Қазақстан Республикасының Білім және ғылым министрлігі
Министерство образования и науки Республики Казахстан
Ministry of education and science of the Republic of Kazakhstan

Қазақ экономика, қаржы және халықаралық сауда университеті
Казахский университет экономики, финансов и международной торговли
Kazakh university of economics, finance and international trade

ҚАЗАҚСТАННЫҢ ҚАЗІРГІ ЭКОНОМИКАСЫ: ЖАҒДАЙЫ ЖӘНЕ ДАМУ БОЛАШАҒЫ

Экономистер күніне арналған жас ғалымдардың
IX ғылыми-тәжірибелік конференциясы

СОВРЕМЕННАЯ ЭКОНОМИКА КАЗАХСТАНА: СОСТОЯНИЕ И ПЕРСПЕКТИВЫ РАЗВИТИЯ

IX научно-практическая конференция молодых ученых,
посвященная Дню экономиста

MODERN ECONOMY OF KAZAKHSTAN: STATE AND PROSPECTS OF DEVELOPMENT

The IX Scientific-practical Conference of young scientists
dedicated to the Day of Economists

Выпуск 2

Астана - 2018

ӘОЖ / УДК 338 (574)
КБЖ / ББК 65.9 (5 Каз)

Қ 18 Қазақстанның қазіргі экономикасы: жағдайы және даму болашағы // Экономистер күніне арналған жас ғалымдардың IX ғылыми-тәжірибелік конференциясы. – Астана: ҚазЭҚХСУ БПО, 2018. – 423 б.
С 18 Современная экономика Казахстана: состояние и перспективы развития // IX научно-практическая конференция молодых ученых, посвященная Дню экономиста. – Астана: ИПЦ КазУЭФМТ, 2018. – 423 с.

Состав организационного комитета:

Председатель – ***Абдыманапов С.А.,*** *ректор, академик МАН ВШ, д.пед.н., профессор математики*

Члены оргкомитета:

Әмірбекұлы Е.	проректор по академической деятельности и науке, д.э.н., профессор
Мусина А.А.	директор Центра социально-экономических исследований, д.э.н., доцент
Бақтымбет Ә.С.	завкафедрой «Экономика», к.э.н., и.о. профессора
Турекулова Д.М.	завкафедрой «Менеджмент и маркетинг», д.э.н., профессор
Алиев М.К.	завкафедрой «Учет и аудит», д.э.н., профессор
Алина Г.Б.	завкафедрой «Финансы», к.э.н., и.о. доцента
Серимбетов Б.А.	завкафедрой «Информатика и прикладная экономика», к.т.н., и.о. доцента
Туякова А.Е.	завкафедрой «Социальная работа и туризм», к.и.н. ст. преподаватель

Экономистер күніне арналған конференция материалдарында ҚР Президенті Н.Ә. Назарбаевтың «Қазақстан жаңа жаһандық нақты ахуалда: өсім, реформалар, даму» атты Қазақстан халқына Жолдауы мен «Қазақстан-2050» стратегиясы: қалыптасқан мемлекеттің жаңа саяси бағыты» атты Жолдауында көрсетілген басым бағыттар бойынша міндеттерді айқындау мәселелері, сонымен қатар республиканың инфрақұрылымдық дамуының жоспарларын іске асыруды қамтамасыз ету аясында экономика дамуының өзекті мәселелері қарастырылған.

В материалах конференции, посвященной Дню экономиста, рассматриваются актуальные проблемы развития экономики в рамках решения задач по приоритетным направлениям, обозначенным в Послании Президента РК Н.А. Назарбаева народу Казахстана «Казахстан в новой глобальной реальности: рост, реформы, развитие» и «Стратегия «Казахстан-2050»: новый политический курс состоявшегося государства», а также по обеспечению реализации инфраструктурного развития республики.

Ответственные за выпуск:

Мусина А.А. – директор Центра социально-экономических исследований, д.э.н.
Мұхамеджан Г.Б. – ведущий специалист отдела ОНИР

ISBN 978-601-7528-63-8

© ҚазЭҚХСУ, 2018
© КазУЭФМТ, 2018

УДК 32

Аббас К.С., *магистрант*
специальности «Государственное и местное управление»
Научный руководитель: ***Жамкеева М.К.,*** *PhD, ст. преподаватель*
КазУЭФМТ

ПРИНЦИПЫ ГОСУДАРСТВЕННОЙ КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ В СФЕРЕ ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ

В период реформирования государственной службы актуальное значение приобретают вопросы формирования и реализации государственной кадровой политики.

Учитывая многообразие научных определений и отсутствие в настоящее время юридически закрепленного определения, будем рассматривать государственную кадровую политику как систему взглядов (представлений) и целенаправленных действий со стороны государства по организации и проведению работы с кадрами государственной службы, которая преимущественно связана с подготовкой, отбором, расстановкой, перемещением и обучением служащих.

Государственная кадровая политика основывается на устанавливаемых государством принципах, в соответствии с которыми обеспечивается ее эффективное проведение в жизнь. Это исторически складывающиеся, как правило, нормативно закрепленные требования, основы реализации кадровой политики государства, изменяющиеся под влиянием совокупности объективных и субъективных факторов.

Рассмотрим принципы государственной кадровой политики во взаимосвязи с изменением самого института государственной службы в досоветский, советский и постсоветский периоды развития.

В основе реализации государственной кадровой политики в досоветский период, начиная с появления петровской «Табели о рангах» (1722 г.) и заканчивая периодом революционных преобразований 1917 г., лежали принципы сословной принадлежности, личной преданности и заслуг перед государем, а также принципы деловых и профессиональных качеств. При принятии на службу принималось во внимание состояние лица или его происхождение, возраст, а также познания.

Так, «Сводом уставов о службе гражданской» [1] по состоянию или происхождению имели право поступать на гражданскую службу дворяне потомственные и сыновья личных дворян; сыновья офицеров и чиновников, получивших по чинам личное почетное гражданство; сыновья финляндских чиновников не из дворян, занимающих классные должности в гражданских управлениях великого княжества Финляндского; сыновья священников и др. церковных служителей; сыновья коммерческих советников и купцов первой гильдии; сыновья ученых и художников, не имеющих классных чинов; сыновья уездных, приходских и домашних учителей; сыновья бывших комнатных надзирателей гимназий, сыновья канцелярских служителей, лекарских учеников, фельдшеров и др.

Законодательством ХУШ-ХГХ вв. подробнейшим образом определялись всевозможные слои

населения, которые могли быть допущены к гражданской службе и которые к ней не допускались. Под запретом находились иностранцы, купцы и их дети, лица бывших податных состояний и др. Однако довольно часто запрет не являлся по сути абсолютным. Так, например, запрещалось принимать на службу евреев, кроме тех, которые приобрели право поступить на службу. Во многих случаях изъятия допускались «либо по каким-либо важным причинам и не иначе, как с Высочайшего разрешения» [1].

Российское юношество, например, от 10 до 18 лет должно было воспитываться преимущественно в отечественных учебных заведениях, в противном случае лишалось права на вступление в гражданскую службу. Вместе с тем могли быть и исключения из этого общего правила, но только по государственному установлению.

Важная роль отводилась принципу профессионального мастерства при формировании кадрового состава на гражданской службе. Окончившие полный курс наук в университетах и гимназиях или в других равных им высших и средних учебных заведениях принимались в гражданскую службу только по выданным им аттестатам или дипломам.

В основе оценки профессионализма гражданских служащих царской России лежал принцип обязательности присвоения гражданских чинов, которые присваивались за усердное и похвальное отправление службы, а также за особые отличия на службе. «Производство в чины устанавливается: 1) вообще за усердное и похвальное отправление службы, начальством засвидетельствованное; 2) за отличия, состоящие в каких-либо особенных подвигах или делах, на пользу службы совершенных, или доказывающие особенные труды и достоинства чиновника, как, например, когда кто-либо сверх своей должности совершил еще с успехом трудное или особенного доверия требовавшее поручение начальства, когда кто-либо сверх своей должности занимал временно, в течение по крайней мере года, еще другую высшую и т.п.» [2].

Кадровая политика выстраивалась на принципах поощрений и ограничений гражданских служащих. Достаточно детально регламентировалась процедура награждения государственными наградами, определялись виды награждений и основные требования к лицам, достойным высоких наград. Так, например, четко прописывалась невозможность просить награды самому за себя.

К ограничениям для лиц, состоящих на службе, относились запреты участвовать в приобретении имущества; входить в подряды как под своим именем, так и от имени своих жен; быть залогодателями на подряды и поставки; быть поверенными по месту своей службы; издавать в своих сочинениях что-либо, касающееся внутренних и внешних сношений российского государства; заниматься деятельностью, находящейся под особым запретом (должности в железнодорожных, пароходных, страховых и других торговых и промышленных товариществах и др.).

Правовое регулирование реализации кадровой политики в дореволюционной России отличалось формализацией и детализацией всего спектра общественных отношений в данной сфере. Государственная кадровая политика была направлена на формирование стабильного кадрового состава служащих, деяния которых не должны были никоим образом нарушать авторитет и незыблемость основ государевой службы. Принципы государственной кадровой политики становились традициями и неукоснительными требованиями на десятилетия, в отдельных случаях – на столетия.

На смену устоявшимся принципам государственной кадровой политики, сформированным еще при Петре I, пришли советские подходы и установки работы с кадрами, которые просуществовали с этапа становления советского государства (1917 г.) вплоть до его распада (1991 г.).

Основным принципом формирования кадрового состава государственного аппарата стал подбор кадров по политическим убеждениям. Конечно, официально устанавливались и профессиональные требования к кандидатам. Однако, несмотря на это, на руководящие должности в 1917-1918 гг. зачастую назначались лица без образования и профессиональной управленческой подготовки. В период революционных изменений во внимание принимались, прежде всего, производственный стаж и общественная активность кандидатов.

Другим важным принципом государственной кадровой политики в первые годы советской власти стал принцип ротации – перемещения служащих из одних звеньев государственного управления в другие. Необходимо было предотвратить складывание личных отношений и дать возмож-

ность служащим разносторонне изучить партийный аппарат.

Общеизвестно, что «ленинская формула» государственной кадровой политики заключалась в том, чтобы подходить к каждому работнику с точки зрения добросовестности, знания дела, административных способностей а также с политической стороны. Согласно данному принципу, процедура оценки состояла из изучения политических и деловых качеств. Изучение кадров предполагало использование документации о работнике, личное знакомство с самим работником. Важным было и мнение общественности.

Таким образом, революционные годы характеризовались отказом от прежнего законодательства о гражданской службе. На смену традиционным принципам государственной кадровой политики пришли жесткие требования и установки, в основе которых лежали политические убеждения. Разумеется, принцип профессионализма по объективным причинам не мог рассматриваться в качестве приоритетного и незыблемого.

Однако постепенно кадровая политика начинает формироваться с учетом профессионального мастерства служащих. Так, уже в 1921 г. при подборе персонала на высшие административно-технические должности во внимание стали приниматься такие качества, как технический стаж и научная подготовка, личные способности, необходимые для выполнения возлагаемых на него руководящих обязанностей, социальное положение в прошлом, отношение к советской власти, проверенное на опыте.

