиялық талдау ерекшеліктерінің авторлық схемасы ұсынылған. Қазақстан, Ресей, Белоруссия, Армения және Қырғызстан елдерінің ресми статистикалық агенттіктері пайдаланатын статистикалық көрсеткіштерді салыстырмалы талдау жүргізілді. Шекарадағы аймақтың әлеуметтік-экономикалық дамуының негізгі көрсеткіштерінің қатарында «халықтың саны», «орташа айлық атаулы жалақы», «негізгі құралдарға инвестиция», «бөлшек сауда», «өнеркәсіптік өнім», «экспорт», «импорт». Статистикаға сүйене отырып, ЕАПП елдерінің шекаралас аудандарының негізгі әлеуметтік-экономикалық көрсеткіштерінің болжамы 2018 жылға дейін жасалды.

The development of the border areas is a very urgent topic within the development framework of the Eurasian Economic Union. The article presents the results of the strategic analysis of the social and economic development of the border regions of the EAEC countries. The author's scheme of the features of the strategic analysis of social and economic development of the border region is presented. A comparative analysis of the statistical indicators used by official statistical agencies of the countries of Kazakhstan, Russia, Belarus, Armenia and Kyrgyzstan was conducted. Among the main indicators of social and economic development of the border region there are indicators such as «population size», «average monthly nominal wage», «investment in fixed assets», «retail trade», «industrial output», «exports», «import». Based on the statistics, calculations were made and the results of the forecast of the main socio-economic indicators of the border areas of the EAPP countries up to 2018 are presented.

SRSTI 06.73.07

**R. B. Sartova¹, A. Zh. Musina², N. S. Kaftunkina³,
D. Z. Aiguzhinova⁴, A. I. Chikunova⁵**

¹PhD., associate professor, Faculty of Public Administration, Business and Law, S. Toraighyrov Pavlodar State University, Pavlodar, 140008, Republic of Kazakhstan;

²PhD., associate professor, Faculty of Public Administration, Business and Law, S. Toraighyrov Pavlodar State University, Pavlodar, 140008, Republic of Kazakhstan;

³candidate of economic sciences, Professor, Faculty of Public Administration, Business and Law, S. Toraighyrov Pavlodar State University, Pavlodar, 140008, Republic of Kazakhstan;

⁴PhD., associate professor, Faculty of Public Administration, Business and Law, S. Toraighyrov Pavlodar State University, Pavlodar, 140008, Republic of Kazakhstan;

⁵undergraduate, Faculty of Public Administration, Business and Law, S. Toraighyrov Pavlodar State University, Pavlodar, 140008, Republic of Kazakhstan

e-mail: ¹sartova2010@mail.ru; ²alma1404@yandex.ru; ³natalia_kaf@mail.ru;

⁴dinara.aiguzhinova@mail.ru; ⁵lina.chikunova.95@mail.ru

**IMPROVEMENT OF METHODS OF BUDGETING
AND COST CONTROL IN THE EDUCATION SECTOR**

The article deals with the issues of financing by the state institution of higher educational institutions of the Republic of Kazakhstan. The issue of allocating funds annually in 2011–2016 was also considered. The main objective of the study is to analyze the existing system of state financing of higher education in the Republic of Kazakhstan and use of existing forms of state financing in higher education of the country. For the study, they used a methodological basis, which is a common scientific principle and method of research, which assumes a comprehensive and systematic approach to the study of the state of public financing of education, analysis and synthesis, generalization and statistical, information, comparative analysis. The article also examines the issues of state financing of higher education, application of methods and forms of state financing. Necessary active participation of the state both in financing higher education of the country, and in regulating market relations in this sphere; the current state of the system of state financing of higher education in the Republic of

Kazakhstan is analyzed; it is based on the material studied, methods and forms of public funding for higher education were defined.

Keywords: state financing, higher education, vocational education.

INTRODUCTION

The relevance of this article is explained by the fact that the conditions of the global financial crisis and anti-crisis measures implemented in the Republic of Kazakhstan can't affect the sphere of public finances and, above all, the budget system. Every year more and more is growing not so much the prestige of obtaining higher professional education, as the need. In the conditions of constantly growing volume of information and dynamically developing scientific and technical component of life it is important to be a competitive specialist.

Getting a high level of knowledge is important at every stage of training: starting from the school bench and not limited to one or two higher educations. In addition, the need for educated professionals is acute for all organizational levels: state, government agencies, private organizations and individual entrepreneurs. Education plays a huge role in the transition to a new stage not only of society, but of the economy in particular.

Stable qualitative development of the state is impossible without a high level of education, and education can't be realized without investing in it. The issues of financing and raising funds from various sources in the education system are among the key problems in the system of higher education, which is increasingly becoming one of the main sectors of the economy, both in terms of resource consumption and in terms of contribution to economic and social progress.

The formation of a system of managing the sphere of higher education at a level that corresponds to world standards, and in particular the development of a financing system in accordance with the requirements of the world community, certainly provides a solution to many problems existing in this field. The problems of financing the industry should be considered not only at the level of one institution, but also the improvement of the financing system should become an important part of higher education organizational arrangements implemented at the state level.

The highest listed activities should be aimed at increasing the competitiveness of domestic universities, which are increasingly becoming active participants in market relations. However, with the development of market elements in the sphere of higher education, priority, socially significant issues of the industry should always be singled out, which are solved and managed only with the participation of the state. In this regard, this article, which addresses issues of public financing of higher education in Kazakhstan, is undoubtedly of great importance.

MAIN PART

The level of qualification of specialists is today one of the most important factors determining the level of development of the country's economy. The analysis gives grounds to say that the republic has a sufficiently powerful personal potential. In his strategy «Kazakhstan–2050» N. A. Nazarbayev emphasized that knowledge and professional skills are the key guidelines of the modern educational system, training and retraining of human resources. In this strategic document, the President of the Republic of Kazakhstan defined the following new priorities in the field of education aimed at the development of affordable and quality education.

The mechanism of financing higher education has changed the model for the formation of the student contingent of higher education institutions. According to this model, all entrants centralized comprehensive testing under a single program of entrance exams. In accordance with the points scored, they participate in the all-republican competition for the award of educational grants. Owners who have received an educational grant independently choose a specialty and a higher educational institution for training. Placement of the state educational order among universities regardless of the form of ownership is carried out by the authorized body in the field of education on a competitive basis.

The amount of funding for higher education is determined by the total volume of state contracts, and the amount of funding for the educational activities of universities depends on the number of students who are holders of grants. Financial flows that provide higher education are channeled from the republican budget to private and public institutions of higher education. In addition to students who have a grant, the university accepts for the teaching of applicants on a fee basis, who have collected the established threshold level based on the results of the integrated testing.

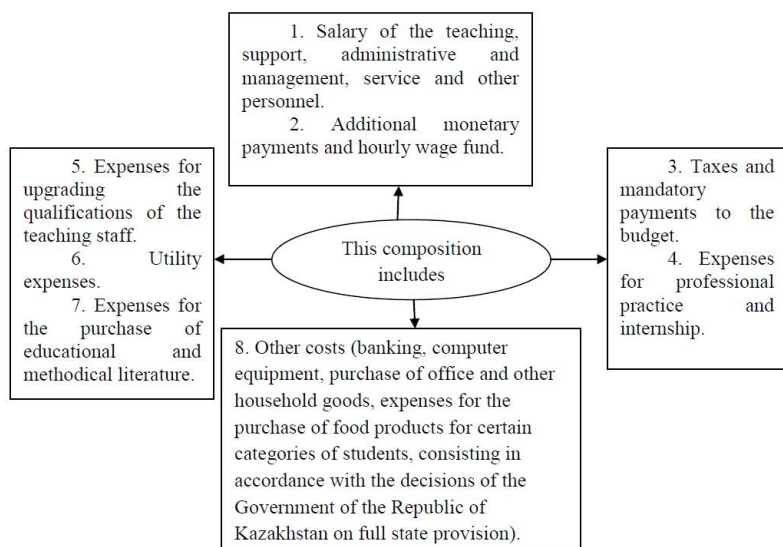
The creation of a plan for the costs of training personnel with higher, postgraduate education is carried out on the basis of a contingent of students, undergraduates and doctoral students in the context of specialties, as well as the form of training it can be either full-time, part-time, evening and monetary, in-kind norms and standards that determine the costs of education.

The calculated norm is determined per student. Expenses for the training of one student are approved annually by a decree of the Government of the Republic of Kazakhstan «On approval of state educational orders for the training of specialists with higher and postgraduate professional education». The calculation is determined by dividing the total expenditure for the given contingent of students. Determine the cost of an educational grant is possible due to the volume of these costs.

The first problem in the system of financing the universities of the Republic of Kazakhstan for an educational grant is that it does not allow to solve the basic

problem of financing on the basis of an educational grant. Ensure the responsibility and interest of providers of educational services in improving the effectiveness of their activities due to the lack of direct dependence between the allocated budget funds and the final result of educational activity – the quality of the trained specialist. The second problem is conditioned by the most existing model of the formation of the student contingent, when the student faces the choice between a public and private institution of higher education.

The composition of the costs of training staff workers with higher education is determined in calculating the cost of an educational grant, which is shown in picture 1.

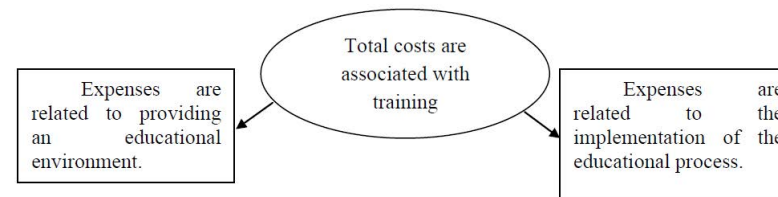


Picture 1 – The composition of the costs of training personnel with the higher education is determined in calculating the cost of an educational grant

The cost of the educational grant included funds for current costs – utility costs, the acquisition of a library fund, upgrading the qualifications of the teaching staff, the content of the basic fund. This means that in case a student chooses a private university, the state indirectly directs budget funds to the maintenance of the property of the private organization, which contradicts the budget legislation.

Operative-network indicators as the number of contingent of students and faculty form the basis for planning the costs of education. At the moment, there

are three problems in the system of financing universities in the Republic of Kazakhstan. In this regard, we consider it appropriate to revise the methodology for calculating the cost of an educational grant. That is, the total costs associated with training should be divided into two components, which are presented in picture 2:



Picture 2 – Total costs are associated with training

It means that we can conclude that the cost of an educational grant should include only those costs that are associated with the implementation of the educational process. In the event that a student becomes an educational grant holder, these expenses are fully covered at the expense of the republican budget, but if the student enrolled on a paid basis, he pays these expenses himself.

The costs associated with providing the educational environment, it is advisable to finance through investment projects or project-targeted programs. At the same time, such projects can be financed from extra-budgetary funds of the university, funds of the republican budget or on the basis of public-private partnership. This approach reduces the financial burden on the state budget.

The educational environment should be created by the university itself at the expense of its founder. In other words, the founder creates the appropriate educational environment, declares this to the licensor and receives a license to conduct educational activities. Thus, students pay only for the amount of educational services that they receive. This corresponds to the market principles – the payment of goods and services, depending on the amount and quality received.

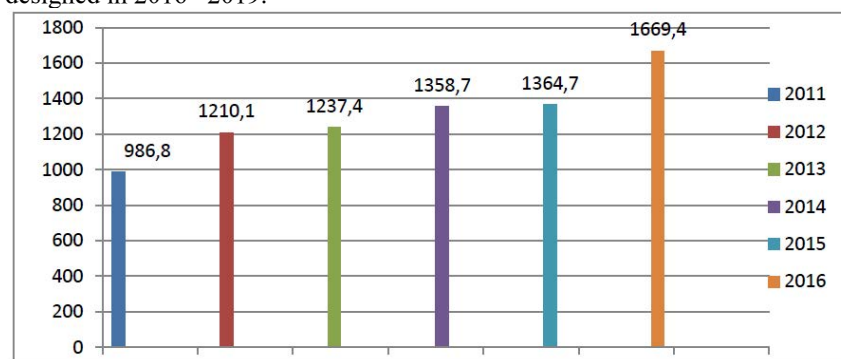
Otherwise, students should be provided with a scholarship. The latter should only be of a social nature and it should be paid out to that particular category of students who need it, based on social status.

The third problem is the establishment of a direct relationship between the financial mechanism and the implementation of educational activities. In other words, financial resources sent to the educational process should directly depend on the actual volume of educational services received. This problem should be addressed through the introduction of credit-per capita financing. The student forms his FTI (individual curriculum), including the number of disciplines he studies and their

amount in credits, for the academic year. The cost of one loan and the amount to be paid (from the budget or own funds) is determined.

The solution of this problem depends on the degree of financial independence of higher education institutions. In 2016, the state budget spent on education amounted to 1.6 trillion tenges, an increase of 22 % compared to 2015. Over the past three years, the average annual increase was only 4 %. The sharp increase was due to the start of the work of the state program for the development of education and science, designed for 2016-2019. Facts are presented in diagram 1.

Diagram 1 – The State programme for the development of education and science, designed in 2016– 2019.

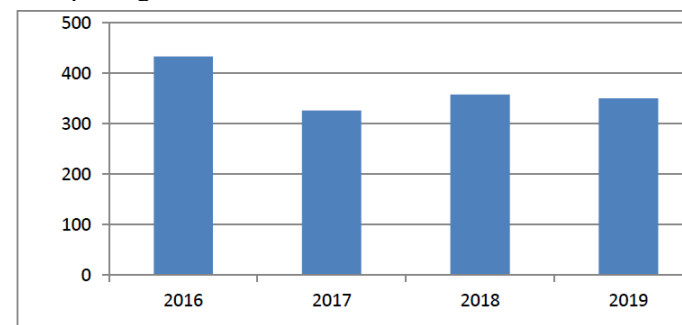


Expenses of the state budget on education of the RK (billion tenges). Calculations Ranking.kz based on the data of the Ministry of Finance of the RK are shown in Figure 3.