Примерно это же время связано с началом большой работы по обучению советских кадров. Одним из центральных принципов становится систематическая подготовка кадров. Был введен «институт практикантов», который позволял выявить специалистов, способных к руководящей работе, с целью их дальнейшего продвижения. Однако все же главной формой обучения было инструктирование, обмен кадрами между подразделениями аппарата. Изначально в отсутствие четкой системы подготовки кадров государственная кадровая политика фактически выстраивалась путем развертывания подготовки так называемых командных кадров для народного хозяйства. Были образованы Высшие курсы советского строительства при Президиуме ВЦИК. В 1931 г. был организован Институт советского строительства при ВЦИК. Позднее подготовкой и переподготовкой кадров занимались партийные школы, в которые принимались члены КПСС по рекомендации партийных комитетов, положительно проявившие себя на партийной и советской работе, в возрасте до 35 лет и имеющие, как минимум, среднее образование.

Советская кадровая политика существенно трансформировалась в конце 20-х – начале 30-х гг. Этот период связан с введением принципа партийной номенклатуры, который считался одним из приоритетных принципов государственной кадровой политики вплоть до распада СССР Появилось четкое определение номенклатуры. «Номенклатура – это перечень наиболее важных должностей, кандидатуры на которые предварительно рассматриваются, рекомендуются и утверждаются (райкомом, горкомом, обкомом партии и т.д.). Освобождаются от работы лица, входящие в номенклатуру партийного комитета, также лишь с его согласия. В номенклатуру включаются работники, находящиеся на ключевых постах» [1].

Партийные органы имели списки должностей в государственном аппарате и партийных организациях, на которые назначать и увольнять служащих могла только партия.

В это же время вводится принцип учета работников: на государственном уровне (для чего были созданы специальные комиссии по пересмотру состава государственных органов) проводится большая работа по сбору регистрационных и справочных материалов на каждого служащего. Создавались учетно-распорядительные отделы как органы, специально занимавшиеся выдвижением и перемещением ответственных работников, а также непосредственно учетом кадров.

Важным этапом реализации государственной кадровой политики стало установление обязательного требования по выдвижению кандидатов из рабочих и крестьян в ряды руководящих работников. Подчеркивалась необходимость выдвигать новых людей на ответственные должности. Процессы выдвижения регулировались постановлением Оргбюро ЦК ВКП(б) от 7 марта 1927 г.

Принцип обязательных и систематических проверок сотрудников широко использовался в кадровой работе того времени: служащие органов власти постоянно проверялись, выявлялось их отношение к советской власти.

Реализация государственной кадровой политики с середины XX в. до 90-х гг. характеризовалась такими же принципами, которые были установлены в первые годы советского государства. Однако все большее значение отводилось работе с резервами служащих по номенклатурному принципу. Постепенно был установлен отказ от ротации служащих по территориальному принципу [1].

Проведение административных реформ, и, в частности, реформирования государственной службы, в странах постсоветского пространства в последние 25 лет было обусловлено не просто необходимостью осуществления государственного строительства в бывших советских республиках, но и влиянием общемировых тенденций, связанных с кризисом государства всеобщего благосостояния, тектоническими общественными сдвигами в современном мире, где появление наднациональных институтов и развитие гражданского общества обусловили необходимость серьезной трансформации традиционной («веберианской») модели государственного управления. Действительно, на рубеже XX-XX1 вв. достаточно сложные реформы госуправления и государственной службы более или менее успешно провели страны с развитыми конкурентными демократическими и политическими системами – Новая Зеландия, Швеция, отчасти США, Великобритания, Австралия и Канада. С другой стороны, не менее успешно современные административные технологии внедрялись и в неконкурентных политических системах, в частности, в Сингапуре, создавшем одну из самых эффективных в мире систем госуправления.

На постсоветском пространстве (не считая государств Прибалтики, где реформы проводились при мощной поддержке Евросоюза), пожалуй, наиболее значительных успехов в реформировании системы государственной службы достиг Казахстан. Несмотря на то, что такую оценку разделяют многие исследователи, процесс системного изучения основных этапов реформирования госслужбы Казахстана только начинается. Большинство имеющихся исследований акцентируют внимание лишь на отдельных аспектах [2; 22] или периодах [3; 10] преобразований; кроме того, следует отметить, работам большинства казахстанских учёных недостаёт критичности в оценке проводившихся преобразований, а это, в свою очередь, препятствует пониманию внутренней логики развития реформ госслужбы в этой стране.

В 1992-1994 гг. государственная служба практически не рассматривалась в качестве самостоятельного объекта официальной политики и правового регулирования. В контексте государственного строительства только формировались ее институциональные основы. С другой стороны, государственная служба нашла свое признание в качестве политико-административного института в первой Конституции Республики Казахстан 1993 г. Был провозглашен принцип равного права граждан на доступ к государственной службе. Основной закон РК также устанавливал обусловленность требований, предъявляемых к кандидатам на должности государственных служащих, исключительно характером соответствующих должностных обязанностей (ст. 17). Принцип соблюдения равноправия распространялся также на прохождение госслужбы (ст. 61) [6].

Исключительно важную роль сыграл принятый 26 декабря 1995 г. Указ Президента РК, имеющий силу закона, «О государственной службе». Данный документ, в частности, определил правовой статус государственных служащих, социальные гарантии для них, основные принципы кадровой политики и иерархию должностей в государственном аппарате.

Таким образом, на первом этапе проведения в Казахстане административных реформ были заложены организационно-правовые основы новой системы государственной службы.

Второй этап проведения административных реформ в Казахстане приходится на 1998-2002 гг., при этом государственная служба энергично реформировалась. Прежде всего, это выразилось в создании Указом Президента РК от 18 сентября 1998 г. Агентства Республики Казахстан по делам государственной службы (АДГС). Данный орган, подчиненный и подотчетный непосредственно Президенту, был призван осуществлять единую государственную политику в вверенной ему сфере. Следующим важным шагом стало принятие 23 июля 1999 г. Закона РК «О государственной службе», который положил начало созданию и функционирование в республике т.н. позиционной модели государственной службы. Ключевым компонентом данной модели стал обязательный конкурсный отбор при поступлении и продвижении по административной государственной службе, который реально открыл доступ гражданам для поступления на государственную службу. Введение кон-

курсов в определенной степени снизило влияние фактора патронажно-клиентальных отношений в кадровой политике государства. В целом, в систему государственной власти и управления начали внедрять принципы меритократии, предполагающие отбор и карьерное продвижение управленческих кадров с учетом их личных заслуг и деловых качеств [3, с. 73].

Существенное изменение претерпела система классификации государственных служащих. Их стали разделять, исходя из статуса субъекта назначения на соответствующие должности, на 2 группы:

1) политические государственные служащие, назначаемые Президентом РК, назначаемые и избираемые палатами Парламента РК и их председателями, возглавляющие центральные исполнительные органы и ведомства, заместители всех этих должностных лиц, а также представители Президента и Правительства в соответствии с Конституцией РК;

2) административные государственные служащие, которые, в свою очередь, разделены на 5 категорий: A, B, C, D и E [8, с. 7].

Следует отметить, что категории административных должностей и порядок их отнесения по категориям утверждался президентом республики по представлению АДГС. При этом в новой системе не было предусмотрено присвоение государственным служащим квалификационных классов.

Литература

1. Агентство РК по делам госслужбы подвело итоги мониторинга состояния кадров государственной службы 2009 года // Номад. 2010. 8 февраля. URL: http://www.nomad. su/?a=19-201002080031

2. Ашимбаев Д., Хлюпин В. Казахстан: история власти. Опыт реконструкции. – Алматы: Credos, 2008.

3. Байменов А.М. Государственная служба. Международный опыт. Казахстанская модель. – Астана: Фолиант, 2000. – 236 с.

4. Галкина И. Заутбек Турисбеков: «Дайте нам хорошую зарплату, и мы... перевернём весь мир» // Известия-Казахстан. – 2003, 29 мая.

5. Казахстан на пути ускоренной экономической, социальной и политической модернизации: Послание Президента Республики Казахстан Н.А. Назарбаева народу Казахстана // Казахстанская правда, 2005, 9 февраля. URL: http://economy.gov.kz/message/467/45673/

6. Конституция Республики Казахстан (принята Верховным Советом РК 28 января 1993 г.). URL: http://adilet.zan.kz/rus/docs/K930001000_ .

7. Концепция новой модели государственной службы Республики Казахстан (Утверждена Указом Президента РК от 21 июля 2011 г. № 119). URL: http://ru.government.

8. О государственной службе. Закон РК от 23 июля 1999 г. – Алматы: Интер-лигал, 1999. – 28 с.

Резюме

Автором исследуются принципы формирования и реализации государственной кадровой политики в сфере государственной службы в досоветский, советский и постсоветский период. Особое внимание уделяется основным направлениям реализации кадровой политики по подготовке и обучению кадров. Анализируются вопросы сменяемости и ротации кадрового состава в органах государственной власти.

Түйін

Автор посткеңестік кезеңге дейін, кеңестік және посткеңестік кезеңде мемлекеттік қызмет саласында мемлекеттік кадр саясатының қалыптасуы мен жүзеге асырылу принциптерін зерттейді. Қызметкерлерді оқыту және оқыту үшін кадрлық саясатты іске асырудың негізгі бағыттарына ерекше көңіл бөлінеді. Мемлекеттік органдардағы кадрлардың айналымы мен айналу мәселелері талданады.

Summary

The author investigates the principles of formation and implementation of the state personnel policy in civil service development in the period before 1917, the Soviet and post-Soviet periods. The special attention is focused on the main directions of personnel policy implementation on education and training. The issues of personnel rotation in public authorities are also analyzed.

УДК 658.5.011
Алибеков Н.О., *магистрант спец. «Государственное и местное управление»*
Научный руководитель: ***Капышева С.К.,*** *к.э.н., доцент*
КазУЭФМТ

СУЩНОСТЬ И СОДЕРЖАНИЕ ГОСУДАРСТВЕННО-ЧАСТНОГО ПАРТНЕРСТВА В УСЛОВИЯХ РЫНОЧНОЙ ЭКОНОМИКИ

Качественный рост казахстанской экономики, стабильное повышение уровня благосостояния населения страны и укрепление места Казахстан в международном сообществе невозможно достичь без высокого результата государственной политики и динамичного применения имеющихся в экономике факторов производства. Наиболее действенным методом повышения эффективности реализации государством социальных задач является государственно-частное партнерство, определяющая передачей частному бизнесу части экономических, управленческих и организационных функций при производстве общественных благ, предоставлении населению социальных услуг, управлении государственной собственностью.

Отношения государства и бизнеса всегда имели место, включая элементы партнерства, однако как институциональное и самостоятельно оформленное направление они сложились только в 1970-1980 гг. В этот период в Великобритании сформировалась модель партнерства государства и бизнеса, называемая частная экономическая инициатива. Объектами данной инициативы послужили объекты инфраструктуры, больницы, школы. Ее суть заключался в том, что власти заказывали строительство капиталоемких объектов, которые после окончания работ оформлялись в долгосрочную аренду. Возвращение инвестиции осуществились подрядчику за счет арендных платежей. Организация работ в области общественных услуг на основе принципах рыночных отношении получила все большую популярность в континентальной Европе. Правительства европейских государств стали применять схему государственно-частного партнерства при строительстве больниц, школ, платных автодорог, трубопроводов и местных объектов коммунального хозяйства [1].