The education sector is 80 % funded by local budgets, and only higher education and programs of the republican level are financed from the republican budget. Funds of the National Fund go to the construction and reconstruction of educational facilities. In 2016, the expenditures of the local budget on education increased by 22 % (to 1.3 trillion tenge), the republican budget by 24 % (up to KZT357 bn). In 2016, the State Program for the Development of Education and Science 2016–2019 (GPRON) was introduced, whose objectives are to increase the accessibility and quality of education by upgrading the content and improving the quality of the teaching staff, taking into account the needs of priority directions and GPIIR enterprises. In 2016, the program allocated 433 billion tenges, which is 25 % of all allocated funds for education. From the Republic of Belarus 320 billion tenges was allocated from the NF under the program «Nurly Zhol» for the construction and reconstruction of educational facilities 58.7 billion tenges

(+ 64 % per year) and from the MB 55 billion tenges. Under the plan for 2017, KZT 319.6 billion will be allocated under the program. It is also planned to connect KZT 3.4 billion extra-budgetary funds from 2017 due to mechanisms of PPP and leasing. It should also be noted that in cooperation with the World Bank over the past few years, three education programs have been developed that are integrated into the GPRON: «Development of labor skills that meet the labor market requirements», «Modernization of secondary education» and «Stimulation of productive innovations» by \$ 376 million. Since 2017, the project «Free professional and technical education for all» has been launched in Kazakhstan. It is aimed at increasing the training of skilled workers by 40 % and reaching out to everyone who wants to receive free education. Also this year, it is planned to start work on the Venture Fund for Early Financing of two technological acceleration offices outside of Kazakhstan under a joint program with the World Bank «Stimulating productive innovations». The project assumes support for the transition to 12-year education, including the improvement of the material and technical base of schools presented in diagram 2.

Diagram 2 – Improving the material and technical base.



Starting from 2018, within the framework of the World Bank loan, the project «Modernization of secondary education in the Republic of Kazakhstan» will begin to support the improvement of quality and reduce inequalities in school education.

In order for the Republic of Kazakhstan to fully and further develop, it is necessary to think about the intellectual potential of the nation. The President sets the task to modernize the education system in the light of the «Kazakhstan-2050 Strategy» and to test innovative standards and teaching methodologies, to intensify the creation of a unified information and education system in which e-learning will be actively used to automate monitoring of everyone’s learning, as well as the work of all organizations, to ensure access to the best educational resources,

regardless of time and location, and to create direct and the inverse within the educational community.

CONCLUSION

Educational policy, which allowed to significantly expand the population's coverage of higher education and competition between universities. At the same time, the general lack of budgetary spending on education has not allowed a qualitative leap in the development of education. Unfortunately, the advanced system for allocating core resources between universities has not been complemented by transparent and effective competitive procedures for the allocation of funds for research and targeted projects, and has not been supported by the introduction of effective mechanisms for using funds at the institutional level.

From the analysis it became obvious that the modernization of the system of financing higher education should go both to the level of the system and to the level of institutions in order to ensure the effective use of public funds. At the same time, issues of social justice require special attention, since they are not solved automatically due to transparency and competition. It is also important to note here that the authors could not obtain direct evidence of the impact of new financial mechanisms on improving the quality of education.

At the same time, there is evidence that these mechanisms have contributed to increasing university competition for the student, which means that the impact of consumer assessment on the survival of educational programs has increased. The task of ensuring social justice, the task of improving the quality of education can't be solved solely by financial instruments. Thus, the further development of higher education in Kazakhstan requires not only the improvement of financial mechanisms, but also a whole series of institutional transformations.

REFERENCES

- 1 «Kazakhstan – 2050» akorda.kz.
- 2 Ministry of Finance of the RK. [Electronic resource]. – ranking.kz.
- 3 The system of financing higher education in Kazakhstan. [Electronic resource]. –poisk-ru.ru.
- 4 http://online.zakon.kz/Document/?doc_id=35276520.

Material received on 12.02.18.

Р. Б. Сартова¹, А. Ж. Мусина², Н. С. Кафтункина³, Д. З. Айгужина⁴,
А. И. Чикунова⁵

Білім беру секторындағы бюджеттеуді және шығыстарды бақылауды жетілдіру

^{1,2,3,4,5}Мемлекеттік басқару, бизнес және құқық факультеті,
С. Торайғыров атындағы Павлодар мемлекеттік университеті,
Павлодар қ., 140008, Қазақстан Республикасы.
Материал баспаға 12.02.18 түсті.

Р. Б. Сартова¹, А. Ж. Мусина², Н. С. Кафтункина³, Д. З. Айгужина⁴,
А. И. Чикунова⁵

Совершенствование методов бюджета и контроля расходов в образовательном секторе

^{1,2,3,4,5}Факультет государственного управления, бизнеса и права,
Павлодарский государственный университет имени С. Торайгырова,
г. Павлодар, 140008, Республика Казахстан.
Материал поступил в редакцию 12.02.18.

Мақалада ҚР білім беру саласындағы жоғары оқу орындарының мемлекеттік қаржыландыру мәселелері талқыланады. Сонымен қатар, 2011–2016 жылдарға арналған ақша қорларын бөлу мәселесі талқыланды. Зерттеудің негізгі мақсаты – қазіргі кезде Қазақстан Республикасында жоғарғы оқу орындарында қолданылатын мемлекеттік қаржыландыруды зерттеп, оны жүзеге асыру. Зерттеу үшін олар негіз болып табылатын әдіснамаларды қолданады, бұл білім берудің, талдаудың және статистикалық талдаудың, ақпараттың, салыстырмалы талдаудың мемлекеттік қаржылық қаржыландыруды зерттеудің кешенді және жүйелік тәсілі болып табылады. Сондай-ақ, мақалада жоғарғы оқу орындардың мемлекеттік қаржыландыруы мен мемлекеттік қаржыландырудың әдіс-тәсілдері зерттеледі. Жоғары оқу орындарын қаржыландыру мәселелерімен қатар мемлекеттік қаржыландырудың нарықтағы жағдайды зерттелді; жоғары оқу орындарын мемлекеттік қаржыландырудың қазіргі кездегі жағдайы сарапталды; зерттеудің нәтижесінде жоғары оқу орындарын мемлекеттік қаржыландырудың әдіс-тәсілдері анықталды.

В статье рассматриваются вопросы финансирования государственным учреждением высших учебных заведений РК. Также рассматривался вопрос о распределении средств ежегодно в 2011–2016 годах. Основная цель исследования – проанализировать существующую систему государственного финансирования высшего образования в Республике Казахстан и использование существующих форм государственного финансирования в высшем образовании страны. Для исследования они использовали методологическую основу, которая является общим научным принципом и методом исследования, который предполагает комплексный и систематический подход к исследованию состояния государственного финансирования сферы образования, анализа и синтеза, обобщения и статистической, информация, сравнительный анализ. Также в статье рассматриваются вопросы государственного финансирования высшего образования, применения методов и форм государственного финансирования. Необходимое активное участие государства как в финансировании высшего образования страны, так и в регулировании рыночных отношений в этой сфере; проанализировано текущее состояние системы государственного финансирования сферы высшего образования Республики Казахстан; на основе изученного материала были определены методы и формы государственного финансирования высшего образования.

ГРНТИ 005.96

Н. Н. Склярук

ЗДВР, Средняя школа села Калкаман, Калкаманский сельский округ,
г. Аксу, 140110, Республика Казахстан

К ВОПРОСУ ОБ ОСНОВНЫХ МЕТОДАХ И ЗАДАЧАХ УПРАВЛЕНИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ

В статье автор рассматривает общие функции управления человеческими ресурсами, присущие всем системам управления организацией, такие как: планирование, организация, мотивация, контроль и координация и специфические функции, отражающие частные задачи а именно системы управления развитием человеческих ресурсов, к которым относятся процессуальные и профильные функции. Кроме того, в работе устанавливается, что система управления развитием человеческих ресурсов взаимосвязана с системой управления персоналом организации и выполняет в данной системе свою специфическую роль.

Автор также исследует место системы управления развитием человеческих ресурсов в системе управления персоналом предприятия. Детально рассмотрен процесс мотивации как основной функции управления развитием человеческих ресурсов.

Ключевые слова: человеческий ресурс, рабочая сила, экономическая мотивация, функции управления, система управления персоналом.

ВВЕДЕНИЕ

Эффективность функционирования организации в современных условиях во многом зависит от ее конкурентных преимуществ. Большая роль в их формировании отводится квалифицированному персоналу, способному своевременно реагировать на изменения условий внешней и внутренней среды, принимать грамотные управленческие решения по рациональному потреблению различных видов ресурсов, а также использованию предоставляемых возможностей с целью повышения результатов деятельности предприятия.

Понимание проблем создания совокупной рабочей силы как фактора, обеспечивающего экономический рост и ускорение экономической динамики, стало основной причиной интенсивного развития теории человеческого

ресурса и человеческого капитала. С начала 90-х гг. прошлого столетия эта концепция стала одной из базовых в методологии экономических исследований, а сама теория человеческого ресурса получила широкое общественное признание, отраженное во многих фундаментальных трудах. Наивысшим научным признанием данной проблематики стало присуждение Нобелевской премии по экономике профессорам Чикагского университета Т. Шульцу (в 1979 г.) и Гэри С. Беккеру (в 1992 г.) за развитие теории человеческого ресурса [1, с. 3].

Основной смысл их теории свелся к следующей формуле: вложения средств в образование, здравоохранение и другие сферы совершенствования способностей человека имеют рациональную экономическую мотивацию – получение в будущем дополнительных доходов. Как следствие, по мнению сторонников этой теории, стала развиваться цепная реакция рациональных действий организаций, которые обеспечивают получение позитивных результатов на всех уровнях общественного производства – от индивидов и домохозяйств до национальной экономики.

ОСНОВНАЯ ЧАСТЬ

Одной из основных задач современного этапа развития управленческой науки является формирование целостного взгляда на систему управления развитием человеческого ресурса. За последние десять лет накоплен определенный опыт применения различных инструментов управления человеческим ресурсом, разработаны новые технологии в этой области, адаптированные к социально-экономическим и культурным условиям разных стран.

В теории управленческой науки существуют различные понимания процесса развития человеческого ресурса и управления этим развитием. Например, Данилов В. И. под термином «развитие человеческого ресурса» понимает тренинги, семинары, курсы по повышению квалификации и другие способы, позволяющие повысить уровень знаний и мастерства сотрудников для повышения эффективности рабочего процесса [2, с. 211].

Травин В. В. функции управления развитием человеческого ресурса организации разделяет по двум признакам: по содержанию процесса управления (основные функции) и по направлению воздействия на объекты управления (специфические или конкретные функции) [3, с. 304].

Основные функции управления человеческим ресурсом (функции, содержащие процесс управления в целом) наглядно представлены в таблице 1.

Таблица 1 – Функции управления развитием человеческого ресурса в организации [4, с. 43]

Функции	Определение
1	2
Планирование	Планирование и прогнозирование проведения мероприятий, связанных с развитием человеческого ресурса
Организация	Установление постоянных и временных взаимоотношений между всеми подразделениями фирмы, определение порядка и условий функционирования персонала.
Мотивация	Процесс побуждения каждого сотрудника и всех членов его коллектива к активной деятельности для удовлетворения своих потребностей и для достижения целей организации.
Контроль и координация	Установление стандартов и норм для измерения результатов, выявление и оценка расхождений между нормами и стандартами, корректировка действий для устранения выявленных отклонений.

Для наибольшей наглядности их можно отразить в виде схемы, которая представлена на рисунке 1.



Источник: собственная разработка.

Рисунок 1 – Функции управления человеческим ресурсом в организации

С позиции Н. Комаровой, реализация данных функций является достаточным процессом для развития человеческого ресурса в организации [4, с. 43].

Рассмотрим подробнее каждую функцию управления и ее роль в процессе развития человеческого ресурса.

Управление человеческим ресурсом формируется в процессе планирования на любом предприятии. Планирование представляет собой интеллектуальное предвидение будущих намерений и связанных с ними действий. При обычно замедленной реакции на изменения и адаптацию планирование в области кадров является необходимым.

Разработка планов размещения человеческого ресурса на любом предприятии опирается в первую очередь на экономическую информацию и данные, касающиеся:

- анализа существующих рабочих мест (с точки зрения численности, требований, организационных подразделений);
- величины ожидаемых доходов организации;
- себестоимости производства;
- доли затрат на заработную плату в организации;
- информации о конкурентах на рынке выпускаемой продукции;
- движения кадров (текучести, соотношения прием-увольнение);
- возрастной структуры занятых [5, с. 468].

В процессе планирования потребности человеческого ресурса необходимо учитывать следующие факторы.

1 Внутриорганизационные:

- стратегические цели и задачи организации;
- динамику движения персонала (увольнения, временная нетрудоспособность, декретные отпуска, и т.д.);
- финансовое состояние, культуру организации.

2 Внешние:

- состояние экономики государства (уровень инфляции и безработицы, а также темпы экономического роста отрасли);
- государственная политика, развитие техники и технологии (внесение корректировок в трудовое законодательство, налоговый режим, систему социального страхования);
- конкуренция и рыночная среда.

Основной задачей планирования привлечения человеческого ресурса является в перспективе удовлетворение потребности в работниках за счет внутренних и внешних источников. Планирование высвобождения сотрудников имеет существенное значение в процессе планирования

человеческого ресурса. Оно позволяет избежать передачи на внешний рынок труда квалифицированных кадров и создания для них социальных трудностей.