Изучение сущности сотрудничества государства и частного сектора требует тщательного рассмотрения определения его понятия. В экономической научной литературе существует большое разнообразие подходов к изучению вопроса государственно-частного партнерства, имеющих чрезвычайно противоположные точки зрения на некоторые теоретические стороны взаимодействия государства и частных структур. Большинством учеными-экономистами наиболее изученным считается определение государственно-частного партнерства, предлагаемая В.Варнавским как стратегический, организационный и институциональный альянс в целях осуществления общественно значимых проектов в широком спектре области деятельности: от основных отраслей промышленности и исследования и разработки до оказания социальных услуг при сохранении надзорной и координирующей роли государства [2].

Данная трактовка понятия предполагает общественную роль государственно-частного сотрудничества, разнообразие сфер его использования. Но некоторые эксперты (Д.Амунц, В.Фильченков, А.Вихрян), по нашему мнению, справедливо, отмечают отсутствие в нем указания на партнерство сторон, лежащее на базе рассматриваемых отношений.

В государственно-частном партнерстве особое значение имеет проблема соотношения затраченных издержек и разделения рисков в условиях совместных проектов. Некоторые ученые концентрируют свое внимание на привлечении дополнительных финансовых средств в хозяйство со стороны частного сектора [3].

Государственно-частное партнерство является «долгосрочным сотрудничеством, ориентированным на не краткосрочное участие частного партнера, целью которого является привлечение дополнительных источников финансирования, успешное выполнение обязательств местного управления, новые и эффективные пути привлечения инвестиций» [4].

Представленное определение ограничивает понимание сути государственно-частного партнерства, отражает его единичный случай.

По мнению В.Якунина, В.Варнавского, партнерские взаимодействия являются объединением расходных обязательств государства (издержки на безопасность, суверенность, территориальную целостность, социальное обеспечение населения, устойчивость развития) и доходных интересов и стимулов частного сектора [5].

При том, что большую долю издержек на осуществление своих задач государство покрывает за счет налоговых сборов, в том числе взимаемым от бизнеса, то есть осуществляется законное отток части прибыли одним «партнером» к «другому» [6].

Данные положения, по нашему мнению, так же смотрятся односторонними. Допуская капитальные вложения частного сектора, совместные проекты могут полностью, а иногда и частично финансироваться за счет денег государства, повышая их уровень эффективности, при этом в сотрудничестве происходит не только привлечение капитала частного сектора для финансирования проектов на основе дохода, полученных от запущения в эксплуатацию объектов инфраструктур, но так же и применения опыта и навыков управления частного сектора для осуществления и эксплуатации государственных проектов наиболее рациональным способом.

С позиции А.Вихряна и Д.Амунца, в основе государственно-частного партнерства рассмотрено больше понятия об оказании услуг, чем, нежели финансирование или развитие инфраструктур» [7].

Эксперты Центра Международных социально-экономических исследований «Центр Леонтьева» под государственным и частным партнерством в секторах экономики понимают концентрацию материальных и нематериальных факторов производства общества (государства или местного управления) и частного сектора на взаимовыгодной и долговременной основе для создания общественных благ [8].

Л.Шарингер рассматривает в качестве основной задачи взаимодействия государства и частного сектора повышение объема, качества общественных услуг и принятие на себя частным сектором особенных рисков. По нашему мнению, отношения государственно-частного партнерства подразумевают распределение рисков между всеми его участниками. Риски несут не только бизнес и государство, но и общество как потребитель общественных благ.

В разных определениях государственно-частного партнерства неоднозначно предложен уровень равноправия участников сотрудничества.

Ряд ученых занимают позицию, которая определяет отношения государственно-частного партнерства, основанные на базе, равенстве ответственности и прав субъектов друг перед другом, имеют неструктурный характер [9].

Данное положение можно считать справедливым, поскольку само понятие «партнерство» определяет равноправие участников взаимодействия, их автономию и свободу, ориентацию на взаимную ответственность, доверие [10].

Государство, являясь партнером частного сектора, обеспечивающим и опосредующим его развитие, играет важную роль в рассматриваемых отношениях. С точки зрения концепции государственного сектора правительство рассматривается как агент по производству общественных благ, в отношениях сотрудничества выступает, во-первых, в роли лоббистом общественно значимых задач и интересов, выполняя не только целеполагающую, но и координирую функции, во-вторых, в роли субъекта хозяйственного оборота, который имеет свой интерес как в получении эффективных общих результатов проекта, так и в получении собственного коммерческого результата.

Предполагается, что особая задача государства в предусматриваемых отношениях связана со особенностью распределения прав между партнерами. Государство в сотрудничестве выступает как единственный и единый участник гражданско-правовых и публично-правовых отношений. Данное обстоятельство выражается в том, что государство определяет правовые ограничения для всех субъектов экономик и с другой стороны сохраняет властные функции, несмотря на то, что вступает в отношения на началах равенства сторон в отношения сотрудничества, может принимать законные акты. Особенность распределения прав между субъектами партнерств исключает равноправие государственного и частного сотрудничества, которое может быть достигнуто при справедливом разделении публично-правовых и гражданско-правовых функций, определении особенностей и условий осуществления гражданско-правовых отношений.

Одним из критериев отношений взаимодействия частного и государственного секторов в рамках партнерства М.Дерябина рассматривает обязательное наличие конкуренции при заключении концессионного соглашения или договора. Однако, несмотря на то, что опыт реализации партнерств определяется наличием борьбы между будущими партнерами государства, распространение в качестве характерной черты на все способы государственно-частного сотрудничества данное обстоятельство нельзя. Взаимодействие в рамках лизинга, аренды или совместных предприятий, которые признаются большинством ученых эффективными формами предусматриваемых отношений, конкуренции между представителями бизнеса в большинстве случаев нет.

По нашему мнению, частным случаем, представляется распространение в качестве обязательным критерием партнерских отношений их долгосрочный характер, от 10-15 до 20 и более лет. Так, например, договора, которые являются одной из наиболее распространенных форм государственно-частного партнерства, могут иметь краткосрочный период времени и заключаться на время до нескольких недель.

Некоторые авторы под государственно-частным партнерством определяют партнерство как любое взаимодействие государственных и частных организации при осуществлении ими экономических функций [11].

Ошибочность данной трактовки государственно-частного партнерства исключает значимость его организационного и нормативного обеспечения, что ведет к повышению рисков неэффективности такого партнерства.

Взаимодействие государства и частного бизнеса может реализовываться в многообразных формах, к которым можно отнести поддержку государством частного бизнеса, лоббирование интересов бизнеса, заключение контрактов о сотрудничестве с властями, коррупцию и др. Так например, поддержка государством частного бизнеса предполагается отношением взаимодействия, при которых бизнес получает денежные средства, а государство осуществляет свои социальные функции.

Таким образом, сотрудничество государства и частного бизнеса в рамках партнерства предполагает осуществление совместно выработанных задач, концентрирующих на новом качественном уровне задач его участников. Конструктивное взаимоотношение государства и частного бизнеса в рамках сотрудничества обеспечивает ощутимое положительное воздействие на экономику путем уменьшение нагрузки на государственный бюджет, создания дополнительных возможностей для развития бизнеса, благоприятных возможностей для эффективной интеграции на международные рынки капиталов, а также привлечения иностранных капиталовложений в производственный сектор экономики. Все это данное обстоятельство стимулирует экономическое рост и способствует повышению уровня конкурентоспособности национальной экономики.

Литература

1. Климова Н. Государство и частный капитал в поисках прагматичного взаимодействия. – М., 2015. – С. 94-97.

2. Варнавский В. Государственно-частное партнерство в Европе. – Европа, 2013. – №3. – С. 65.

3. Брусер П., Рожков С. Государственно-частное партнерство как новый механизм привлечения инвестиций. Фондовый рынок. – 2014. – №3 (339). – С. 32.

4. Евстратова У. Возможности и перспективы ПИФов как инструмента государственно-частного партнерства // Фондовый рынок. – 2013. – №20.– С. 53.

5. Варнавский В. Государственно-частное партнерство в современной Европе. – Европа, 2013. – №2. – С. 67.

6. Якунин В. Партнерство в механизме государственного управления // Экономические исследования. – 2014. – №4. – С. 70.

7. Амунц Д., Вихрян А. Концессионные соглашения как форма государственно-частного партнерства // Управление и экономика. – 2012. – №4. – С. 71.

8. Макареня Т., Синельников Т. Государственно-частное партнерство – механизм взаимодействия фирм на местном рынке жилищно-коммунальных услуг // Стратегия и экономика: теория и практика. – 2013. – №20. С.46.

9. Амунц Д., Вихрян А. Концессия как форма государственно-частного партнерства // Управление собственностью. – 2013. – №3. – С.57.

10. Малый В. Деловое партнерство и развитие организаций в современных условиях. – Челябинск, 2014.

11.Князев Ю. Регулирование деятельности современного государства // Социум и экономика. – 2013. – №1. – С. 98.

Резюме

В статье рассмотрено сотрудничество государства и частного бизнеса в рамках партнерства, которое предполагает осуществление совместно выработанных задач, концентрирующих на новом качественном уровне задач его участников. Сделан вывод о том, что конструктивное взаимоотношение государства и частного бизнеса в рамках сотрудничества обеспечивает экономическое рост и способствует повышению уровня конкурентоспособности национальной экономики.

Түйін

Мақалада мемлекет пен жеке бизнестің серіктестіктің аясында өзара іс-қимылы қарастырылады, ол өз қатысушыларының жаңа сапалы деңгейіне шоғырландырылатын бірлескен әзірленген тапсырмаларды жүзеге асырады. Ынтымақтастық шеңберінде мемлекет пен жеке бизнес арасындағы сындарлы қарым-қатынас экономикалық өсуді қамтамасыз етіп, ұлттық экономиканың бәсекеге қабілеттілігінің деңгейіне ықпал ететіндігі туралы қорытынды жасалды.

Summary

The article deals with the cooperation of the state and private business within the framework of a partnership that involves the implementation of jointly developed tasks that concentrate on the new quality level of the tasks of its participants. It is concluded that a constructive relationship between the state and private business in the framework of cooperation provides economic growth and contributes to the level of competitiveness of the national economy.

ӘОЖ 321

Алиев Қ.Б., *«Мемлекеттік және жергілікті басқару» мамандығының магистранты*
Ғылыми жетекшісі: ***Байбашева Г.К.,*** *PhD, аға оқытушы*
ҚазЭҚХСУ

ҚАЗАҚСТАН РЕСПУБЛИКАСЫНДАҒЫ ӨЗІН-ӨЗІ БАСҚАРУ ЖҮЙЕСІН ЖЕТІЛДІРУ

Қазақстан Республикасындағы экономикалық реформалардың басым бағыттарының бірі мемлекеттік басқаруды орталықсыздандырылу және жергілікті өзін-өзі басқару жүйесін қалыптастыру болып табылады. Мемлекеттік басқарудың орталықсыздандырылуы мен жергілікті өзін-өзі басқару жүйесінің дамуымен барлық экономикалық жүйенің қызмет етуі, елдің экономикалық жағдайы байланысты. Осыған байланысты Қазақстан Республикасының Президенті Н.Ә. Назарбаев өзінің жыл сайынғы «Қазақстан-2030» жолдауында: «Министірліктің ішіндегі орталықсыздандыру, орталықтан аймақтарға және мемлекеттен жеке секторларға орталықсыздандыру» қажеттігі жайында атап өткен.