Планирование использования кадров осуществляется посредством разработки плана замещения штатных должностей. Наряду с учетом квалификационных признаков при определении места работы необходимо учитывать психические и физические нагрузки на человека и возможности претендента в этой области. Планирование обучения персонала охватывает мероприятия по внутриорганизационному, внеорганизационному обучению и самоподготовке, позволяет использовать собственные производственные ресурсы работающих без поиска новых высококвалифицированных кадров на внешнем рынке труда. Такое планирование создает условия для мобильности и мотивации работника.

Следующей функцией управления развитием человеческого ресурса является организация. Существует два основных аспекта организационного процесса управления развитием человеческого ресурса организации:

- 1 Деление организации на подразделения соответственно целям и стратегиям – формирование организационной структуры;
- 2 Делегирование полномочий [5, с. 291].

Под организационной структурой предприятия мы понимаем ее организацию из отдельных подразделений с их взаимосвязями, которые определяются поставленными перед организацией и ее подразделениями целями и распределением между ними функций. Организационная структура предусматривает распределение функций и полномочий на принятие решений между руководящими работниками фирмы, ответственными за деятельность структурных подразделений, составляющих организацию фирмы. Организационная структура направлена, прежде всего, на установление четких взаимосвязей между отдельными подразделениями фирмы, распределение между ними прав и ответственности. В ней реализуются различные требования к совершенствованию систем управления, выражающиеся в тех или иных принципах [6, с. 96].

Делегирование, как термин, используемый в теории управления, означает передачу задач и полномочий лицу, которое принимает на себя ответственность за их выполнение.

Следующей функцией управления развитием человеческого ресурса является мотивация. Мотивирование как процесс – представляет собой воздействие на работника с целью побуждения его к нужным действиям путем пробуждения в нем определенных мотивов. Мотивирование составляет сердцевину и основу управления человеком. Эффективность управления

в большой степени зависит от того, насколько успешно осуществляется процесс мотивирования.

Основные задачи мотивации:

- формирование у каждого сотрудника понимания сущности и значения мотивации в процессе труда;
- обучение персонала и руководящего состава психологическим основам внутрифирменного общения;
- формирование у каждого руководителя демократичных подходов к управлению персоналом с использованием современных методов мотивации.

Существует множество видов мотивации, основными из которых являются:

- внешняя мотивация (экстринсивная) – мотивация, не связанная с содержанием определенной деятельности, но обусловленная внешними по отношению к субъекту обстоятельствами;
- внутренняя мотивация (интринсивная) – мотивация, связанная не с внешними обстоятельствами, а с самим содержанием деятельности;
- положительная мотивация, основанная на положительных стимулах (премии, награды);
- отрицательная мотивация – мотивация, основанная на отрицательных стимулах (штрафы, выговоры);
- устойчивая мотивация – мотивация, которая основана на нуждах человека, она не требует дополнительного подкрепления;
- неустойчивая мотивация – мотивация, требующая постоянного подкрепления.

Функция контроля – процесс обеспечения достижения целей организации, при котором руководство получает необходимую информацию о реальном состоянии дел по выполнению плана. В управленческой деятельности принято различать три основных вида контроля:

- предварительный контроль – осуществляется до выполнения работ;
- текущий (оперативный) контроль – выполняется от начала выполнения работ до получения необходимого результата;
- заключительный контроль – осуществляется после получения требуемого результата.

Предварительный контроль в области управления человеческим ресурсом достигается в организациях за счет тщательного анализа деловых и профессиональных знаний и навыков, которые необходимы для выполнения должностных и функциональных обязанностей и отбора наиболее подготовленных и квалифицированных людей. Для того чтобы убедиться, что принимаемые работники окажутся в состоянии выполнить порученные им обязанности необходимо установить минимально допустимый уровень

образования или стаж работы в данной области и проверить документы и рекомендации, предъявляемые нанимаемым. Существенно повысит вероятность привлечения и закрепления в составе организации компетентных работников можно также путем установления справедливых размеров выплат и компенсаций, проведения психологических тестов, а также при помощи многочисленных собеседований с работником в период перед его наймом. Во многих организациях предварительный контроль человеческих ресурсов продолжается и после их найма в ходе курса обучения. Обучение позволяет установить, что же дополнительно нужно добавить и руководящему составу и рядовым исполнителям к уже имеющимся у них знаниям и навыкам, прежде чем приступить к фактическому исполнению своих обязанностей. Курс предварительного обучения повышает вероятность того, что нанятые работники будут трудиться эффективно.

Текущий контроль осуществляется, когда работа уже идет и обычно производится в виде контроля работы подчиненного его непосредственным начальником. Регулярная проверка работы подчиненных, обсуждение возникающих проблем и предложений по совершенствованию работы позволят исключить отклонение от намеченных планов и инструкций. Если же позволить этим отклонениям развиваться, они могут перерасти в серьезные трудности для всей организации.

Текущий контроль не проводится буквально одновременно с выполнением самой работы. Скорее он базируется на изменении фактических результатов, полученных после проведения работы, направленной на достижение желаемых целей. Для того чтобы осуществлять текущий контроль, таким образом, аппарату управления необходима обратная связь.

В рамках заключительного контроля обратная связь используется после того, как работа выполнена. Либо сразу по завершению контролируемой деятельности, либо по истечении определенного заранее периода времени фактически полученные результаты сравниваются с требуемыми. Сравнивая фактически полученные и требовавшиеся результаты, руководство имеет возможность лучше оценить, насколько реалистичны были составленные им планы. Эта процедура позволяет также получить информацию о возникших проблемах и сформулировать новые планы так, чтобы избежать этих проблем в будущем. Вторая функция заключительного контроля состоит в том, чтобы способствовать мотивации. Если руководство организации связывает мотивационные вознаграждения с достижением определенного уровня результативности, то, очевидно, что фактически достигнутую результативность надо измерять точно и объективно.

В целом, контроль не только позволяет выявлять проблемы и реагировать на них так, чтобы достигнуть намеченных целей, но и помогает руководству решить, когда нужно вносить радикальные изменения в деятельность организации.

Центральной функцией управления человеческими ресурсами является координация, задача которой состоит в достижении согласованности в работе всех звеньев организации путем установления рациональных связей (коммуникаций) между ними.

ВЫВОДЫ

Таким образом, выше подробно рассмотрен комплекс функций управления человеческими ресурсами организации. Данные функции являются общими (основными) для всех целей управления организацией. Но имеются и специфические (конкретные) функции и методы управления именно процессом развития человеческого ресурса, как, например, функции управления развитием человеческого ресурса с позиции стратегического аспекта, представленные Колпаковым В. М. в его пособии «Управление развитием персонала», которые включают в себя:

- функции управления, направленные на повышение адаптационных способностей предприятия в условиях меняющейся внешней среды;
- процессуальные функции, включающие определение кадровых потребностей, набор, развитие, наращивание потенциала и эффективное использование персонала;
- профильные функции – контроллинг, маркетинг, информационное обслуживание и организация управления развитием персонала [7, с. 57].

Современный подход к развитию человеческого ресурса организации заключается в обеспечении устойчивого конкурентного преимущества организации посредством наращивания конкурентоспособности персонала и обеспечения гарантии его профессионального роста и развития на долгосрочную перспективу. Данным подходом управление развитием человеческим ресурсом организации интегрировано в комплексную систему управления человеческим ресурсом.



Рисунок 2 – Место системы управления развитием человеческих ресурсов в системе управления персоналом предприятия

Как видно, непосредственно процессуальные функции управления развитием человеческого ресурса гибко интегрируются в систему управления персоналом организации, но, кроме того, заключительный этап системы развития человеческого ресурса (оценка персонала и результатов его трудовой деятельности) напрямую влияет на формирование кадровой политики организации.

ВЫВОДЫ

Таким образом, обзор научно-методической базы управления развитием человеческого ресурса выявил, что существуют общие функции управления человеческим ресурсом, присущие всем системам управления организацией, такие как: планирование организация, мотивация, контроль и координация и специфические функции, отражающие частные задачи именно системы управления развитием человеческого ресурса, к которым относятся процессуальные и профильные функции. Кроме того, выявлено, что система управления развитием человеческого ресурса взаимосвязана с системой управления персоналом организации и выполняет в данной системе свою специфическую роль.

Существуют различные подходы в управлении развитием человеческого ресурса организации, к наиболее известным подходам относятся: системный подход и структурно-функциональный. В следующем разделе рассмотрим эти подходы.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

- 1 **Корицкий, А. В.** Истоки и основные положения теории человеческого капитала. Журнал «Креативная экономика». – № 5 (5). – 2007. – С. 3–10.
- 2 **Демченко, Т.** Управление персоналом: современные подходы / Т. Демченко // Человек и труд. – 2003. – №. 8. – С. 72–75.
- 3 **Травин, В. В., Дятлов, В. А.** Основы кадрового менеджмента. – М. : Экономика, 2008. – С. 406.
- 4 **Комарова, Н.** Мотивация труда и повышение эффективности работы // Человек и труд. – 2007. – С. 103.
- 5 **Арджирис, К.** Организационное научение : пер. с англ. / К. Арджирис. – М. : ИНФРА-М, 2004. – XXXVII. – С. 562.
- 6 **Добрынин, А. И.** Человеческий капитал в транзитивной экономике: формирование, оценка, эффективность использования / А. И. Добрынин, С. А. Дятлов, Е. Д. Цыренова. – СПб. : Наука, 2009. – С. 309.
- 7 **Шмидт, В. Р.** Проблемы и технологии оценки персонала : учебно-метод. пособие / В. Р. Шмидт. – СПб. : Речь, 2008. – С. 159.

Материал поступил в редакцию 12.02.18.

N. N. Sklyaruk

Адами ресурстарды басқарудағы негізгі әдістері мен тапсырмалары туралы

Қалқаман ауылының орта мектебі, Қалқаман ауылдық округі,
Ақсу қ., 140110, Қазақстан Республикасы.
Материал баспаға 12.02.18 түсті.

N. N. Sklyaruk

To the question of the main methods and tasks of human resource management

Kalkaman secondary school, Kalkaman district,
Aksu, 140110, Republic of Kazakhstan.
Material received on 12.02.18.

Мақалада автор адами ресурсты басқарудың жалпы функцияларын қарастырады, ұйымдастырудағы басқарудың барлық жүйелеріне қатысты, атап айтсақ: ұйымды жоспарлау, мотивация, спецификалық функцияларды бақылау және координациялау, адами ресурсты дамытуды басқару жүйелеріне қатысты жеке міндеттерді, яғни жеке және профильді функцияларды. Содан басқа, жұмыста ұйымдардағы басқару қызмет жүйесімен байланысты адами ресурстардың дамуын басқару жүйесін және осы жүйеде өзінің спецификалық ролін орындайтынын қарастырған.

Сонымен қатар, автор кәсіпорын қызметкерлерін басқару жүйесіндегі адами ресурстарды дамытуды зерттейді. Адами ресурстың даму қызметі ретінде ынталандыру нақты қарастырылады.

In the article the author considers the general human resource management functions inherent in all organization management systems, such as: planning, organization, motivation, control and coordination and specific functions that reflect the particular tasks of the human resources development management system, which include procedural and profile functions. In addition, the paper establishes that the human resources development management system is interlinked with the organization's personnel management system and performs its specific role in this system.

The author also examines the place of the human resources management system in the personnel management system of the enterprise. The process of motivation as a basic function of managing human resource development is considered in detail.

ГРНТИ 06.54.31

И. В. Стегайло¹, Н. М. Шеримова²

¹ст. преподаватель, Факультет государственного управления, бизнеса и права, Павлодарский государственный университет имени С. Торайгырова, г. Павлодар, 140008, Республика Казахстан;

²ст. преподаватель, Факультет государственного управления, бизнеса и права, Павлодарский государственный университет имени С. Торайгырова, г. Павлодар, 140008, Республика Казахстан

e-mail: ¹ms.stegaylo@mail.ru; ²asane2010@mail.ru

START-UP – ЭТО ВЗГЛЯД В БУДУЩЕЕ

В статье рассматриваются вопросы реализации Start-up проектов, главная их фундаментальная особенность. Start-up призваны решать проблемы и задачи, которые со временем становятся возможным решить благодаря использованию результатов технического прогресса. Или, как говорил основатель Twitter'a Исаак «Биз» Стоун, современные высокотехнологичные проекты должны служить одной цели: упрощать пользователям любые действия в их повседневной жизни.

Двигать технический прогресс вперед – не задача стартапера. Действительно, когда мы говорим о стартапах, вряд ли будет упомянута новая перспективная компания, разрабатывающая свою революционную архитектуру микропроцессоров или фильтрующие наноматериалы.

Однако вполне возможно в рамках одной небольшой команды создать уникальный программный продукт, который предоставляет его пользователям инновационные услуги, и который может оказаться резко популярным и востребованным в ближайшем будущем.

Ключевые слова: start-up, бизнес-модели, новые рынки, структура.

ВВЕДЕНИЕ

Start-up – это временная структура, предназначенная для поиска и реализации масштабируемой бизнес-модели.

В большинстве start-up состоит из молодых людей, умеющих быстро реагировать на окружающие перемены, легко обучаемых, активных, со значительной долей энтузиазма и огромным желанием развиваться. Обычно

у таких соискателей мало опыта или совсем его нет, поэтому у них есть желание много работать и «впитывать» в себя все новое.

Необходим состав руководителей, который невозможно сформировать из молодых специалистов (даже талантливых).

Для start-up нужны хорошие руководители, которые бы научили многому коллектив и поддерживали бы его дисциплину. Эти люди пойдут в start-up, но только на выгодных условиях, в которые входит финансовая часть и возможности для самореализации.

Часто бывает так, что у start-up очень ограничено финансирование в начале его развития, что вызывает трудности при подборе сильных специалистов, знающих «себе цену».

Более простыми словами можно определить start-up как новый коммерческий проект, который создаётся с целью получения прибыли от бизнеса после его успешного развития.

ОСНОВНАЯ ЧАСТЬ

Термин «Start-up» с английского переводится как «начало процесса», его «старт». Однако не всякий открывшийся коммерческий проект можно назвать стартапом. Под это определение попадает лишь небольшая часть развивающихся с нуля бизнес-проектов.

Классические стартапы имеют одну характерную черту – они имеют уникальную (оригинальную, эксклюзивную) идею. Настоящий стартап никогда не копирует уже известные коммерческие проекты, а представляет собой нечто кардинально новое.

Start-up – недавно созданная компания или организация (иногда даже не оформленная юридически), строящая свою деятельность на базе инновационных идей или новых, ещё не запущенных в массовое употребление, технологий.

К слабым сторонам стартапа можно отнести нехватку финансирования и непрочное положение на рынке.

Стартап должен быть удачным и востребованным, чтобы привлечь целевую аудиторию, а вместе с ней – деньги инвесторов.

Главный показатель успешности нового начинания – готовность бизнес-партнеров вкладывать в него свои финансы. Не всегда стартап основан на чистой коммерции: он бывает информационным, гуманитарным, научным, но в любом случае – перспективным.

Наряду с идеей проекта необходимо вести и экономические расчеты, для более информативного изложения проекта, и расчеты и научное содержание должно быть выполнено в едином документе с одной идеей и

результативностью. Необходимо ваши бизнес идеи подкреплять расчетами на каждой стадии формирования проекта.

Далее создание прототипа проекта. По мере превращения прототипа в полноценный продукт стартап трансформируется, развивается и масштабируется. Под масштабированием следует понимать увеличение сферы влияния проекта, связанное с вложением финансов.

Конечная цель успешного стартапа – продажа продукта крупной корпорации или продолжение прибыльного бизнеса в качестве самостоятельной компании. Есть ещё один вариант – вывод акций проекта на биржу и ожидание его продажи по максимальной цене на рынке.

Приблизительные стадии формирования проекта показаны в таблице 1.

Таблица 1 – Приблизительные стадии формирования проекта

№	Описание стадий	Особенности
1	Наличие у создателей четкой идеи и понимания, что именно нужно целевой аудитории	На этом этапе обычно отсутствует план реализации идеи
2	Изучение рынка, составление поэтапного плана, подготовка к запуску	Желательно уже на этой стадии думать о поиске инвесторов
3	Создание рабочей модели стартапа	Прототип имеет только основные функции и рассчитан на работу в идеальных условиях
4	Продукт уже готов, но используется лишь небольшой группой для тестирования и выявления недостатков	На этой стадии вносятся коррективы и устраняются дефекты рабочей модели проекта
5	Продукт имеет вполне функциональный статус, привлекается ограниченное количество сторонних пользователей	Уже найдены инвесторы и коммерческие партнеры

Когда вышеперечисленные стадии успешно пройдены, товар (проект) запускается в массовое использование или производство. Понятно, что без привлечения крупного стороннего капитала масштабное распространение стартапа невозможно.

Вот почему для любой коммерческой идеи инвестор не менее важен, чем оригинальность и новизна. Даже самые гениальные проекты нуждаются в финансовой поддержке.

Генерировать коммерческие идеи – это не столько врожденный дар, сколько навык. Стать успешным стартапером под силу каждому разумному человеку с минимальными творческими задатками, которые, как известно, есть у всех.

Эксперты в области прибыльных стартапов считают, что идеи для запуска новейших проектов можно увидеть во всем, что нас окружает. Нужно лишь немного изменить угол зрения и отказаться от некоторых общепринятых социальных суждений.

Большинство «серийных предпринимателей» имеют специальный блокнот, в который они регулярно вносят свежие мысли и наблюдения. Со временем они могут перерасти в интересные и доходные бизнес-идеи.

Совет 1 Смотрите в будущее

Будьте всё время в курсе новых идей, технологий и начинаний. Посещайте актуальные ресурсы, используйте технические и информационные новинки и всё то, чего ещё вчера не существовало. Будьте в первых рядах, думайте о продуктах для следующего поколения.

Сделать наш мир таким, каков он есть (имеются в виду его лучшие черты), помогли те, кто не цеплялся за прошлое, а смотрел в будущее. Наше будущее – это и переносные гаджеты, и нанотехнологии, и машины, работающие на принципиально иных видах топлива.

Старайтесь мыслить в терминах будущего. Не думайте, что это пустые мечты и фантазии: привязывайте инновационные идеи к реальным проблемам. Оригинальные и творческие мысли редко возникают сами по себе – их нужно стимулировать ежедневной практикой.

Совет 2 Станьте профессионалом в чем-либо

В современном цивилизованном мире существует масса специальных областей, куда невозможно попасть человеку с улицы. Атомная энергетика, медицина, таможня, профессиональный спорт.

Создание собственного бизнеса в узкоспециальных сферах возможно только после приобретения опыта работы в сотрудника компании данного профиля.

Станьте инсайдером – человеком, который изучает определенную отрасль изнутри – и вы сможете пробиться на прибыльные рынки с необходимой базой знаний. Главное – упорство и искреннее желание понять, как всё устроено в той или иной отрасли бизнеса.

Встречайтесь с разными людьми, говорите с ними, предлагайте свою помощь. Пусть о ваших умениях знает как можно больше людей.

Прекрасно, если вы станете крутым сразу в нескольких областях – например, в медицине и торговле, в биржевых рынках и IT-технологиях. На пересечениях двух разных сфер открывается масса перспектив.

Совет 3 Найдите проблему, которую вы можете решить

Посмотрите вокруг и зафиксируйте то, что мешает вам жить, работать или отдыхать. Обратите внимание на такие проблемы, для которых вы не можете подобрать готового решения, поскольку его (решения), возможно, не существует.

Часто бывает так: у вас есть фирма, которая сталкивается с определенными трудностями. Создаётся другая компания, которая устраняет такие трудности. Успешная деятельность приводит к тому, что вторая компания становится прибыльнее и крупнее первой.

Совет 4 Стремитесь к постоянному улучшению сервиса в разных областях

Пытайтесь улучшить всё, что вас окружает, поскольку пределов совершенства нет. Особенное внимание обращаете на те вещи, которые вызывают у людей неприязнь или ненависть: поиск жилья и парковки, получение документов, транспортные перевозки, посещение врачей. Подумайте, как можно решить данные задачи более эффективно.

Возможно, стоит привлечь новейшие технологии для улучшения существующих алгоритмов повседневных действий.

Подумайте, например, как смартфоны могут помочь рабочим крупных предприятий выполнять свои функции, а не препятствовать им. Или как в цифровую эпоху можно решить проблему очередей в присутственных учреждениях.

Помните, что монополисты и крупные государственные структуры не имеют стимула к развитию. Бросать вызов устоявшимся системам сложно, но не безнадежно. Некоторые всемирно известные корпорации появились именно благодаря желанию сделать сервис комфортнее, чем это выходило у конкурентов.

Подумайте, что можно прибавить к существующим коммерческим проектам, чтобы улучшить их. Может, стоит найти новые, более дешевые пути реализации или радикально улучшить сервис. Такие инновации зачастую гораздо прибыльнее и перспективнее, чем покупка готовых франшиз.

Совет 5 Находите продукт для новых рынков

Новые рынки появляются постоянно, только не все успевают их отследить. Массовые продукты от крупных корпораций постоянно создают множество перспективных направлений для развития собственного бизнеса.

Самый показательный пример – создание Биллом Гейтсом компании Microsoft. Фирма была основана для реализации софта для домашнего компьютера, выпущенного в 1975 году компанией MIT. Массовый продукт стал отправной точкой для раскрутки одного из самых успешных в мировой практике бизнес-проекта.

ВЫВОДЫ

Генерировать коммерческие идеи – это не столько врожденный дар, сколько навык. Стать успешным стартапером под силу каждому разумному человеку с минимальными творческими задатками, которые, как известно, есть у всех.

Эксперты в области прибыльных стартапов считают, что идеи для запуска новейших проектов можно увидеть во всем, что нас окружает. Нужно лишь немного изменить угол зрения и отказаться от некоторых общепринятых социальных суждений.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1 **Брэд Фелд и Джейсон Мендельсон.** Привлечение инвестиций в стартап. Как договориться с инвестором об условиях финансирования. – М. : Манн, Иванов и Фербер, 2012.

2 **Гозман, О.** Бизнес – это FUN! От российского стартапа к международной компании. – М. : Альпина Бизнес Букс, 2008.

3 **Горелкина, Е.** Продажи в сфере HoReCa. М., Санкт-Петербург, 2007.

4 **Кавасаки Гай.** Стартап: 11 мастер-классов от экс-евангелиста Apple и самого дерзкого венчурного капиталиста Кремниевой долины. – М. : Альпина Бизнес Букс, 2010.

5 Как создать предприятие общественного питания. Санкт-Петербургский 1 Фонд развития бизнеса. – СПб, 2006.

6 **Купер Брент, Патрик Власковиц.** Стартап вокруг клиента. Как построить бизнес правильно с самого начала. – М. : Манн, Иванов и Фербер, 2011.

7 **Кэтлин Кэтрин, Джейна Мэтьюз.** Управление стартапом. Как руководить компанией на разных этапах. – М. : Манн, Иванов и Фербер, 2011.

8 **Марк Нейджер, Клинт Нильсен и Фрэнк Нурига.** Startup Weekend. От идеи до компании за 54 часа. – М. : Манн, Иванов и Фербер, 2012.

9 Михаловиц Стартап без бюджета, – М. : Манн, Иванов и Фербер, 2011.

10 **Стив Бланк, Боб Дорф.** Стартап. Настольная книга основателя. – М. : Альпина Паблишер, 2013.

11 **Фрайд Джейсон, Дэвид Хайнемайер, Хенссон Rework.** Бизнес без предрассудков. – М. : Манн, Иванов и Фербер, 2010.

12 Харниш Правила прибыльных стартапов. Как расти и зарабатывать деньги. – М. : Манн, Иванов и Фербер, 2010.

Материал поступил в редакцию 12.02.18.

I. V. Stegailo¹, N. M. Sherimova²

Start-up бұл – болашаққа көзқарас

^{1,2}Мемлекеттік басқару, бизнес және құқық факультеті,

С. Торайғыров атындағы Павлодар мемлекеттік университеті,

Павлодар қ., 140008, Қазақстан Республикасы.

Материал баспаға 12.02.18 түсті.

I. V. Stegailo¹, N. M. Sherimova²

Start-up – the look into the future

Faculty of Public Administration, Business and Law,

S. Toraighyrov Pavlodar State University,

Pavlodar, 140008, Republic of Kazakhstan.

Material received on 12.02.18.

Бұл мақалада Start-up жобаларды іске асыру мәселелері, олардың негізгі іргелі ерекшелігі көрсетілген. Start-up проблемалар мен міндеттерді шешуге бағытталған, яғни уақыт өте келе техникалық прогресі анықталған. нәтижелерін пайдалану арқылы оларды шешуге мүмкін болады. Немесе, Twitter'a негізін қалаушы Исаак «Бизнес» Стоун айтқандай қазіргі заманғы жоғары технологиялық жобалар бір мақсатта қызмет атқаруы керек: пайдаланушылардың күнделікті өмірінде кез келген іс-әрекетін жеңілдетеді.

Техникалық прогресті алға жылжыту – стартапердің міндет емес. Шын мәнінде, біз стартап туралы айтқанда, өз революциялық микропроцессорлардың архитектурасын немесе сүзгіш наноматериалдар қолдануы туындататын жаңа перспективалық компания екі талай аталуы мүмкін. Алайда, бір шағын командада бірегей бағдарламалық өнім құруы әбден мүмкін, пайдаланушыларға инновациялық қызметін көрсетеді және ол жақын болашақта күрт танымал және сұранысқа ие болуы мүмкін.

The article discusses the implementation of Start-up projects, their main fundamental feature. Start-up is designed to solve problems and tasks that over time become solvable through the use of the technological progress results. Or, as Twitter's founder Isaac «BIZ» Stone said, modern high-tech projects should serve one purpose: to simplify users' actions in their daily lives. Moving technological progress forward is not the task of a startup. Indeed, when we talk about startups, it is unlikely that a new promising company developing its revolutionary architecture of microprocessor or filtering nanomaterials will be mentioned. However, it is possible within a small team to create a unique software product that provides its users with innovative services, and which can be sharply popular and in demand in the near future.

ГРНТИ 06.52.41

Т. Я. Эрназаров¹, Р. Б. Сартова², М. Б. Кайдар³, А. Б. Кайдар⁴

¹профессор, Факультет государственного управления, бизнеса и права, Павлодарский государственный университет имени С. Торайгырова, г. Павлодар, 140008, Республика Казахстан;

²к.э.н., ассоц. профессор, Факультет государственного управления, бизнеса и права, Павлодарский государственный университет имени С. Торайгырова, г. Павлодар, 140008, Республика Казахстан;

³менеджер, АО «КазТрансГаз», г. Астана, 010000, Республика Казахстан;

⁴гл. менеджер, АО «УК СЭЗ ХимПарк Тараз», г. Шу, 081127, Республика Казахстан
e-mail: ⁴argin_intel@mail.ru

ДИНАМИКА МАКРОЭКОНОМИЧЕСКИХ ПОКАЗАТЕЛЕЙ СТРАН СНГ И ЕВРОПЫ

ВВП (валовой внутренний продукт) на душу населения по паритету покупательной способности (ППС) является характеристикой, определяющей уровень экономического развития, а также роста экономики. Все показатели для сопоставимости выражаются в единой валюте – долларе ФРС США. Пересчёты из национальных валют, как это принято при международных экономических сопоставлениях, выполняются не по рыночным обменным курсам валют, а по паритету покупательной способности.