Республика кең аумаққа ие, осыған байланысты ел аймақтары әртүрлі экономикалық потенциалға ие, бұл олардағы табиғи байлықтардың орналасуымен, климат жағдайымен, тағы басқа да жағдайларға байланысты. Сонымен қатар, аймақтардың демографиялық, этикалық және тарихи ерекшеліктері бойынша бөлінеді. Жоғарыда аталған мемлекеттік факторларды ескере отырып, орталықтандырылған стандарттар арқылы әсер ету механизмімен басқарыла отырып, барлық аймақтардың қажеттіліктерін қанағаттандыра алмайды. Мемлекеттік басқару деңгейлерінің арасындағы өкілеттілікті бөліп көрсету қажеттілігі осыған байланысты.

Қазақстан Республикасының тәуелсіздік алған жылдары орын алған мемлекеттік басқаруды айрықша орталықсыздандыру өз міндетін атқарды деуге болады. Бірақ экономикалық тұрақтылыққа жетуге байланысты қазіргі кезде мемлекеттік басқаруды орталықсыздандыру және жергі-

лікті өзін-өзі басқаруды дамыту мәселелері белсенді қарастырылуда.

Мақсаты және міндеттері.«Қазақстан республикасындағы өзін-өзі басқару жүйесін жетілдіру».

Белгіленген мақсатқа байланысты келесідей міндеттер қойылды:

- қазіргі жағдайдағы мемлекеттік басқару мен жергілікті өзін-өзі басқару орыны және мұндағы пайда болып отырған мәселелер;
- мемлекеттік басқаруды орталықсыздандыру және жергілікті өзін-өзі басқару жүйесін енгізіу;
- Қазақстан Республикасындағы жергілікті өзін-өзі басқару жүйесінің тенденциялары мен перспективаларын анықтау;
- мемлекеттік органдар мен жергілікті өзін-өзі басқару органдарының тиімді қарым-қатынасы әдістерін анықтау болып табылады;
- Қазақстандағы мемлекеттік басқаруды орталықсыздандыру және жергілікті басқару негіздері;
- даму диалектикасы көрсетіп отырғандай, рыноктық қарым-қатынастар жүйесіндегі әлеуметтік-экономикалық жүйе өзінің кез келген түрінде, оның ішінде аймақтық басқару түрінде де орталықтандыру мен орталықсыздандырудың рационалды бірлігіне негізделеді. Мұндай қарамақарсы әлеуметтік-экономикалық басқару жүйесі динамикалық, стратегиялық жоспарланған және өздігінен реттелетін жүйе асты мен элементтерден тұратын ұйым түрлеріне негізделген;
- Қазақстан Республикасының жеке территорияларының әлеуметтік-экономикалық дамуының біртексіздігі, оның экономикасының күрделі аймақтық құрылымы және жүргізіліп жатқан макроэкономикалық саясаттың табыстылығы оның жергілікті деңгейде іске асырылуына байланыстылығы республикадағы мемлекеттік басқарудың орталықсыздандырылуының қажеттілігін көрсетеді;
- оның даму мүмкіндігі макроэкономикалық тұрақтылық пен нарықтық қатынастардың қалыптасуындағы жетістіктерге байланысты. Бұл процесс тек Қазақстанда ғана емес, басқа да ТМД елдерінде, сонымен қатар Орталық және Шығыс Европа елдерінде жүргізіліп жатқан экономикалық, әлеуметтік, институционалдық және қоғамдық қайта құрулардың құрамдас бөліктерінің бірі болып табылады. Бірақ есте ұстайтын жайт, мемлекеттік басқаруды орталықсыздандыру өте күрделі және сондықтан ұзаққа созылатын перманетті процесс, уақыты дәл бақыланып қойылмайды. Оның жүзеге асырылуы белгілі бір шарттардың болуын, тек қана экономикалық емес, сонымен қатар құқықтық, мәдени, саяси, мақсатты және терең негізделген аймақтық және саясат жүргізілуінің алғышарттары болуын қажет етеді. Мемлекеттік басқаруда оны орталықсыздандырудың ойластырылмаған қадамдары егер оның жалпы концепциясы ғылыми негізделмесе күтілген нәтиже бермейді және басқарудың жерлердегі тиімділігін жоғарылату жағдайын қамтамасыз етпейді.

Жергілікті өзін-өзі басқаруды қаржылық-экономикалық қаматмасыз ету мақсатында мемлекеттік органдар билігі келесідей шараларды орындауы керек:

- мемлекеттік меншіктің обьектілерінің муниципалды меншікке берілуін заңдық реттеу;
- жергілікті өзін-өзі басқару органдарына олардың жеке мемлекеттік өкілеттіктері орындауы үшін заңмен белгіленген материалдық және қаржылық қаражаттар беруді жүзеге асыру;
- мемлекеттік минималды әлеуметтік стандарттарды жасау және тағайындау;
- республикалық бюджет пен жергілікті қоғамдастық бюджеті арасындағы қатынастарды реттеу;
- минималды бюджеттік қамтамасыз ету нормативті негізінде минималды жергілікті бюджеттің тепе-теңдігін қамтамасыз ету;
- жергілікті өзін-өзі басқарудың қаржылық дербестігін қамтамасыз ету;
- мемлекеттік билік органдары қабылдаған шешімдердің нәтижесінде пайда болған жергілікті өзін-өзі басқарудың қосымша шығындарының орнын толтыру;
- жергілікті міндеттерді орнидауда мақсатты мүлік және аймақтық бағдарламалар арқылы қатысу.

Мемлекеттік басқару адамдардың қоғамдық іс-әрекеттілік қызметтерін оптимизациялауға және олардың қажеттіліктерін максималды қанағаттандыруға мақсатталуы тиіс. Жоғарғы иерархиялық құрылымның басқарушылық іс-әрекеті басқарылушы жүйемен тікелей байланыстар арқылы жүзеге асады. Басқарушылық әсерге жауап беру кері байланыс бойынша түсетін ақпарат-

тармен анықталады. Мұндағы басқару субъекті ретінде мемлекеттік басқару органдарының жүйесі мен ондағы лауазымдық тұлғалар қарастырылса, обьекті – қоғамдық процестер, адамдар, шаруашылық субъектілері болып табылады. Бүгінгі күні жергілікті органдардың билігінің функционалдық қызметі аймақтарда әр түрлі және оның әкімшілік-территориалық бірлігінің басшысы әр ауысқаны сайын жиі өзгерістерге ұшырайды.

Кейбір аудандарда облыстық орталықтар деңгейіндегі жеке қалалық басқармалар облыстықпен біріктірілген райондық (қалалық) бөлімдер облыстық атқарушы орган ретінде қызмет етеді.

Жергілікті мемелекеттік басқару деңгейлері арасындағы өкілеттіліктер мен қызметтердің нақты бөлінбеуі шығындардың қай бюджеттен орындалуына байланысты түсінбеушіліктерге әкеледі.

Осының салдарынан жергілікті мемлекеттік басқару органдары тек халыққа көрсетілетін қызметті қамтамасыз етуге жауап беріп қана қоймай, облыстық билік органдарының бөлімшелерінің қызметтерін де атқарады, ал олардың бюджеттері транзитті шоттарға айналады. Осыған байланысты, төменгі бюджет органдарына кейбір өкілеттіліктерді оларды қаржылық қамтамасыз етусіз беруге көшу қажеттігі туындайды. Сол себебті біз өзін – өзі басқару құрылымын жетілдіргеніміз жөн.

Әдебиеттер

1. Конституция РК. 30 августа 1995 г.
2. Казахстан – 2030. Послания Президента страны народу Казахстана. – Алматы: Білім, 1998.
3. Закон РК о местном государственном управлении, 2000.
4. Закон об административно-территориальной структуре Казахстана.
5. Танкиева А.Қ. Жерігілікті басқару және оның мәні, 2007.
6. Қазақстан Республикасы аудандарының облыстық маңызы бар қалалары әкімдері сайлауын өткізу ережесі, 2006.

Түйін

Түйіндей келе, осы мақалада жарияланған мәліметтерге сәйкес Қазақстан Республикасындағы өзін-өзі басқару жүйесін тұрақты әрі ықтимал қызмет атқаратын жүйе ретінде қалыптасуын және жаңа бағыттарға қол жеткізудегіорасаң зор көмегін тигізеді деген ойдамыз. Келешекте өзін-өзі басқару мекемелері халыққа жоғары дәрежеде қызмет атқаратын болады. Оның барлығын жаңа заң жобалар мен толық жетілген тармақтар енгізу бойынша қол жеткізуге болады.

Резюме

Согласно информации, опубликованной в этой статье, мы надеемся, что система самоуправления в Республике Казахстан будет сформирована как стабильная и потенциально функционирующая система и будет способствовать достижению новых тенденций. В будущем самоуправляющиеся институты будут работать на самом высоком уровне. Все это может быть достигнуто путем введения новых законопроектов и полных параграфов.

Summary

According to the information published in this article, we hope that the system of self-government in the Republic of Kazakhstan will be formed as a stable and potentially functioning system and will contribute to the achievement of new trends. In the future, self-governing institutions will operate at the highest level. All this can be achieved by introducing new bills and complete paragraphs.

ӘОЖ: 3232:658
Баетова Г.К., *«Мемілекетті жергілікті басқару»*
мамандығының магистранты
Ғылыми жетекшісі: ***Лесбаева Г.Т.,*** *э.ғ.д., профессор*
ҚазЭҚХСУ

ЖЕРГІЛІКТІ ӨЗІН-ӨЗІ БАСҚАРУДЫ ҚАЛЫПТАСТЫРУ

Қазақстанда жергілікті өзін-өзі басқаруды қалыптастыру. Бұл үрдісті жүзеге асыру үшін жергілікті өзін-өзі басқару институттарын дамыту шарт. Мұның өзі мемлекеттік басқару жүйесінің тиімділігін арттыру, басқарудың төменгі буынындағы жемқорлық деңгейін азайту, азаматтық қоғамның дамуына ықпал ету сияқты бірнеше стратегиялық мақсаттарға қол жеткізеді. Қазіргі уақытта Қазақстан Республикасындағы жергілікті өзін-өзі басқарудың құқықтық негізі Қазақстан Республикасының Конституциясы мен «Қазақстан Республикасында жергілікті мемлекеттік басқару және өзін-өзі басқару туралы» 2001 жылғы 23 қаңтардағы Заң болып табылады.

2007. Конституцияға жергілікті өзін-өзі басқаруды халық тікелей, сондай-ақ мәслихаттар мен басқа да жергілікті өзін-өзі басқару органдары арқылы жүзеге асыратындығы айқындалған толықтырулар енгізілді. Заңнамада әкімнің мемлекеттік басқару функцияларымен қатар жергілікті өзін-өзі басқару функцияларын да жүзеге асыратыны, ал жергілікті деңгейдегі мәселелерді талқылау үшін жергілікті қоғамдастықтың тікелей еркін білдіру арқылы жиналыстарын (жиындарын) өткізуге болатыны белгіленген. Жергілікті өзін-өзі басқаруды енгізу кезінде өзіміздің өткен отандық тарихымызды рулық және ауылдық өзін-өзі басқару саласында, кеңестік құрылыста пайдаланылған құндылықтарды ескеруіміз қажет. Қазақстан тарихында жергілікті өзін-өзі басқарудың дәстүрлері бар. Танымал «Жеті жарғы» – орта ғасырдың өзінде түрлі қоғамдық және мемлекеттік институттар өкілеттігінің барлық саласын анық бөле білген.

Атап өткендей, жергілікті өзін-өзі басқаруды құру мүмкіндігі 1995 ж. Қазақстан Республикасының Конституциясында қарастырылған. Онда жергілікті өзін-өзі басқарудың қызмет етуіне және олардың дербестігіне белгіленген құзыреті шеңберінде кепілдік берілген. Содан бері жергілікті өзін-өзі басқарудың кейбір элементтерін енгізу мен оның заңнамалық базасын дайындау талпыныстары болған. Бүгінде Елбасымыздың мемлекеттің Ата заңын жаңалауға байланысты бастамасына орай жағдай айтарлықтай өзгерді. Біріншіден, қоғамдық және мемлекеттік институттардың бірігуіне жол берілмейтін ереже алынып тасталынды. Ол жергілікті өзін-өзі басқару органдарына мемлекеттік қызметтерді жүзеге асыруына мүмкіндік береді. Екіншіден, жергілікті өзін-өзі басқару негізі болып енді еркін, жасырын, тік және жалпы дауыс беру арқылы сайланған жергілікті мәслихаттар табылады. Мәслихаттардың рөлі мен құзыреті арттырылып, бес жылға дейін ұзартылды. Олардың келісімімен барлық деңгейлі әкімдер сайланады. Мәслихатты әкімге сенімсіздік білдіру процедурасы (іс-шарасы) да жеңілдетілген: ертеректе ол мәслихаттың үштен екі бөлігінің даусымен жүзеге асса, қазір тек дауыс берушілер басым болуы жеткілікті.

Осылай, Конституцияға жергілікті өзін-өзі басқарудың жергілікті мемлекеттік басқару мен өзін-өзі басқару жүйелерін жақындатуды көздеген базалық параметрлері енгізілді [1].

Көптеген мемлекеттердегі мемлекеттік және муниципалдық құрылымды тәжірибесі ЖӨӨБ органдарының экономикалық негізінің нақты көздерінің қалыптасқанын көрсетеді. Қазақстандағы осы көздер қалыптасу үстінде және ол заңдарда, басқа да нормативтік құқықтық актілерде жанжақты таразыланып бекітілуін қажет етеді. Үкімет шешіміне сәйкес 1996 ж. тұрғын үй қорын пайдалану мен күту мәселелерін шешу міндеттері жүктелген ПИК-тер (КСК) құрылды. Сондай-ақ, ауылдық жерлерде селолық тұтыну кооперативтері өзінше құрыла бастады. Жергілікті мәселелерді шешудегі келесі қадам тәжірибе түрінде өткізілген 2001 ж. ауыл әкімдерін сайлау және 2006 ж. аудан және облыстық маңызы бар қала әкімдерін сайлау болды. ЖӨӨБ-дың экономикалық негізі мына түрде қалыптасады: ЖӨӨБ-ратын қауымның меншігі; мемлекеттік меншіктің ЖӨӨБ органдары басқаруына берілген мүлігі; қолданыстағы заңға сәйкес жергілікті қауымның қажеттілігін қанағаттандыру мүмкіндігі бар басқада меншік түрлері; жергілікті қаржылар [2].

Өзін-өзі басқару қағидасының әлеуметтік ғылым терминдерінің көпшілігі сияқты толық ғылыми манықтамасы жоқ, оны әр түрлі авторлар әр түрлі түсіндіреді. Оның даму процесіне тоқтала кетсек: алғаш оған XVII ғ. Англияда (self government) анықтама берілге, одан кейін оны Германия және Ресей мемлекеттанушылары енгізген болатын. Ал Францияда оған сәйкес термин болмағандықтан, ол «орталықсыздандыру» немесе «муниципалдық билік» (pouvoir municipal) түсініктері берілген. Бұл жөніндегі алғашқы идеяларды 1790 ж. Турэ өзінің Франциянің жергілікті өзін-өзі басқару реформасы туралы баяндамасында ұсынған. Жергілікті өзін-өзі басқару теориясының дамуына үлкен үлес қосқан шетелдік оқымыстылар Токвил, Гнейст, Штейн, Лабанд, Ресей оқымыстылары Васильчиков А.И., Безобразов В.П., Коркунов К.М., Чичерин Б. және т.б. Мемлекеттік орталықсыздандыру процесіне әртүрлі ерекшеліктер, оның ішінде тұрғылықты халықтың менталитеті, әдеп-ғұрпы, саяси және құқықтық мәдениеті, демократиялық дәстүрдің орнығуы және де сол сияқты көптеген мәселелер әсер етеді

Қазақстан Республикасы Конституциясының 89-бабында елімізде жергілікті маңызы бар мәселелерді тұрғын халықтың өзі шешуін қамтамасыз ететін жергілікті өзін-өзі басқару танылатындығы белгіленген. Осыған орай «Жергілікті өзін-өзі басқару туралы» Заң жобасы. Биліктің өкілеттілігін тек жергілікті жерлерге механикалық жүзінде көшіру мүмкін емес, ол қоғамда орын алып отырған нақты жағдайларға сүйенуі тиіс. Орталықсыздандырудың қазіргі кезде көптеген анықтамалары бар. Олардың ішінен біз мойындайтын жақын анықтамаға тоқталғанды жөн көрдік. Орталықсыздандыру – орталықтандыруға қарама-қарсы басқару жүйесі, нақтырақ, жергілікті атқарушы органдар мен өзін-өзі басқару органдарының билігі мен құзіреті шеңберінің кеңейтілуі. Яғни, мемлекеттік функцияның бір бөлігі жергілікті атқарушы және өзін-өзі басқару органдарына тапсырылады. Олар өз кезегінде осы орталықсыздандырылған құзырлар шеңберінде, жоғарғы билікке жүгінбей-ақ, өз атынан өкілеттіктерді жүзеге асырады. Осындай жолмен жергілікті және өзін-өзі басқару қамтамасыз етіледі. Орталықсыздандыру негізгі үш талаптың орындалуын қажет етеді: біріншіден, жергілікті басқару органдары, нақты белгіленген өкілеттіліктерге ие болуы шарт; екіншіден, олар құзырларына кіретін мәселелерді шешуге арналған тетіктер мен құралдарға ие болуы керек; үшіншіден, олардың іс-әрекетіне мемлекеттік әкімшілік органдар тарапынан бақылау барынша шектелуі тиіс.

Әлемдік тәжірибеде орталықсыздандырудың екі түрі бар. Олар: шоғырландырудан алшақтау (деконцентрация) және деволюция. Шоғырландырудан алшақтау құзіреттердің мемлекеттік билік жүйесінің иерархиясы бойынша төменгі органдарына берілуі деп түсінеміз. Орталық органдарға қарағанда жергілікті басқару органдары өз деңгейіндегі мәселелермен, жағдайлармен тікелей таныс, сондықтан оларды шешу үшін тиісті өкілеттіктерді қолына алады. Осы шоғырландырудан алшақтау үрдісі жергілікті проблемаларды шешуге көп мүмкіндік береді, сол себептен де аталмыш үрдісті «әкімшіліктік орталықсыздандыру» деп те атайды [3].

Тым қатты орталықсыздандыру, яғни әкімшілік-аумақтық басшыларын сайлау, олардың саяси дербестігін, заң шығару құқығын кеңейту – негізінен субъектілерден тұратын федеративті құрылымды мемлекеттерге тән, ал Қазақстан Республикасы унитарлы – біртұтас мемлекет. Унитарлы мемлекеттер керісінше өздерінің тұтастығын сақтап, елдің саяси ыдырауына жол бермеуге тырысады. Қазіргі кезде әлем елдерінде жергілікті өзін-өзі басқару органдарының екі түрі бар: бірінші, жергілікті тұрғындармен сайланатын, аса маңызды мәселелер бойынша шешім қабылдайтын өкілетті орган; екіншісі, әдетте оперативтік басқаруды жүргізетін атқару органы. Халықаралық тәжірибеде ЖӨӨБ-дың үш типті моделін айрықша көрсетуге болады.

1. ЖӨӨБ-дың англосаксондық жүйесі (кейде ЖӨӨБ-дың Американдық түрі деп те аталады). Бұндай жүйе АҚШ, Канада, Австралия, Жаңа Зеландия сияқты келімсек елдерде кең тараған. Англосаксондық жүйенің басты ерекшелігі – жергілікті сайланбалы органды бақылап, қамқоршы болып отыратын орталық үкімет өкілінің болмауы.

2. ЖӨӨБ-дың Француздық жүйесі (кейде құрылымдық жүйе деп те аталады). Бұл жүйе Франция, Италия, Испания және т.б. көптеген Батыс Европа елдерінде тараған. Бұл жүйенің басты ерекшелігі – жергілікті мемлекеттік басқару мен ӨӨБ-дың қатар жүргізілуі. Дегенмен, бұл жүйеде орталық үкіметтің жергілікті органдарды әкімшілік тұрғысынан бақылауға («қамқорлыққа») алуы басым.

3. ЖӨӨБ-дың аралас жүйесі Германия мен Жапонияның ЖӨӨБ құрылымы тән. Жапонияның ЖӨӨБ заңында ішкі ұйымның және жергілікті органдардың барлық деңгейін – қала, поселка, ауылдардың міндеттерін, оның құрылымын жекелеп регламенттейді. Германияда – общиналар, қалалар, аудандар ЖӨӨБ-дың базалық бірлігі б.т. елде коммуналдық басқару органдарының талабы үндеспеген, түрлі жерде олар тұлғалық сызықты иемденеді және жергілікті басқарудың формасы мен типінің үлкен диопазондары бақыланады. Көріп отырғанымыздай, бұл үрдіс әр елде әртүрлі өтеді, ол мемлекеттің қандай модельді таңдап алғанына байланысты. Бірақ, біздің ойымызша бір модельдің аясында шектеліп қалу мүмкін емес, аталған басқару жүйесі нақты қоғам ерекшеліктерін ескеруі тиіс.

Қазіргі таңда еліміздегі жергілікті өзін-өзін басқару жүйесін жетілдіруді бірнеше кезеңге бөлу қажет, яғни бір кезеңнен екінші кезеңге өту сол органның нәтижесі және азаматтық қоғамның даму дәрежесін білдіреді. Бірінші кезеңде қазіргі кезде жергілікті өзін-өзін басқару органы атқарушы биліктің өкілі – әкімді тежейтін орган болуы керек, яғни оны «кеңес» деп атауға да болады. Бұл кеңестің құрамы жергілікті халықтың өкілдерінен 2-3 жылға сайлануы тиіс. Олар халықтың мұңмұқтажын жергілікті әкімнің алдында көтеріп, шешуді талап етеді. Екінші кезеңге тоқталатын болсақ, халықтың демократиялық, саяси мәдениеті қалыптасып, оның экономикалық ахуалы жақсарумен бірге, жергілікті өзін-өзін басқару жүйесі де белгілі дәрежеде дамуы керек. Дәлірек айтсақ аталған орган белгілі мәселелерді шешуге құқық алуы қажет. Ол үшін жергілікті өзін-өзі басқару органына заң жүзінде нақты құзырлар берілуі тиіс. Әсіресе оның ішінде қаржы және шаруашылық мәселелерін шешу құзіреттері берілуі керек. Оларды жүзеге асыру үшін жергілікті өзін-өзі басқару органдарына заңды тұлға мәртебесін беру міндетті.