Показана динамика изменения ВВП в Казахстане, странах СНГ и Европы. Показана вероятность коррекции ВВП и достижения положительных результатов его роста путем кратковременного снижения курса тенге по отношению к доллару до конца 2017 года, а затем в 2018 году тенге снова укрепитя и займет позицию в районе 310–320.

Ключевые слова: макроэкономические показатели, номинальный подушевой ВВП, долларовый эквивалент, девальвация.

ВВЕДЕНИЕ

В последнее время макроэкономические показатели стран показывают резкие взлеты и резкие падения, что свидетельствует о неустойчивости экономик стран. Устоявшиеся политико-экономические взаимоотношения

изменяются, изменяются центры тяготения, происходит перегруппировка сил стратегически важных партнеров.

Особенно неустойчивы экономики развивающихся стран, стран, у которых экономика сильно зависит от сырьевого сектора. Поэтому изменения стоимости барреля нефти, тонны металла, или укрепления или ослабления доллара вносят диссонанс в развивающиеся экономики.

Поэтому для финансово-экономических структур таких стран важно знание текущей ситуации, хронологии изменения макроэкономических показателей как своего государства, так и мировых финансовых систем, определение векторов наибольшего воздействия и планирование своей собственной стратегии.

ОСНОВНАЯ ЧАСТЬ

Наиболее амплитудные изменения показателя за 10 лет произошли в период 2008–09 гг. практически во всех странах, а в последние 2 года – в странах СНГ. На графике абсолютных изменений видны обвалы у Казахстана и России, чуть меньше – у Украины, Беларуси и Азербайджана (в период 2014–16 гг.) – по абсолютной величине снижений (номинально, в \$ млрд).

Так, еще недавно (в 2012–13 гг.) номинальный подушевой ВВП России в долларах был наибольшим среди всех стран СНГ и Восточной Европы, а сейчас опустился на 11-е место. У Казахстана ВВП 2013-го был 4-й по величине на душу населения, сейчас – 12-й.

Когда как ВВП стран Восточной Европы уменьшились в долларовом эквиваленте (из-за падения евро к доллару) менее значительно, а в последнее время – заметно прирастают (кроме Польши, где сильно девальвировал злотый).

Если же смотреть на график в Lg-формате, где видна относительная динамика (в %, а не в долларах), то круче всех выглядит снижение подушевого долларового ВВП Украины и Азербайджана, меньше – у России, Казахстана [2, 3], Узбекистана и Беларуси, а у восточноевропейских стран ЕС колебания совсем незначительные.

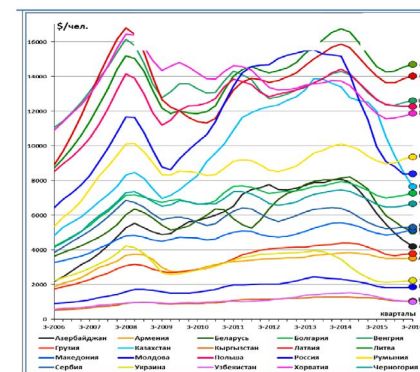


Рисунок 1 – Динамика годового ВВП на душу населения в долларовом эквиваленте (3 квартал 2006–2016 годов) [1]

Как и с показателем абсолютного размера \$-эквивалента ВВП, страны региона СНГ и Восточной Европы можно разбить на 4 группы – с высоким, средним, низким и очень низким ВВП на душу населения в долларах.

Если принять \$16000 проходящей цифрой в группу с высоким подушевым ВВП, то этому критерию сейчас соответствуют 4 страны Восточной Европы – Словения, Чехия, Эстония и Словакия. Краткосрочно в эту группу попадали Латвия (в 2008-м) и Литва (в 2014-м), а также «разок заглянула» Венгрия (в III квартале 2008-го). Эстония, наоборот, в 2009–10 гг. временно покидала эту группу.

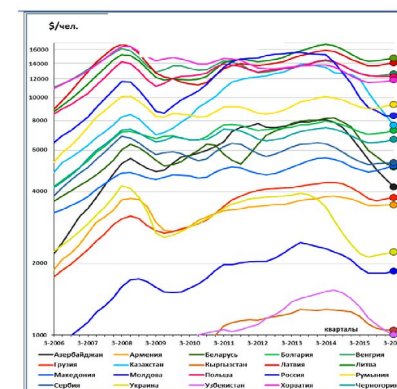


Рисунок 2 – Динамика годового ВВП на душу населения в долларовом эквиваленте в логарифмическом формате Lg (3 квартал 2006–2016 годов) [1]

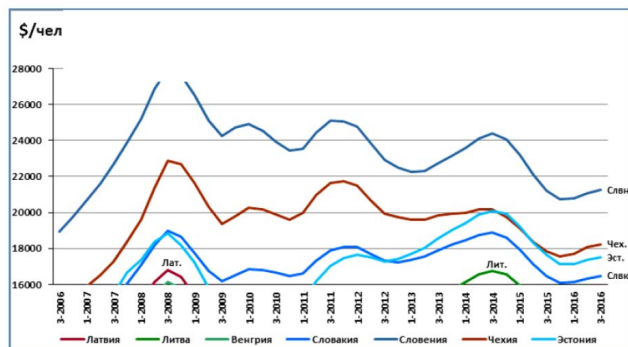


Рисунок 3 – Динамика годового ВВП на душу населения в долларовой эквиваленте стран с высоким подушевым ВВП (3 квартал 2006–2016 годов) [1]

В группе стран с средним для стран СНГ и Восточной Европы подушевым долларовым ВВП (8000–16000 \$/чел.) – 6 стран ЕС (Литва, Латвия, Венгрия, Польша, Хорватия, Румыния) и 1 из СНГ (Россия). Кварталом раньше здесь был еще и Казахстан, но он стремительно «вылетел» в более низший ранг с падением долларового номинала годового ВВП.

Также пару лет назад временно, на историческом пике долларового ВВП, в эту группу вошла, было, Беларусь – после пересчета ВВП Белстатом в связи с приведением статистики к методологии СНС-2008, что немного увеличило ВВП. Еще в это же время сюда кратковременно «заглянул» Азербайджан.

Литва и Латвия, прока, единственные кто имеет перспективу перейти в более высокую группу (тем более, что они туда раньше попадали).

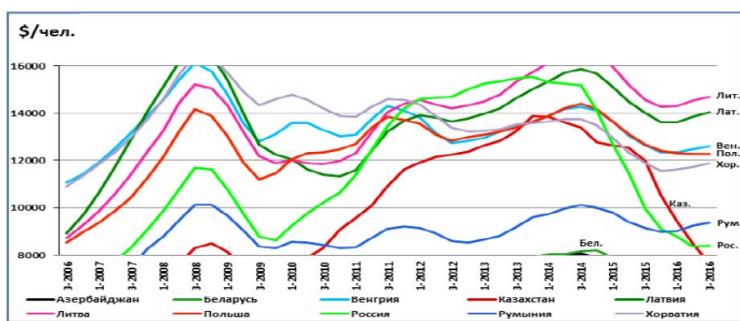


Рисунок 4 – Динамика годового ВВП на душу населения в долларовой эквиваленте стран со средним подушевым ВВП (3 квартал 2006–2016 годов) [1]

В группе стран с низким (4000–8000 \$/чел.) подушевым ВВП 1 страна из ЕС – Болгария, остальные: 4 балканских государства – 3 бывшие республики Югославии (Черногория, Сербия, Македония) и Албания, а также 3 страны СНГ – только что вошедший Казахстан, Азербайджан и Беларусь. В 2008-ом в эту группу из более низкой группы «заглянула» Украина, и дважды – в 2011-м и в 2014-м – Босния и Герцеговина. Ровно 3 года (в период 2012–15 гг.) здесь была и Грузия.

В 2014-м Азербайджан кратковременно зашел в более высокую группу, с средним ВВП на душу населения, но затем из-за падения цен на нефть и, как следствие, девальвации маната и реального сокращения экономики, его подушевой ВВП рухнул до одного из самых маленьких в этой группе, и теперь он может даже «вылететь» более низшую группу.

Ниже азербайджанского показателя только подушевой ВВП Албании, который колеблется на границе группы с очень низким подушевым ВВП. Обвалился также и показатель «ВВП на душу населения» у Беларуси, который в 2014-м был здесь самым большим, но в предыдущем квартале стал ниже, чем у Сербии, а в отчетном квартале – уже и Македонии.

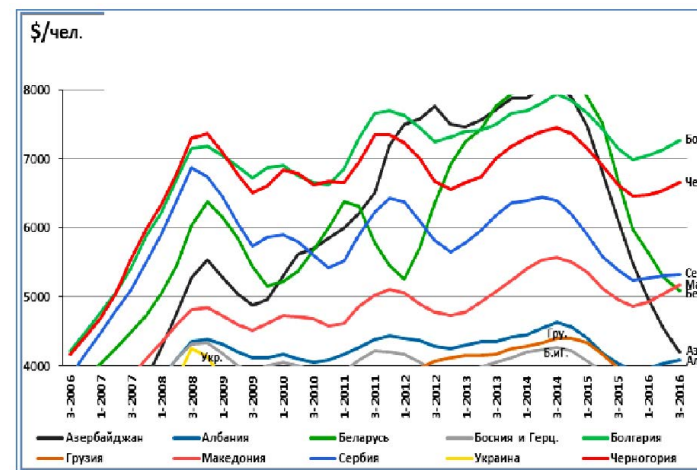


Рисунок 5 – Динамика годового ВВП на душу населения в долларовой эквиваленте стран с низким подушевым ВВП (3 квартал 2006–2016 годов) [1]

В группе с очень низким (до 4000 \$/чел.) ВВП на душу населения – страны СНГ (Грузия, Армения, Украина, Молдова, Узбекистан, Кыргызстан,

Таджикистан) и югославский «осколок» Босния и Герцеговина, подушевой ВВП которого – на границе с более высокой группой, вместе с албанским показателем.

В скором времени Грузия и Босния и Герцеговина, у которых сейчас годовой номинальный ВВП в долларах на душу населения одинаков, как и динамика этого показателя в последнее время, вернутся в вышестоящую группу. Для Армении, никогда там не бывшей, это будет сложнее и дольше, как и для Украины, которая там была лишь в 2008-м на пике своего ВВП.

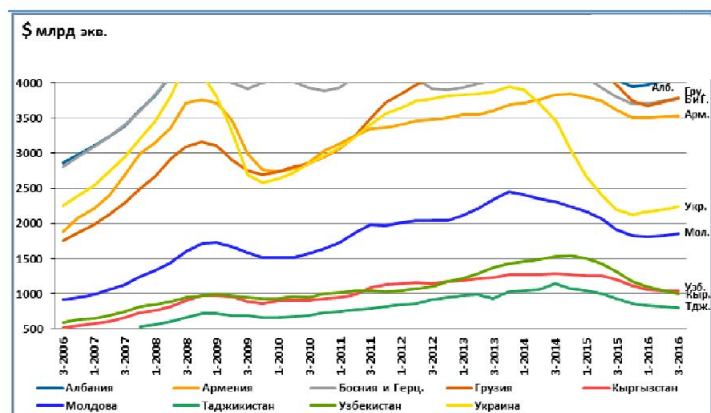


Рисунок 6 – Динамика годового ВВП на душу населения в долларом эквиваленте стран с очень низким подушевым ВВП (3 квартал 2006–2016 годов) [1]

ВЫВОДЫ

Проведенный анализ, конечно же, не претендует на полноту и глубину. Сделана попытка проследить различия ВВП в Казахстане, а также происходящие тенденции их изменения. Более глубокие исследования должны включать рассмотрение занятости по отраслям, производительности труда и т.д.

Все же, первичный анализ позволяет получить важную информацию и различиях и сходствах экономик стран ОЭСР и Казахстана. Для вхождения в число самых развитых стран необходимо учитывать также динамику и особенности развития стран-кандидатов, прежде всего стран БРИКС. Особенно важно при планировании и реализации крупных государственных программ учитывать глобальные тенденции развития и изменения структуры добавленной стоимости. В целом, достигнутый на сегодня уровень и

перспективы развития экономики Казахстана позволяют с оптимизмом рассматривать задачу по вхождению в число 30 самых развитых стран.

Кроме того, рассчитывая ВВП в 2017 году, государству необходимо будет установить среднегодовой курс доллара на уровне 365 тенге за долл. США, с большей вероятностью ослабления до 375, в случае если власти РК захотят повысить ВВП до 51 трлн тенге. В настоящее время курс доллара колеблется около 340, а Нацбанк РК пытается удержать его на этом уровне, заявляя, что курс повысился в связи со спекулятивным интересом некоторых игроков. Однако указанные выше цифры говорят о другом.

Можно предположить, что для коррекции ВВП и достижения положительных результатов его роста государство прибегнет к снижению курса тенге по отношению к доллару до конца 2017 года, а затем в 2018 году тенге снова укрепитя и займет позицию в районе 310–320. Но максимальное снижение курса прогнозируется до уровня 370 тенге за долл. США, а мнения экспертов о показателях 420–450 являются крайне пессимистичными.

Другие довольно интересные данные также представлены в таблице 1 основных социально-экономических показателей РК, предоставленной комитетом по статистике Министерства национальной экономики РК. Согласно показателям, средняя заработная плата в стране неуклонно растет с момента обретения независимости. В то же время за последние 10 лет в долларом эквиваленте она остается приблизительно на одном и том же уровне и колеблется в пределах 400–700 долл. США.