Әдебиеттер

1.Жанузакова Л.Т. Некоторые проблемы статуса маслихатов в условиях конституционной реформы.
2. Хайдар А. Вестник Института законодательства Республики Казахстан. – 2007. – №3.
3. Жергілікті басқару жүйесінің күшті және әлсіз жақтары. Саясат және парасат. – 2003. – №2.
4. Қазақстан Республикасы Үкіметінің ресми Web-сайты: www.government.kz

Түйін

Қоғамды әрі қарай демократияландыру және әлеуметтік-экономикалық реформаларды жүргізу жағдайында жергілікті өзін-өзі басқару жүйесін енгізу айрықша маңызды болып қала бермек.

Резюме

Особенно важно внедрить систему местного самоуправления в контексте дальнейшей демократизации общества и осуществления социально-экономических реформ.

Summary

It is especially important to introduce a system of local self-government in the context of further democratization of the society and the implementation of socio-economic reforms.

ӘОЖ 330.322

Байгебаев М.Қ., *«Мемлекеттік және жергілікті басқару» мамандығының магистранты*
Ғылыми жетекшісі: ***Каменова М.Ж.,*** *э.ғ.д, профессор*
ҚазЭҚХСУ

ҚР ҰБ АҚША-НЕСИЕ САЯСЫТЫНЫҢ ДАМУ ЕРЕКШЕЛІГІ

Қазақстан Республикасының Ұлттық Банкі еліміздің орталық банкі болып табылады және ақша-кредит саласының жұмыс істеуіне жауап береді. Ұлттық Банктің басты мақсаты Қазақстан

Республикасында баға тұрақтылығын қамтамасыз ету болып табылады.

Барлық орталық банктер алдында тұрған негізгі міндеттер ұлттық валюта бірлігінің сатып алу қабілеттілігін және елдің кредиттік және банк жүйесінің тұрақтылығын ұстап отыр. Барлық орталық банктер ұқсас функцияларға ие, салыстырмалы нормативтік құралдарды қолданады. Бұл олардың ұйымдық құрылымдарын біртіндеп жақындастыруға, олардың қызметін үйлестіруге және Батыс Еуропа елдеріне – ЕО-ға мүше мемлекеттердің бірыңғай ақша-кредит саясатын қалыптастыруға алып келеді. Мемлекеттің экономикалық саясатының құрамдас бөлігі болып табылатын орталық банктердің монетарлық реттеуі бір мезгілде макроэкономикалық әсерді реттеуші шараларды тез түзету мүмкіндігімен біріктіруге мүмкіндік береді. Соңғы онжылдықтарда шет елдердің ақша-несие саясаты әлеуметтік капиталдың көбею жағдайында өзгерістердің ықпалымен, ең алдымен экономикалық байланыстарды интернационалдандыру үрдісін тереңдетумен және бірыңғай әлемдік қаржы нарығын біртіндеп қалыптастырудың арқасында елеулі эволюцияға ұшырады. Отандық экономикалық саясатты беталысы, атап айтқанда мемлекеттік реттеудің қатаң және дербес әдістерін шектеулі түрде қолдануды қажет ететін түзетулерді талап етті. Бұл ақша-кредит саясатындағы икемділікті арттыруға және нарықтың өзгеретін жағдайларына жауап беру жылдамдығын арттыруға, сондай-ақ орталық банктердің ынтымақтастығын кеңейтуге әкелді. Нәтижесінде ақша-кредит саясатының сипаты өзгерді: ол макроэкономикалық реттеуде басымдыққа ие болды және ең алдымен жанама әсер ету әдістеріне аударылды. Ақша-кредит саясатының негізгі міндеттері айналыстағы ақша массасының өсуін және инфляциялық процестердің әлсіреуін шектеу болды.

Өткен 2016 ж. Ұлттық Банк үшін таңдалған даму стратегиясын тексеру кезеңі болды және еліміздің қаржы жүйесінің күрделі жағдайларға бейімделу қабілетін растады.

Инфляциялық таргеттеу режиміне өту шеңберінде Ұлттық Банк ауқымды жүйелі жұмыс жүргізді. Атап айтқанда, ақша және валюта нарықтарындағы теңгерімді қалпына келтіру жөніндегі шаралар қабылданды; қаржылық тұрақтылық мәселелері шешілді; ақша-кредит саясаты құралдарының жүйесі құрылды; болжау және модельдеу жүйесі құрылды. Нарықтың барлық қатысушысы үшін ақша құнының бағдары бүгінгі күні қаржы реттеушісі белгілейтін базалық мөлшерлеме болып табылады. Алайда, біздің жұмысымыздың тиімділігі экономиканың долларлану деңгейінің әлі де жоғары болуымен шектеліп отыр. Сондықтан біз долларсыздандыруға бағытталған шаралар жоспарын қабылдадық. Және де қазірдің өзінде осы мәселедегі нақты өзгерістер туралы айтуға болады. Мәселен, 2016 ж. теңгедегі депозиттер 66,4%-ға өсті, ал шетел валютасындағы депозиттер 9,9%-ға төмендеді. Осы нәтижеге қол жеткізуге валюта нарығындағы ахуалдың тұрақтануы және теңге тартымдылығының көтерілуі біршама дәрежеде себепші боды. Ұлттық Банк экономиканы долларсыздандыру бойынша жұмысты жалғастыра береді.

2016 ж. біз банктердің кредиттік тәуекелмен жұмысын күшейту бойынша қадамдар қабылдадық. Жақын арадағы болашақта біз банктердің активтерінің сапасын жақсартуға бағытталған шараларды қабылдауға тиіспіз, бұл нәтижесінде олардың қаржылық орнықтылығын күшейтуге әкелуге тиіс. Реттеушінің жалпы алғанда банк жүйесінің проблемалары туралы және сол сияқты жеке алғанда әрбір банктің проблемалары туралы білуі аса маңызды. Сондықтан 2016 ж. қаржы секторымен жаңа коммуникациялық қатынастар шеңберінде Ұлттық Банк банк, сақтандыру нарықтарының және бағалы қағаздар нарығының барлық қатысушысымен дерлік кездесу өткізді. Біз әріптестік қатынастарымыздың дамитынына және қаржы жүйесі тұрақтылығының және қаржылық қызметтерді тұтынушылардың құқықтарын қорғаудың бірлесіп қамтамасыз етіледі деп үміттенеміз.

«Қазақстан Республикасының Ұлттық Банкі туралы» Қазақстан Республикасының Заңына сәйкес Ұлттық Банк баға тұрақтылығын қамтамасыз етуге бағытталған ақша-кредит саясатын жүргізеді. Инфляция бойынша нысаналы бағдарларға қол жеткізу үшін 2016 ж. Ұлттық Банк инфляциялық таргеттеудің негізгі қағидаттарына сәйкес ақша-кредит талаптарын реттеу жөнінде шаралар қабылдады. 2016 ж. ақша-кредит саясаты сыртқы және ішкі күйзелістер салдарының таралуы, сондай-ақ халықтың және кәсіпорындардың ақша-кредит саясатының және айырбастау бағамы саясатының жаңа режиміне бейімделуі жағдайында қалыптасып, іске асырылды. 18 2016 ж.

қаңтарда Ұлттық Банк ақша және валюта нарықтарындағы балансты қалпына келтіру және сақтау, сондай-ақ теңгемен өтімділік тапшылығының орнын толтыру шараларын қабылдады. Банктерге түсетін салмақты азайту мақсатында ең төменгі резервтік талаптар тетігі жеңілдетілді. Теңгемен активтердің тартымдылығын арттыру шаралары қабылданды, теңгемен депозиттер бойынша ұсынылатын мөлшерлемелер 10%-дан 14%-ға дейін көтерілді, ал шетел валютасындағы депозиттер бойынша мөлшерлемелер 3%-дан 2%-ға дейін төмендетілді.

Ұлттық Банк баға мөлшерлеме деңгейі туралы шешімдерді 2016 ж. Ұлттық Банк алдын ала жарияланған кестеге сәйкес қабылдады. Тәуекелдер балансын сақтау мақсатында базалық мөлшерлеме 17% деңгейінде белгіленді. Ұлттық Банктің өтпелі кезеңде (2016 ж. бірінші жартыжылдық) белгілеген мөлшерлемелерінің жоғары деңгейі және ақша-кредит саясаты бағамының күрт өзгермеуі нарыққа қатысушылар тарапынан Ұлттық Банктің іс-қимылына сенімнің біртіндеп қалыптасуына да, ұлттық валюта бағамының тұрақтануына да ықпал етті. Қысқа мерзімді кезеңде мөлшерлемелерді үдемелі төмендетуге қарағандағы тұрақты позиция жүргізіліп отырған ақша-кредит саясатының дәйектілігін көрсетті. Макроэкономикалық көрсеткіштердің тұрақтануына, қаржы нарығындағы ахуалдың жақсаруына, сондай-ақ инфляциялық және девальвациялық күтулердің төмендеуіне қарай Ұлттық Банк базалық мөлшерлеме деңгейін біртіндеп төмендету арқылы ақша-кредит талаптарын кезең-кезеңімен жеңілдете бастады. Базалық мөлшерлеме деңгейі туралы барлығы 8 шешім қабылданды. Бұл ретте базалық мөлшерлеме 4 рет: мамырда – 15%-ға дейін, шілдеде – 13%-ға дейін, қазанда – 12,5%-ға дейін, қарашада – 12%-ға дейін төмендетілді. Ақша-кредит саясаты құралдарының жүйесі Ұлттық Банкке таргеттелетін мөлшерлемені (ақша нарығының бір күндік TONIA банкаралық қысқа мерзімді мөлшерлемесі) базалық мөлшерлеменің пайыздық дәлізінің шегінде ұстап тұруға мүмкіндік берді. Мемлекеттік және квазимемлекеттік секторлардың айтарлықтай шығыстарымен қатар салымдарды шетел валютасынан теңгеге конвертациялау процесінен туындаған теңгемен өтімділіктің құрылымдық профициті жағдайында Ұлттық Банк өтімділікті 19 алу жөніндегі операцияларды жүргізді, ал ақша нарығының мөлшерлемелері пайыздық дәліздің төменгі шегінің айналысында қалыптасты. 2016 ж. Ұлттық Банк ішкі нарықтағы ақша құнының бағдары болатын кірістілік қисығын қалыптастыру үшін жағдайлар жасау жұмысын белсенді жүргізе бастады. Осыған байланысты 2016 ж. мамырдан бастап Ұлттық Банк ақша-кредит саясатының мақсаттары үшін пайдаланылатын 7 және 28 күндік қысқа мерзімді ноттармен қатар өтеу мерзімі одан да ұзағырақ ноттарды (мамырдан бастап айналыс мерзімі 91 күндік, маусымнан бастап – 182 күндік, қыркүйектен бастап – 364 күндік) шығара бастады. 2016 ж. қараша-желтоқсанда Ұлттық Банк мерзімділігі 2 жылдан 5 жылға дейінгі меншікті портфелінен мемлекеттік бағалы қағаздарды сатты. Өткізілген аукциондар нәтижесінде пайыздық мөлшерлемелерді 5 жылға дейінгі мерзімге төмендету бойынша нарықтық күтулер белгіленді.