Таблице 1 – Средняя заработная плата в стране за последние 10 лет в тенге и долларом эквиваленте

год	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
тг	52479	60805	67333	77611	90028	101263	109141	121021	126021	142898
\$	428	505	456	527	614	679	717	675	568	418

Также надо отметить, что Казахстан по итогам этого года обойдет Россию по расходам на душу населения. Расходы Казахстанцев на душу населения в 2017 году прогнозируют в 13,6 тыс. долларов, а в России 12,4 тыс. долларов.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1 Годовой отчет МВФ 2016. Совместный поиск решений. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://www.imf.org/external/russian/pubs/ft/ar/2016/pdf/ar16_rus.pdf

2 Казахстан и страны ОЭСР: сравнительный анализ основных показателей СНС Ж. Джаркинбаев Комитет по статистике Министерства национальной экономики Республики Казахстан // Экономика и статистика. Совместный поиск решений. – 2015. – № 1. – С. 16–22. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: file:///C:/Users/Admin/Downloads 202015.pdf

3 Эрнazarов, Т. Я., Кайдар, М. Б., Кайдар, А. Б. Общие тенденции ценовой динамики и реакция рынка в современных условиях. Вестник Павлодарского государственного университета: серия Экономика. – 2015. – № 1. – С. 148–152. – ISSN. 1811-1793.

Материал поступил в редакцию 12.02.18.

Т. Я. Эрнazarов¹, Р. Б. Сартова², М. Б. Кайдар³, А. Б. Кайдар⁴

ТМД және Еуропа елдерінің макроэкономикалық көрсеткіштерінің динамикасы

^{1,2}Мемлекеттік басқару, бизнес және құқық факультеті,
С. Торайғыров атындағы Павлодар мемлекеттік университеті,
Павлодар қ., 140008, Қазақстан Республикасы.

³«ҚазТрансГаз» АҚ,
Астана қ., 010000, Қазақстан Республикасы.

⁴«Тараз химиялық паркі АЭА» БК» АҚ,
Шу қ., 081127, Қазақстан Республикасы.

Материал баспаға 12.02.18 түсті.

Т. Ya. Ernazarov¹, R. B. Sartova², M. B. Kaydar³, A. B. Kaydar⁴

Dynamics of macroeconomic indicators of the CIS countries and Europe

^{1,2}Faculty of Public Administration, Business and Law,
S. Toraihyrov Pavlodar State University,
Pavlodar, 140008, Republic of Kazakhstan.

³JSC «KazTransGas»,
Astana, 010000, Republic of Kazakhstan.

⁴JSC «MCSEZ «ChemPark Taraz»,
Shu, 081127, Republic of Kazakhstan.

Material received on 12.02.18.

ЖІӨ-нің (жалпы ішкі өнім) адам басына шаққанда сатып алу қабілетінің паритеті (СҚП) бойынша экономикалық даму деңгейін айқындайтын, сондай-ақ, экономиканың өсу сипаттамасы болып табылады. Барлық көрсеткіштер салыстыру үшін бірыңғай валюта

–АҚШ ФРЖ долларында өрнектеледі. Ұлттық валюталардың қайта есептеуінің бірі халықаралық экономикалық салыстыруында шешілгендей нарықтық емес айырбас валюта бағамдары сатып алу қабілетінің паритеті бойынша орындалады.

ТМД және Еуропа елдерінің, Қазақстанның ЖІӨ-нің өзгеру динамикасы көрсетілген. ЖІӨ-нің түзетуінің ықтималдығы көрсетілді және оның қысқа мерзімде теңге бағамының долларға шаққандағы 2017 жылдың соңына дейін төмендеуі мемлекеттің өсуі оң нәтижелерге қол жеткізіп, содан кейін 2018 жылы теңге тағы да нығайтып, 310–320 ауданында ұстанымын алады.

GDP (gross domestic product) per capita at purchasing power parity (PPP) is a characteristic that determines the level of economic development and economic growth. All figures for comparison are expressed in a common currency – the USA dollar. The conversion from national currencies, as is customary in international economic comparisons, is not performed at market currencies exchange rates, but at purchasing power parity.

There is shown the trend of GDP in Kazakhstan, the CIS and Europe. There is shown the probability of the GDP correction and achieving the positive growth results, through short-term depreciation of the tenge against the dollar by the end of 2017, then in 2018 tenge again will strengthen and take a position in the area of 310-320.

Т. Я. Эрназаров¹, Р. Б. Сартова², М. Б. Кайдар³, А. Б. Кайдар⁴

¹профессор, Факультет государственного управления, бизнеса и права, Павлодарский государственный университет имени С. Торайгырова, г. Павлодар, 140008, Республика Казахстан;

²к.э.н., ассоц. профессор, Факультет государственного управления, бизнеса и права, Павлодарский государственный университет имени С. Торайгырова, г. Павлодар, 140008, Республика Казахстан;

³менеджер, АО «КазТрансГаз», г. Астана, 010000, Республика Казахстан;

⁴гл. менеджер, АО «УК СЭЗ ХимПарк Тараз», г. Шу, 081127, Республика Казахстан
e-mail: ⁴argin_intel@mail.ru

УГЛУБЛЕНИЕ КРИЗИСА ЭКОНОМИК СТРАН СНГ

Экономическая интеграция группы стран постсоветского пространства, ныне входящих в Евразийский экономический союз, активизировалась во второй половине 2000-х годов. Отмечается, что в сравнении с Украиной, Узбекистаном и Грузией страны ЕАЭС демонстрируют более высокий уровень ВВП на душу и динамику экономического роста, хотя несколько уступают другим соседям. Показан процесс адаптации к реалиям мирового развития в условиях сложной геополитической обстановки последних лет и внешнеэкономических шоков, которые испытывают экспортеры нефти (в частности, Россия и Казахстан). Замедление экономического спада в странах Содружества к концу прошлого года произошло несмотря на то, что положение на основных внешних рынках сбыта оставалось неблагоприятным. Главной причиной этого являлись низкие цены на углеводороды, негативно сказавшиеся как на экспортерах нефтегазовых ресурсов, так и на других странах СНГ, тесно связанных с ними экономически. Падение цен на нефть и природный газ снизило приток валютной выручки в «нефтегазовые» экономики, что привело к снижению потребительской активности и падению спроса на товары и услуги, поставляемые им другими республиками бывшего СССР.

Ключевые слова: Евразийский экономический союз, уровень ВВП на душу населения, динамика экономического роста, геополитическая обстановка, экспортеры нефти, экономические связи, экономический потенциал.

ВВЕДЕНИЕ

26 лет назад, после неудавшегося путча, начался парад суверенитетов. Первой была Украина (24 августа), затем Молдова (27 августа), Кыргызстан и Узбекистан (31 августа). К этому моменту о независимости уже заявили прибалтийские республики и Грузия. Попытка вдохнуть жизнь в СССР только подстегнула его распад. Мало кто тогда осознавал, насколько далеко друг от друга будут отделены бывшие братские республики и по цивилизационному выбору, и по экономическим показателям. Оглядываясь назад, многие советские граждане как минимум засомневались бы сейчас в своем выборе, зная, какие потери их ждут. Однако история не терпит сослогательного наклонения, а 25 лет – достаточный срок для выводов. Из уважения к советскому прошлому данные показаны в разрезе пятилеток.

ОСНОВНАЯ ЧАСТЬ

Для сравнения успехов переходного периода накопленный экономический рост стран постсоветского пространства нужно рассматривать и от стартового уровня последних лет СССР, и от окончания падения во второй половине 1990-х годов (График 1). Хотя относительно бедной страной является Киргизия (3,3 тыс. долл./чел. в 2016 году), но она приближается к своему уровню советского периода. Армения (как и Узбекистан) за 25 лет существенно повысила уровень благосостояния (до 8,2 тыс. долл./чел. в 2016 году), а Украина и Грузия, стартовавшие в 1990 году с похожего уровня, – нет. Самая богатая страна ЕАЭС – Россия, но в последние годы по среднему душевому уровню ВВП ее почти догнал Казахстан; относительно высок уровень Беларуси.

В создании совокупного ВВП (рисунок 1) ЕАЭС (по ППС) основную роль играет Россия, на которую приходится 85 % (3,52 из 4,14 трлн долл. в 2016 году). Доля Казахстана стабильно растет и в 2016 году впервые достигла 10 %. Совокупная доля Армении и Киргизии с 2015 года превышает 1 %. Доли России и Беларуси постепенно снижаются. После тяжелого периода трансформации, глубокого падения ВВП в 1990-х годах и ряда кризисов и шоков в мировой экономике рост в странах ЕАЭС становится более устойчивым, а интеграция позволяет опереться на рынки и ресурсы всего Союза.

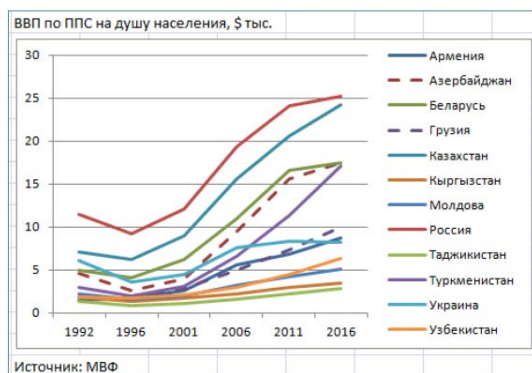


Рисунок 1 – ВВП на душу населения [1]

Лидеры роста – прежде всего экспортеры энергоресурсов (Россия, Казахстан, Азербайджан, Туркменистан), а также транзитная и промышленно развитая Беларусь. В целом, динамика показателя определялась уровнем падения в первые годы после обретения независимости. Сильнее всего «просели» Россия и Украина. Сохранили потенциал Беларусь и Казахстан. Хуже всего ситуация у Украины – ее уровень ВВП на душу населения по паритету в 2016 году превышал начальный всего на 33 %. В то время как в других странах он в среднем вырос более чем втрое.

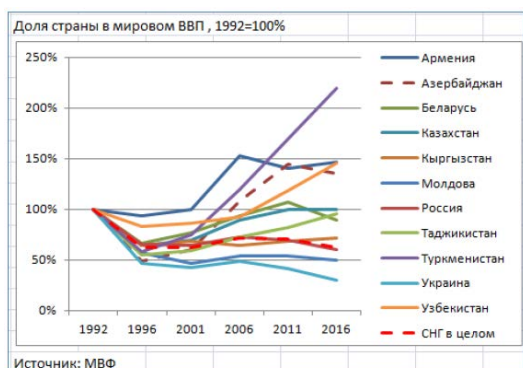


Рисунок 2 – Доля мирового ВВП [1]

Динамика показателя в целом по СНГ определяется падением в наибольшей экономике – России, Украина и Молдова на последних

местах (30 % и 50 % от начальной доли мирового ВВП). В связи с низкой базой наилучшую динамику демонстрируют Туркменистан, Армения, Азербайджан и Узбекистан. Можно сделать осторожный вывод, что не будь развала Союза, сопровождавшегося разрывом экономических связей между наиболее технологически развитыми республиками (Россией и Украиной), СНГ бы не потерял столько времени и экономического потенциала.

Инфляция

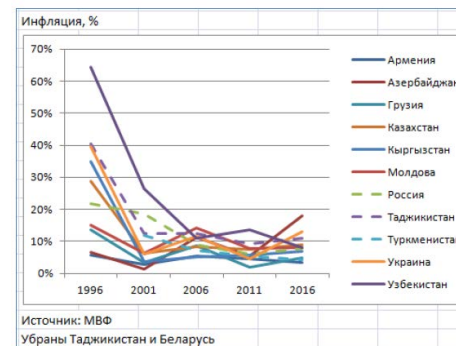


Рисунок 3 – Инфляция, % [1]

В целом страны обуздали высокие цены и сейчас большинство удерживает умеренную инфляцию на уровне однозначных чисел. В 2016 году хуже всего ситуация в Украине, только-только прошедшей инфляционный пик и Азербайджане, активно к этому пику подбирающемуся.

Демография

Очень показательная наблюдается картина по численности населения.

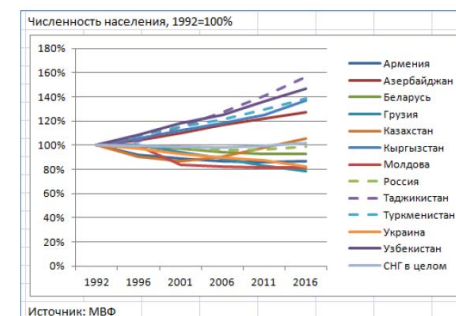


Рисунок 4 – Демография, % [1]

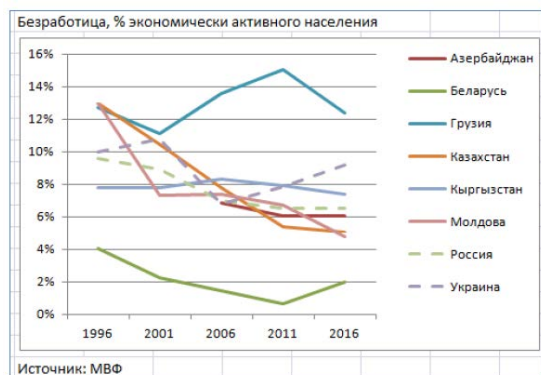


Рисунок 5 – Безработица, % [1]

Четко видно «ножницы»: преимущественно православные страны имеют отрицательный прирост населения (хуже всего в Грузии, Украине и Молдове), а мусульманские – динамичный положительный рост (Туркменистан, Таджикистан, Узбекистан и Киргизстан).