Осылайша, Қазақстан жаһандық қаржы дағдарысының салдарын сезіну үшін әлемдегі тұңғыштардың бірі болды. Үкіметтің, Ұлттық Банктің және басқа да мемлекеттік органдардың келісілген іс-қимылдары Қазақстан экономикасына осы қиындықтарды еңсеруге мүмкіндік береді.

Әлемдік экономиканың қиын жағдайында біздің мемлекетіміз ағымдағы жылдың бірінші жартыжылдығында бес пайыздан асатын жалпы ішкі өнімнің өсуін сақтап қалды.

Қорыта келе Қазақстан бүгінгі күні күшті қаржы-банк жүйесі мен ашық экономикаға ие нарықтық мемлекет болып табылады, қазақстандық компаниялар қазірдің өзінде көрші мемлекеттерге инвестиция салып жатыр. Бұл біздің қаржыгерлеріміздің, банкирлердің, қаржы нарығының барлық қызметкерлерінің үлкен жетістігі. Бұндай көрсеткіштерге жетуіміз бұл Қазақстандағы ақша-несие саясатының дұрыс жолға қойылғандығының көрінісі деп санаймыз.

Әдебиеттер

1. «Қазақстан Республикасының Ұлттық Банкі туралы» Заңы. – Астана, 1995 жылғы 30 наурыздағы.
2. Мақыш С.Б. Банк ісі: Оқулық. – Алматы: Жеті жарғы, 2009. – 552 б.
3. www.nationalbank.kz
3. Сейітқасымов Ғ., Бекболатұлы Ж.,Кәрімжанов С. Қазақстанның банк жүйесі. – Алматы, 2008.
4. Маркова О.М. Коммерческие банки и их операции. – М.: Банки и биржи, 2015.

Түйін

Бұл мақалада Қазақстан ҰБ-нің ақша-несие саясаты экономиканың өсіп өркендеуіне тигізетін әсері жоғары екендігі мен отандық өндірістегі алатын рөлі зор екендігінің механизімдері мен қағидаларын көрсете алған.

Резюме

В статье рассматривается влияние денежно-кредитной политики Национального банка РК на процветание экономики, а также действие правил и механизмов на стимулирование развития отечественного производства.

Summary

This article examines the impact of the monetary policy of the National Bank of the Republic of Kazakhstan on the prosperity of the economy, as well as the impact of rules and mechanisms on stimulating the development of domestic production.

ӘОЖ 338.12.017

Бакирова А., *«Менеджмент» мамандығының магистранты*
Ғылыми жетекшісі: ***Жансеитова Г.С.,*** *э.ғ.к., доцент*
Л.Н.Гумилев атындағы ЕҰУ

КӘСІПОРЫННЫҢ ИННОВАЦИЯЛЫҚ ӘЛЕУЕТІН ҚАЛЫПТАСТЫРУДЫҢ ТЕОРИЯЛЫҚ АСПЕКТІЛЕРІ

Инновациялық стратегия – мекеме мақсаттарына жетудің бір құралы болып табылады, ең алдымен осы мекеме үшін және де салалар, нарықтар, тұтынушылар үшін басқалардан өзінің жаңалығымен ерекшеленеді.

Стратегиялар жалпы, сонымен қатар инновациялық стратегиялар, ұйымның дамуы мен потенциалды қолдануына бағытталған және сыртқы орта өзгерісіне деген реакциясы түрінде қарастырылады. Сондықтан да инновациялық стратегиялардың көп түрлілігі кәсіпорынның ішкі орта компоненттерінің құрамымен ескеріледі. Инновациялық стратегиялар болып келесілер табылады: жаңа өнімдерді, технологиялар мен қызметтерді алуға бағытталған ұйымның инновациялық қызметі; ҒЗТКЖ-да, өндірісте, маркетингте және басқаруда жаңа әдістерді қолдану; жаңа ресурстар түрлерінің және дәстүрлі ресурстарды қолдануына жаңа ыңғайын пайдалану. Сайып келгенде, ішкі орта инновациялық стратегиялары бірнеше ірі топтарға бөлінеді:

- азық-түлік (жаңа бұйымдарды, технологиялар мен қызметтерді жасауға бағытталған портфельдік, кәсіпкерлік немесе бизнес стратегиялар);
- функционалды (ғылыми-техникалық, өндірістік, маркетингтік, сервистік);
- ресурстық (қаржылық, еңбектік, ақпараттық және заттық-техникалық);
- ұйымдастырушылық-басқарушылық (технологиялар, құрылымдар, әдістер, басқару жүйелері).

Бұл арнайы инновациялық стратегиялар.

Стартегиялық және жобалық басқарудың теориясы мен тәжірибесі кең жайылған жан-жақты стратегиялар қатарын шығарды. Осындай стратегияларды әдетте «базалық» немесе «эталондық» деп атайды. Олар фирманың бәсекелік артықшылықтарының дамуына бағытталған, соған байланысты оларды фирманың «даму стратегиялары» немесе «өсу стратегиялары» деп атайды. Базалық даму стратегиялары келесі топтарға бөлінеді: қарқынды даму стратегиялары; интеграциялық даму стратегиялары; диверсификациялық даму стратегиялары; қысқарту стратегиялары. Бұлардың әрбіреуінде инновациялық стратегия топтары болады. Басқа стратегиялар қайсыбір инновациялық аспект болады. Базалық стратегиялар фирманың бәсекелік артықшылықтарының бағыттарын көрсетеді. Оларды альтернативті стратегияны іріктегенде каталог типтері ретінде қолданады.

Инновациялық стратегиялар жобалық, фирмалық және корпоративтік басқару үшін аса күрделі шарт жасайды. Сондай шарттарға жататындар:

- нәтижелердің анықсыздық деңгейінің жоғарылауы. Осындай күрделі стратегиялық басқаруға мерзім бойынша белгісіз нәтижелер деңгейінің кенеттен жоғарылауына, шығындарға, сапаға және нәтижелілікке байланысты қиындықтарды қосады, ол инновациялық тәуекелді басқару сияқты ерекше функциясының дамуына әкелді;

- жобалардың инвестициялық тәуекелділіктерінің жоғарлауы. Инвестициялық тәуекелдер шешілетін мақсаттардың жаңалығына байланысты жоғарлайды, яғни инновациялық құрастырушының қосылуына байланысты. Жобалық басқару қиындықтарына орта мерзімді, әсіресе ұзақ мерзімді жобалар басым болатын, инновациялық жобаның портфель құрылымы шақыратын қиындықтар қосылады. Инвестицияларды тартумен байланысты күрделі жұмыс істеу қажет, соған байланысты тәуекелге бейім болып келетін инвесторларды іздеу керек. Сонымен қатар инновациялық және инвестициялық процестердің келісушілігі қажет. Басқа сөзбен айтқанда, осы ұйымның басқарушы жүйесінің алдында басқарудың сапалы жаңа объектісі – инновациялық-инвестициялық жоба көрінді;

- инновациялық реструктуризацияға байланысты ұйымдағы өзгертулердің үздіксіз жұмысын күшейту. Кез келген инновациялық стратегияның орындауы кәсіпорынның қайта құрулары немесе реструктуризациясымен байланысты болады, өйткені бір ғана элемент жағдайының өзгеруі барлық басқа элементтер жағдайының өзгертуіне әкеледі. Бұл стратегиялық өзгертулердің үздіксіз жұмыстарын тұрақты ағымдағы өндірістік процестер түрінде біріктіру керек. Инновациялық стратегиялық өзгерістердің үздіксіз жұмысын бұйымдардың, технологиялардың, сұраныстардың, тауарлардың, ұйымдардың әртүрлі тіршілік циклдарының есебімен жүргізу қажет. Инновациялық стратегиялық өзгер-тулердің үздіксіз жұмысын басқару, яғни логистика принциптерін қолдану мақсаттары туындайды;

- ұйым басшылығындағы қайшылықтардың күшеюі. Инновациялық стратегияларды таңдау және орындау басшылықтың әртүрлі топтары мен бөлек ұйымның басшылығында басқаруға деген қызығушылық пен ыңғайын туғызады. Стратегиялық, ғылыми-техникалық, қаржылық және өндірістік менеджменттің, сонымен қатар маркетингтік шешімдердің келісуі және қызығушылықтарының үйлесуін қамтамасыз етуін қажет етеді.

Фирмалардың көбі стратегиялық жоспарлаудың қажеттілігін мақұлдайды және оны белсенді енгізуде. Бұл өсіп келе жатқан бәсекемен ескертілген. Қазіргі кезде тек бүгінгі күнмен ғана өмір сүруге болмайды, бәсекелік күресте ұту үшін мүмкін өзгертулерді білу және жоспарлау керек.

Экономиканың кез келген секторларында инновациялар қаражаттық салуларды талап етеді. Қосымша пайда алу үшін, ұйым қызметінің нәтижелілігін жоғарылату үщін, әлеуметтік-экономикалық күшті әсер алу үшін қаражаттық салуларды жүзеге асыру қажет.

Өйткені, кәсіпкерге қаражаттық салулардың объектісін таңдау мәселесі инвестицияның шекті сомасымен шектелмейді. Зерттеулер көрсеткендей, инновацияларға арналған салымдардың ең үлкен нәтиже беретіні – сверхмонопольді пайданы алауға мүмкіндік беретін салымдар. Инновациялар нәтижелілігінің биік потенциалы ғылыми-техникалық, ұйымдық, экономикалық және әлеуметтік жаңалықтардың нарығын қалыптастыра отырып, кәсіпкерлер жағынан жаңалықтарға сұраныстық қамсыздандырады.

Инвестициялардың қайнар көзі ретінде барлық деңгейлердегі қаражаттардың қаржы бөлуі, шетел инвестициялары, ұйымдардың өзіне меншікті қаражаттары шыға алады, сонымен қатар қаражаттық капитал түріндегі шоғырланған ұйымдардың уақытша бос қаражыттары, халық сақтаулары болады.

Инновациялардың өндірілуі мен орындалуына арналған қаражаттық қаржы бөлулер қаражаттық жүйелердің табыстарымен шектелген. Сонымен қатар, саяси-экономикалық шартының бағытына байланысты инновацияларға арналған қаражаттық инвестициялардың мөлшерлері мен түрлерінде ерекшеліктер болады.

Инновациялық қызметке шетелдік инвестициялар ғылыми-техникалық және экономикалық ынтымақтастық бойынша мелекетаралық, үкіметаралық бағдарламалар түрінде де, шетелдік қаражаттық ұйымның және жеке кәсіпкерлердің жеке инвестициялары түрінде де жүзеге аса алады.

Инновациялық қызметті қаржыландырудың негізгі қайнар көзі болып ұйымдардың өзіне меншікті қаражаттары қалады. Қазақстанда макроэкономикалық реформаларды өткізу жылдарында сырт құралдардың жеткілікті көлемін сақтап қалған сала, осы кезде инновациялық қызметті белсенді жүзеге асыруға нақты үміт береді.