Наиболее успешными в стимулировании занятости были Казахстан и Молдова, где безработица сократилась с 13 до 5 % (по методологии МОТ). Хорошая динамика в России (снижение с 10 до 7 %). Наивысший уровень безработицы – в Грузии и Армении (13 и 18 % в 2016 году). В новом тысячелетии Беларусь традиционно удерживает безработицу ниже 2 %.

Дифференциация по доходам

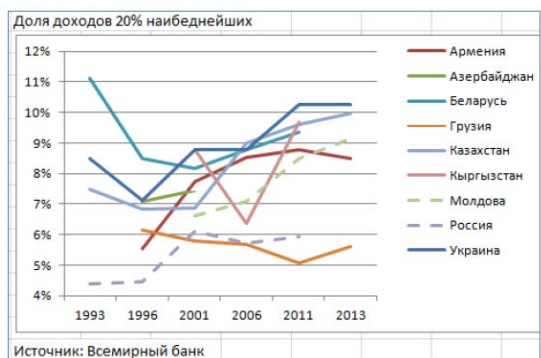


Рисунок 6 – Доходы, % [1]

В целом, положение беднейших улучшилось, но существенного прорыва не наблюдается наиболее устойчиво доходы 20 % наименее богатых росли в Казахстане, Армении, Украине и Молдове. В целом, растут доходы самых богатых и бедных, средний класс в темпе роста доходов отстает.

Вместе с тем, Казахстан теперь самая благополучная страна в СНГ [4]. К таким выводам пришли в Аналитическом центре при правительстве РФ.

Казахстан занимает первое место по уровню потребительских расходов населения среди стран СНГ, обогнав Россию на 16 %.

Текущий уровень потребления оценивается в разных странах, с учетом официального обменного курса и с учетом паритета покупательной способности национальных валют.

По второму показателю Россия потеряла позицию самой благополучной страны в связи с экономическим кризисом.

В 2016 году среднестатистический казахстанец потратил на личное потребление 13,8 тысяч долларов, а в то время россиянин тратил 11,9 тысяч долларов.

В материале отмечают, что для сравнения успехов переходного периода накопленный экономический рост стран постсоветского пространства нужно рассматривать и от стартового уровня последних лет СССР, и от окончания падения во второй половине 1990-х годов

Так, например, Киргизия остается относительно бедной страной, но она приближается к своему уровню советского периода. Армения и Узбекистан за 25 лет существенно повысили уровень благосостояния, а Украина и Грузия, стартовавшие в 1990 году с похожего уровня, – нет.

«Весьма показательны и демографические изменения, которые отражают в том числе и ситуацию в экономике. После распада СССР заметнее всего сократилось население Армении (–17 % за 1991–2016 годы), а также в соседней Грузии, где падение оказалось еще больше – 22,5 %. Население Белоруссии и РФ сократилось с 1990 года на 7 % и 2 % соответственно. В странах Средней Азии население, напротив, выросло, особенно в Киргизии (+39 %) и Узбекистане (+55 %)), – отмечают эксперты АЦ.

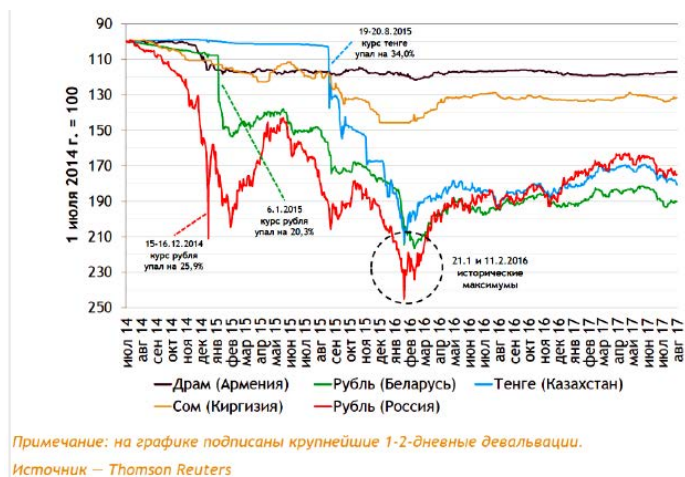


Рисунок 7 – Динамика курсов валют стран Евразийского экономического союза (ЕАЭС) к доллару, 2014–2017 годы

«Девальвация рубля сильно влияет на устойчивость валют других стран ЕАЭС, особенно казахстанского тенге. Правда, что российский рубль демонстрировал значительно большие колебания, чем валюты Казахстана» (рисунок 7).

Также отмечают, что демографические показатели стран ЕАЭС значительно лучше, чем у других постсоветских стран.

ВЫВОДЫ

Падение тенге в два раза привело к двукратному росту цен на те товары, норма локализации которых в Казахстане равна нулю и где маржа дилеров также ничтожна – это компьютерные комплектующие, например [2, 3]. Где маржа продавцов высокая (одежда, сувениры, атрибутика, прочий хлам), там эффект девальвации сглаживается корректировкой маржи. Например, если дилеры повышали оптовые цены на одежду в два раза, то рост цен на опт в два раза не приведет к росту цен в рознице в два раза, даже при сохранении маржи. Предположим, раньше закупили продукции на 1 млн., повысив цены до 2 млн. в рознице (наценка в 1 млн.). Теперь опт стал 2 млн. и при той же марже в 1 млн. розница будет стоить 3 млн., т.е. рост цен всего 50 %. Чем выше маржа дилеров, тем меньше эффект девальвации на рознице. Это очевидно.

Суть в том, что страны с экономикой полного цикла могут легко пережить девальвацию, как например Южная Корея и Япония, которые могут производить от гвоздей до супер хайтека, имея экспозицию национального производства во всех сегментах потребительского спроса. Казахстан, как и большинство развивающихся стран не имеет ни производства, ни технологий для удовлетворения потребительского спроса, поэтому девальвация автоматически сказывается на уровне жизни.

Тут все зависит от структуры расходов. Чем ниже расходы, тем выше сопряжение со структурой минимального потребительского набора, из которого Агентство Республики Казахстан по статистике вычисляет прожиточный минимум. Но по мере роста благосостояния структура расходов неизбежно смещается в сторону импортной продукции или продукции иностранного происхождения в силу того, что национального попросту ничего нет. Нетрудно подсчитать, что при падении курса в два раза потребительская корзина прожиточного минимума возрастает в цене примерно также, как указано в официальной инфляции, но при среднемесячных расходах в 5 прожиточных минимумов инфляция составляет около 30 %, а при 10 прожиточных минимумах под 45 % при той же норме расходов за счет увеличения доли импортной продукции. т.е. каждые 10 % роста курса доллара – это минимум 3 % инфляции для 5 прожиточных минимумов и под 5 % инфляции для 10 прожиточных минимумов.

Дело не в падении курса, конечно, и не в количестве колбасы в холодильнике. Дело в способности экономики адаптироваться, регенерироваться и эффективно замещать выпадающие, отмирающие кластеры, заполняя заблокированный импорт. С текущей структурой экономики это невозможно. Цели и задачи в финансово-экономической политике должны быть принципиально другими, чем есть сейчас.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1 Годовой отчет МВФ 2016. Совместный поиск решений. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://www.imf.org/external/russian/pubs/ft/ar/2016/pdf/ar16_rus.pdf

2 Казахстан и страны ОЭСР: сравнительный анализ основных показателей СНС Ж. Джаркинбаев Комитет по статистике Министерства национальной экономики Республики Казахстан // Экономика и статистика. Совместный поиск решений. – 2015. – № 1. – С. 16–22. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <file:///C:/Users/Admin/Downloads/202015.pdf>

3 Эрназаров, Т. Я., Кайдар, М. Б., Кайдар, А. Б. Общие тенденции ценовой динамики и реакция рынка в современных условиях. Вестник Павлодарского государственного университета: серия Экономика. – 2015. № 1. – С. 148–152. – ISSN. 1811-1793.

4 Лента новостей. Аналитический центр при правительстве РФ. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://ria.ru/lenta/organization_Analiticheskijj_centr_pri_pravitelstve_RF

Материал поступил в редакцию 12.02.18.

Т. Я. Эрназаров¹, Р. Б. Сартова², М. Б. Кайдар³, А. Б. Кайдар⁴

ТМД елдерінің экономикасы дағдарысын тереңдету

^{1,2}Мемлекеттік басқару, бизнес және құқық факультеті,
С. Торайғыров атындағы Павлодар мемлекеттік университеті,
Павлодар қ., 140008, Қазақстан Республикасы.

³«ҚазТрансГаз» АҚ,
Астана қ., 010000, Қазақстан Республикасы.

⁴«Тараз химиялық паркі АЭА» БК» АҚ,
Шу қ., 081127, Қазақстан Республикасы.

Материал баспаға 12.02.18 түсті.

Т. Я. Эрназаров¹, Р. Б. Сартова², М. Б. Кайдар³, А. Б. Кайдар⁴

Deepening the crisis of the economies of the CIS countries

^{1,2}Faculty of Public Administration, Business and Law,
S. Toraighyrov Pavlodar State University,
Pavlodar, 140008, Republic of Kazakhstan.

³JSC «KazTransGas»,
Astana, 010000, Republic of Kazakhstan.

⁴JSC «MCSEZ «ChemPark Taraz»,
Shu, 081127, Republic of Kazakhstan.

Material received on 12.02.18.

Экономикалық интеграция тобының посткеңестік кеңістік елдi экономикалық интеграция тобының посткеңестік кеңістік елдеріне қазіргі кіретін Еуразиялық экономикалық одақ 2000-шы жылдардың екінші жартысында жанданды. Украина, Өзбекстан және Грузия елдерімен салыстырғанда ЕАЭО аса жоғары жан басына шаққандағы ЖІӨ деңгейін көрсетеді және экономикалық осу динамикасы байқалады, дегенмен бірнешеуі басқа көршілерге орын

береді. бейімделу үрдісі көрсетілді Әлемдік даму болмысы күрделі геосаяси жағдайдың соңғы жылы және сыртқы сауда күйзелістері мұнай экспорттаушы бастарынан кешірген (атап айтқанда, Ресей мен Қазақстанның) жағдайлары көрсетіледі. Өткен жылдың соңында негізгі сыртқы өткізу нарықтарында қалған қолайсыз ережесі орын алғанын қарамастан Достастық елдерінде экономикалық құлдырауы баяулады. Бұның басты себебі көмірсутектердің төмен бағасы, мұнай-газ ресурстарын экспорттаушы ретінде теріс айтылған, сондай-ақ, басқа да ТМД елдері олармен экономикасы жағына тығыз байланысы болып табылады. мұнай бағасының құлдырауы және табиғи газ «мұнай-газ» экономикасының валюта түсімі ағынының бағасын төмендеуі, тұтыну белсенділігінің және тауарлар мен қызметтер сұранысының төмендеуіне бұрынғы КСРО республикаларында жеткізіліп отырғанының арқасында әкеп соқтырды.

The economic integration of the group of countries of the former Soviet Union, now part of the Eurasian Economic Union, intensified in the second half of the 2000s. It is noted that in comparison with Ukraine, Uzbekistan and Georgia, the countries of the EAEC demonstrate higher GDP per capita and dynamics of economic growth, although they are somewhat inferior to other neighbors. The process of adaptation to the realities of world development is shown in the context of the complex geopolitical situation of recent years and foreign trade shocks experienced by oil exporters (in particular, Russia and Kazakhstan).

The slowdown of the economic downturn in the CIS countries by the end of last year occurred despite the fact that the situation in major external markets remained unfavorable. The main reason for this was the low prices for hydrocarbons, that had a negative impact both on exporters of oil and gas resources and other CIS countries closely economically related. Falling prices for oil and natural gas reduced the inflow of foreign exchange earnings in oil-and-gas economy that led to lower consumer spending and falling demand for goods and services supplied to them by other former Soviet republics.

ПРАВИЛА ДЛЯ АВТОРОВ
НАУЧНЫЙ ЖУРНАЛ ПГУ ИМЕНИ С. ТОРАЙГЫРОВА
(«ВЕСТНИК ПГУ», «НАУКА И ТЕХНИКА КАЗАХСТАНА»,
«КРАЕВЕДЕНИЕ»)

Редакционная коллегия просит авторов руководствоваться следующими правилами при подготовке статей для опубликования в журнале.

Научные статьи, представляемые в редакцию журнала должны быть оформлены согласно базовым издательским стандартам по оформлению статей в соответствии с ГОСТ 7.5-98 «Журналы, сборники, информационные издания. Издательское оформление публикуемых материалов», пристатейных библиографических списков в соответствии с ГОСТ 7.1-2003 «Библиографическая запись. Библиографическое описание. Общие требования и правила составления».

Статьи должны быть оформлены в строгом соответствии со следующими правилами:

– В журналы принимаются статьи по всем научным направлениям в

1 экземпляре, набранные на компьютере, напечатанные на одной стороне листа с полями 30 мм со всех сторон листа, электронный носитель со всеми материалами в текстовом редакторе «Microsoft Office Word (97, 2000, 2007, 2010) для WINDOWS».

– Общий объем статьи, включая аннотации, литературу, таблицы, рисунки и математические формулы не должен превышать **12 страниц печатного текста**. *Текст статьи: кегль – 14 пунктов, гарнитура – Times New Roman (для русского, английского и немецкого языков), KZ Times New Roman (для казахского языка).*

Статья должна содержать:

1 **ГРНТИ** (Государственный рубрикатор научной технической информации);

2 **Инициалы и фамилия** (-и) автора (-ов) – на казахском, русском и английском языках (прописными буквами, жирным шрифтом, абзац 1 см по левому краю, см. образец);

3 **Ученую степень, ученое звание;**

4 **Аффилиация** (факультет или иное структурное подразделение, организация (место работы (учебы)), город, область, страна, почтовый индекс) – на казахском, русском и английском языках;

5 **E-mail;**

6 **Название статьи** должно отражать содержание статьи, тематику и результаты проведенного научного исследования. В название статьи необходимо вложить информативность, привлекательность и уникальность (не более 12 слов, заглавными прописными буквами, жирным шрифтом, абзац 1 см по левому краю, на трех языках: русский, казахский, английский, см. образец);

7 **Аннотация** – краткая характеристика назначения, содержания, вида, формы и других особенностей статьи. Должна отражать основные и ценные, по мнению автора, этапы, объекты, их признаки и выводы проведенного исследования. Дается на казахском, русском и английском языках (рекомендуемый объем аннотации – не менее 100 слов, прописными буквами, нежирным шрифтом 12 кегль, абзацный отступ слева и справа 1 см, см. образец);

8 **Ключевые слова** – набор слов, отражающих содержание текста в терминах объекта, научной отрасли и методов исследования (оформляются на языке публикуемого материала: кегль – 12 пунктов, курсив, отступ слева-справа – 3 см.). Рекомендуемое количество ключевых слов – 5-8, количество слов внутри ключевой фразы – не более 3. Задаются в порядке их значимости, т.е. самое важное ключевое слово статьи должно быть первым в списке (см. образец);

9 **Основной текст статьи** излагается в определенной последовательности его частей, включает в себя:

– слово **ВВЕДЕНИЕ / КІРІСПЕ / INTRODUCTION** (*нежирными заглавными буквами, шрифт 14 кегль, в центре см. образец*).

Необходимо отразить результаты предшествующих работ ученых, что им удалось, что требует дальнейшего изучения, какие есть альтернативы (если нет предшествующих работ – указать приоритеты или смежные исследования). Освещение библиографии позволит отгородиться от признаков заимствования и присвоения чужих трудов. Любое научное изыскание опирается на предыдущие (смежные) открытия ученых, поэтому обязательно ссылаться на источники, из которых берется информация. Также можно описать методы исследования, процедуры, оборудование, параметры измерения, и т.д. (не более 1 страницы).

– слова **ОСНОВНАЯ ЧАСТЬ / НЕГІЗГІ БӨЛІМ / MAIN PART** (*нежирными заглавными буквами, шрифт 14 кегль, в центре*).

Это отражение процесса исследования или последовательность рассуждений, в результате которых получены теоретические выводы. В научно-практической статье описываются стадии и этапы экспериментов или опытов, промежуточные результаты и обоснование общего вывода в виде математического, физического или статистического объяснения. При необходимости можно изложить данные об опытах с отрицательным результатом. Затраченные усилия исключают проведение аналогичных испытаний в дальнейшем и сокращают путь для следующих ученых. Следует описать все виды и количество отрицательных результатов, условия их получения и методы его устранения при необходимости. Проводимые исследования предоставляются в наглядной форме, не только экспериментальные, но и теоретические. Это могут быть таблицы, схемы, графические модели, графики, диаграммы и т.п. Формулы, уравнения, рисунки,

фотографии и таблицы должны иметь подписи или заголовки (*не более 10 страниц*).

– слово **ВЫВОДЫ / ҚОРЫТЫНДЫ / CONCLUSION** (*нежирными заглавными буквами, шрифт 14 кегль, в центре*).

Собираются тезисы основных достижений проведенного исследования. Они могут быть представлены как в письменной форме, так и в виде таблиц, графиков, чисел и статистических показателей, характеризующих основные выявленные закономерности. Выводы должны быть представлены без интерпретации авторами, что дает другим ученым возможность оценить качество самих данных и позволит дать свою интерпретацию результатов (*не более 1 страницы*).

10 Список использованных источников включает в себя:

– слово **СПИСОКИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ/ПАЙДАЛАНҒАН ДЕРЕКТЕР ТІЗІМІ / REFERENCES** (*Нежирными заглавными буквами, шрифт 14 кегль, в центре*).

Очередность источников определяется следующим образом: сначала последовательные ссылки, т.е. источники на которые вы ссылаетесь по очередности в самой статье. Затем дополнительные источники, на которых нет ссылок, т.е. источники, которые не имели место в статье, но рекомендованы вами для кругозора читателя, как смежные работы, проводимые параллельно. Рекомендуемый объем не более чем из 20 наименований (ссылки и примечания в статье обозначаются сквозной нумерацией и заключаются в квадратные скобки). Статья и список литературы должны быть оформлены в соответствии с ГОСТ 7.5-98;

ГОСТ 7.1-2003 (*см. образец*).

11 Иллюстрации, перечень рисунков и подрисовочные надписи к ним представляются по тексту статьи. В электронной версии рисунки и иллюстрации представляются в формате TIF или JPG с разрешением не менее 300 dpi.

12 Математические формулы должны быть набраны в Microsoft Equation Editor (*каждая формула – один объект*).

На отдельной странице (после статьи)

В бумажном и электронном вариантах приводятся полные почтовые адреса, номера служебного и домашнего телефонов, e-mail (для связи редакции с авторами, не публикуются);

Информация для авторов

Все статьи должны сопровождаться **двумя рецензиями** доктора или кандидата наук для всех авторов. Для статей, публикуемых в журнале «Вестник ПГУ» химико-биологической серии, требуется экспертное заключение.

Редакция не занимается литературной и стилистической обработкой статьи.

При необходимости статья возвращается автору на доработку. За содержание статьи несет ответственность Автор.

Статьи, оформленные с нарушением требований, к публикации не принимаются и возвращаются авторам.

Датой поступления статьи считается дата получения редакцией ее окончательного варианта.

Статьи публикуются по мере поступления.

Периодичность издания журналов – четыре раза в год (ежеквартально).

Статью (бумажная, электронная версии, оригиналы рецензий и квитанции об оплате) следует направлять по адресу:

140008, Казахстан, г. Павлодар, ул. Ломова, 64,

Павлодарский государственный университет имени С. Торайгырова, Издательство «Кереку», каб. 137.

Тел. 8 (7182) 67-36-69, (внутр. 1147).

E-mail: kereku@psu.kz

Оплата за публикацию в научном журнале составляет **5000 (Пять тысяч) тенге.**

РГП на ПХВ Павлодарский
государственный университет имени
С. Торайгырова
РНН 451800030073
БИН 990140004654

АО «Цеснабанк»
ИИК KZ57998FTB00 00003310
БИК TSESKZK A
Кбе 16
Код 16
КНП 861

РГП на ПХВ Павлодарский
государственный университет имени
С. Торайгырова
РНН 451800030073
БИН 990140004654

АО «Народный Банк Казахстана»
ИИК KZ156010241000003308
БИК HSBKZKZKX
Кбе 16
Код 16
КНП 861

ОБРАЗЕЦ К ОФОРМЛЕНИЮ СТАТЕЙ:

ГРНТИ 396.314.3

А. Б. Есимова

к.п.н., доцент

Гуманитарно-педагогический факультет,

Международный Казахско-Турецкий университет имени Х. А. Ясави,

г. Туркестан, 161200, Республика Казахстан

e-mail: ad-ad_n@mail.ru

СЕМЕЙНО-РОДСТВЕННЫЕ СВЯЗИ КАК СОЦИАЛЬНЫЙ КАПИТАЛ В РЕАЛИЗАЦИИ РЕПРОДУКТИВНОГО МАТЕРИАЛА

В статье рассматриваются вопросы, связанные с кодификацией норм устной речи в орфоэпических словарях, являющихся одной из отраслей ортологической лексикографии. Проводится анализ составления первых орфоэпических словарей, говорится о том, что в данных словарях большее внимание уделяется устной орфографии в традиционном применении, а языковые нормы устной речи остались вне внимания. Также отмечается, что нормы устной речи занимают особое место в языке программ средств массовой информации, таких как радио и телевидение, и это связано с тем, что диктор читает свой текст в микрофон четко по бумажке. В статье также выявлены отличия устной и письменной речи посредством применения сравнительного метода, и это оценивается как один из оптимальных способов составления орфоэпических словарей.

Ключевые слова: репродуктивное поведение, семейно-родственные связи.

ВВЕДЕНИЕ

В настоящее время отрасль мобильной робототехники переживает бурное развитие. Постепенно среда проектирования в области мобильной ...

Продолжение текста

ОСНОВНАЯ ЧАСТЬ

На современном этапе есть тенденции к стабильному увеличению студентов с нарушениями в состоянии здоровья. В связи с этим появляется необходимость корректировки содержания учебно-тренировочных занятий по физической культуре со студентами, посещающими специальные медицинские группы в ...

Продолжение текста публикуемого материала

ВЫВОДЫ

В этой статье мы представили основные спецификации нашего мобильного робототехнического комплекса...

Продолжение текста

Пример оформления таблиц, рисунков, схем:

Таблица 1 – Суммарный коэффициент рождаемости отдельных национальностей

	СКР, 1999 г.	СКР, 1999 г.
Всего	1,80	2,22

Диаграмма 1 – Показатели репродуктивного поведения

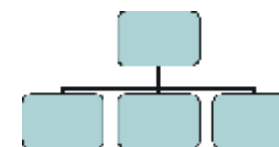
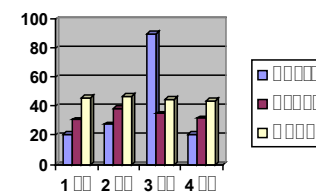


Рисунок 1 – Социальные взаимоотношения

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1 Эльконин, Д. Б. Психология игры [Текст] : научное издание / Д. Б. Эльконин. – 2-е изд. – М. : Владос, 1999. – 360 с. – Библиогр. : С. 345–354. – Имен. указ. : С. 355–357. – ISBN 5-691-00256-2 (в пер.).

2 Фришман, И. Детский оздоровительный лагерь как воспитательная система [Текст] / И. Фришман // Народное образование. – 2006. – № 3. – С. 77–81.

3 Антология педагогической мысли Казахстана [Текст] : научное издание / сост. К. Б. Жарикбаев, сост. С. К. Калиев. – Алматы : Рауан, 1995. – 512 с. : ил. – ISBN 5625027587.

4 http://www.mari-el.ru/mmlab/home/AI/4/#part_0.

A. B. Yesimova

Отбасылық-туысты қатынастар репродуктивті мінез-құлықты жүзеге асырудағы әлеуметтік капитал ретінде

Гуманитарлық-педагогикалық факультеті,
Қ. А. Ясави атындағы Халықаралық Қазақ-Түрік университеті,
Түркістан қ., 161200, Қазақстан Республикасы.

A. B. Yesimova

The family-related networks as social capital for realization of reproductive behaviors

Faculty of Humanities and Education,
K. A. Yesevi International Kazakh-Turkish University,
Turkestan, 161200, Republic of Kazakhstan.

Мақалада ортологиялық лексикографияның бір саласы – орфоэпиялық сөздіктердегі ауызша тіл нормаларының кодификациялануымен байланысты мәселелер қарастырылады. Орфоэпиялық сөздік құрастырудың алғашқы тәжірибелері қалай болғаны талданып, дәстүрлі қолданыстағы ауызша емлесімен, әсіресе мектеп өмірінде жазба сөзге ерекше көңіл бөлініп, ал ауызша сөздің тілдік нормалары назардан тыс қалғаны айтылады. Сонымен қатар ауызша сөз нормаларының бұқаралық ақпарат құралдары – радио, телевизия хабарлары тілінде ерекше орын алуы микрофон алдында диктордың сөзді қағаз бойынша нақпа-нақ, тақпа-тақ айтуымен байланысты екені атап көрсетіледі. Сөздікте ауызша сөзбен жазба сөздің салғастыру тәсілі арқылы олардың айырмасын айқындалғаны айтылып, орфоэпиялық сөздік құрастырудың бірден-бір оңтайлы жолы деп бағаланады.

The questions, related to the norms of the oral speech codification in pronouncing dictionary are the one of the Orthologous Lexicography field, are examined in this article. The analysis of the first pronouncing dictionary is conducted, the greater attention in these dictionaries is spared to verbal orthography in traditional application, and the language norms of the oral speech remained without any attention. It is also marked that the norms of the oral speech occupy the special place in the language of media programs, such as radio and TV and it is related to that a speaker reads the text clearly from the paper. In the article the differences of the oral and writing language are also educed by means of application of comparative method and it is estimated as one of optimal methods of the pronouncing dictionary making.

Теруге 12.02.2018 ж. жіберілді. Басуға 26.02.2018 ж. қол қойылды.

Пішімі 70x100 ¹/₁₆. Кітап-журнал қағазы.

Шартты баспа табағы 10,0

Таралымы 300 дана. Бағасы келісім бойынша.

Компьютерде беттеген: А. А. Шукурбаева

Корректорлар: А. Р. Омарова, К. Б. Жетписбай

Тапсырыс №3176

Сдано в набор 12.02.2018 г. Подписано в печать 26.02.2018 г.

Формат 70x100 ¹/₁₆. Бумага книжно-журнальная.

Усл.печ.л 10,0. Тираж 300 экз. Цена договорная.

Компьютерная верстка: А. А. Шукурбаева

Корректоры: А. Р. Омарова, К. Б. Жетписбай

Заказ №3176

«КЕРЕКУ» баспасынан басылып шығарылған

С. Торайғыров атындағы

Павлодар мемлекеттік университеті

140008, Павлодар қ., Ломов к., 64, 137 каб.

«КЕРЕКУ» баспасы

С. Торайғыров атындағы

Павлодар мемлекеттік университеті

140008, Павлодар қ., Ломов к., 64, 137 каб.

67-36-69

e-mail: kereku@psu.kz