Дүниежүзілік тәжірибе көрсетіп отырғандай, әлемде инновациялардың 80-90% өнеркәсіптік компаниялардың өзіне меншікті қаражаттық құралдар есебінен қаржыландырылады.

Қаражаттық капитал қаражатты-несиелік мекемелерде заңды тұлғалар мен азаматтардың қаражаттарын шоғырлау арқылы қалыптасады.

Инновацияларды өңдеу мен орындау кезінде инновациялық нарық инновациялардың қоғамдық мойындаудың негізгі факторларының бірі ретінде алға шығады. Қаражаттық қамтамасыз етудің жеткіліксіздігі инновацияның тіршілік циклы «ой» сатысымен шектеледі. Кез келген жаңалық капитал нарығында инвестициялы тартымды және бәсекеге қабілетті тиісті болу керек. Сондықтан жобалардың инновациялылықты көрсеткіштерімен қатар нарықтық жағдайда қаражаттық-экономикалық көрсеткіштер де маңызды: инвестициялардың көлемі; күтілетін табыстылық (рентабелділік); есесін қайтару мезгілі; таза табыс және т.б.

Шартты түрде инновациялық жобалардың және бағдарламалардың инвестициялық тартымдылық факторларын екі топқа бөлуге болады: қаржы-экономикалық және экономикалық емес. Көп жағдайда инвесторды жоғары қаражаттық көрсеткіштер тартиды, бірақ, инноватор жаңалықты оның түзу экономикалық тартымсыздылығына қарамастан іске асыруға мәжбүр болған жағдайлар да болады. Мысалы, әрқашан да жағымсыз қаражаттық көрсеткіштерге ие болатын экологиялық шаралар туралы айтсақ; сөйткенмен өзінің жоғары тұрған имиджін қорғайтын өнеркәсіптік фирмалар мына салада белсенді қызмет жүргізеді.

Инновациялардың инвестициялық тартымдылығының басқа экономикалық емес факторларға келесі практикалық өндіруге және инноватор кәсіпорынға арналған ойлар жатқызылуы мүмкін. Аса тартымдылықты инновациялық жоба осы жобаны іске асыруға қажетті салада фирма-инноватордың тек жұмыс тәжірибесі жеткіліксіз болғандықтан қайтарылуы мүмкін. Немесе, керісінше, егер әңгіме салааралық диверсификация туралы болса, фирма нарықтың баламалық сегменттерін амалсыз іздеуге мәжбүр.

Кез келген жоба ой көрінуінен бастап өзінің толық аяқталуына дейін өзінің дамуының айқын жүйелі сатыларының қатарынан өтеді. Даму сатыларының толық жиынтығы жобаның тіршілік циклын құрастырады. Жобаның тіршілік циклы фазаларға бөлінеді, фазалар – сатыларға, ал сатылар – кезеңдерге. Жобаның тіршілік цикл сатылары қызмет сферасына және жұмысты ұйымдастыруға қабылданған жуйеге байланысты айырылады. Бірақ әрбір жобада бастапқы (прединвестиционную) сатыны ерекшелеуге болады – жобаны іске асыру стадиясы және жоба бойынша жұмыстардың аяқталу сатысы. Ол айқын көрінген сияқты болады, бірақ жобаның тіршілік цикл ұғымы менеджерге өте маңызды, өйткені нақ осы ағымдағы саты менеджер қызметінің мақсаты мен түрлерін, қолданылатын әдістемелерді және аспаптық құралдарды анықтайды.

Инновациялық жобаның тіршілік циклы берік зерттеулерден басталады, қолданбалы және тәжірибелі-конструкторлық өңдеулерді алдын ала ескереді. Содан соң жаңа бұйымдардың өнеркәсіпті өндірісті игеруі басталады (байқаулар және өндірісті дайындауы). Келесіде өнеркәсіпті өндіріс процесі жүреді, онда білімдер заттанады, және бұл саты 2 кезеңді көздейді: өнеркәсіпті өндіріс және өнім іске асыру. Инновациялардың өндірісінен кейін олардың ақырғы тұтынушымен қолдану сатысы келеді, оған жөндеу қызметтерін көрсету, қызмет көрсету, қызметшілерді оқыту жатады. Әрбір өңдеу және орындау фазаларында өзінің мақсаттары мен міндеттері болады.

Жоба құрамы оны орындау мен даму процесінде өзгеріссіз қалмайды, онда жаңа элементтер пайда болуы немесе оның құрамындағы объектілер алынып тасталуы мүмкін. Жоба әрбір жүйе сияқты элементтерге бөлінуі мүмкін. Қайткенде олардың арасында байланыстар анықталуы және ұстанылуы тиіс.

Жоба мен сыртқы орта арасында оның іске асу жұмысына қатысатын байланыс пен элементтердің ауыспалылығы жүзеге асады.

Сыртқы орта келесі факторлар арқылы қалыптасады: саяси; экономикалық; әлеуметтік; ғылыми-техникалық.

Инновациялық жобаның негізгі қатысушылары:

1. Тапсырыс беруші – келешек ие және жоба нәтижелерінің пайдаланушысы (заңды, физикалық тұлға).

2. Инвестор – ақшаларды салатын заңды, физикалық тұлғалар (тапсырыс беруші және инвестор сәйкес келе алады).

3. Жобалаушы – жоба өдеушісі.

4. Жабдықтаушы – заттық-техникалық қамсыздандыруды қамтамасыз етуші ұйым.

5. Жоба басшысы – тапсырысшы жоба бойынша жұмыстарды басқаруға өкілеттіктер беретін заңды тұлға.

6. Жоба командасы, жұмыс кезеңіне құрылады.

Жұмыстардың жалпы көлемі ұшырайтын басқаруға – одақтарға жобамен, мамандарға басқарудың астына беріледі.

Осы жұмыс екінші басына өткізілгеннен кейін талдау негізінде ЖШС «Восток-Кондитер» жағдайы және техникалық және технологиялық факторларының қолдану нәтижелілігі инноватикасы жылдан жылға жақсарып, бірақ кішкене екпіндермен. Инновациялық технологиялардың енгізу деңгей және техникасы орташа, сондықтан да кәсіпорында инновациялық жұмыстарды күшейтудің қажеттілігі туралы атап өтуге болады, әсіресе барлық қажетті резервтер, мүмкіншіліктер ұйымда бар. Jндіріс көлемдерінің және комбинат өнім өткізулерінің тұрақты өсулерін, кәсіпорын өндірістік қуаттылықтарының тиеу деңгейінің жоғарылауын осыған қосуға болады. Талдау ұйым жұмысының жетіспеушіліктеріне: өнім өткізілу деңгейінің нашарлауы, өнімнің көп мөлшерде сапасы орташа болуы (әсіресе макарон және сүт өнімдері бойынша), іске асырылмаған өнім қалдықтарының көлемдерінің артуына, яғни қоймалардың тауар іркілуіне, қапталған шығындардың деңгейі өнімді сақтау және қоймалық орналастырулардың жоғарлауына ертіп әкеледі.

Осындай мәселерді шешу үшін кәсіпорынға қажетті барлық жаңа инновациялық технологиялар көбірек қолдану керек, атап айтқанда өндірісте өнімнің жаңа түрлерін өте жақсы сапалы, жоғары сұраныс деңгейін және рентабельділікті қажет ететін өнімді шығару жолдарын ұйымдастыру.

Өнім сапасының жоғарлауы нарықтың сыртқы және ішкі тұтынушылық болжамының ғылыми негізіне сүйенуі керек. Жаңа инновациялық технологиялардың енгізу жоспарларының дұрыс негіздеулері өнім өндірісінің нәтижелері туралы мәліметтерді қажет етеді, оның сапасы нақты деңгейі туралы мәліметті талдап қорытады және талдайды.

Сапаның жоғарылауы басқарудың әр түрлі деңгейінде және тауардың өміршендік циклы кезеңдерінде, жобалауда, өндірісте және эксплуатацияда жузеге асырылуы қажет. Сапаның жоғарылату жоспары қажетті материалдық, қаржылық және еңбек қорларымен тиісті қамтамасыз етілуі керек. Сапаны жоғарлатуда жоспарланған көрсеткіштер және шаралар экономикалық нәтижеліліктің қажетті есептерімен мұқият дәлелденуі қажет.

Шығарылған өнімнің сапасын жоғарлатуды қамтамасыз ету үшін ұйымға өзінің жабдықтаушыларынан олар жеткізетін шикізаттардың, материалдардың, бұйымдардың жинақталған және басқа өнімдердің ақырғы компоненттерінің сапаларын жоғарлатуды сол өнімге сәйкес талап етуі керек.

Ұйымда өнім сапасын жоғарлатудың ақырғы мақсаты болып өнім сапасының жұмыс жасауының нәтижелілігі жоғары болуы тиісті.

Жаңа инновациялық технологияларды жиынтық шараларын енгізуде ол өндірістің экономикалық әсерінің мөлшерімен және барымен, сонымен қатар еңбек жаңа құралдарының қолдануының жақсарған сапалы мінездемелермен анықталады.

Сонымен қатар, кәсіпорында сапалы өнім өндірістері көлемдерінің жоғарылауымен нақтылы шаралар өңдей, еңбек өнімділігі өзгеруіне және жұмыс істеушілерінің санына байлаулы ықпал жасау шығындарының қажеттілігін есепке алу қажет.

Сайып келгенде, азықты тауар нарығында фирма бәсеке қабілеттілігін көтеруіне және кәсіпорын өнім сапасының жоғарлауына кәсіпорынның өндірістік цехтеріне өзінің құралдарының жаңарту жұмыстарын жүргізу қажет, ол дүниежүзілік стандарттарға және жергілікті нарық талаптарына лайықты болу керек. Дәл осы мақсаттарға капиталдарды тарту көзделеді.

Әдебиеттер

1. Егоршин А.П. Управление персоналом. – 2-е изд. – Н. Новгород: НИМБ, 2015.

2. Ендовицкий Д.А Комплексный анализ и контроль инвестиционной деятельности: методология и практика. – М.: Финансы и статистика, 2011.

3. Ефимова О.В. Финансовый анализ. – М.: Бухгалтерский учет, 2011.
4. Завлина П.Н., Казанцева А.К. Инновационный менеджмент: Учеб. пособие. – СПб.: Наука, 2012.
5. Зайцев Н. Экономика промышленного предприятия. – М.: Инфа-М, 2013.

Түйін

Инновациялық процесс инноватика теориясы бойынша инновациялық өзгертулердің дайындалуы мен жүзеге асырылуы және бірыңғай, комплексті бүтінді құрайтын, өзара байланысқан фазалардан құралады. Осы процесс нәтижесінде жүзеге асырылған, қолданылған өзгерту – инновация пайда болды.

Резюме

Инновационный процесс состоит из разработки и внедрения инновационных изменений в теории инноваций и взаимосвязанных фаз, которые образуют единое комплексное целое. В результате этого процесса применяемые изменения – инновации.

Summary

The innovation process consists of the development and evolution of innovation transformations in the theory of innovations and interconnected phases that form one single complex species. In consequence, the applied changes – innovation.

ӘОЖ 338.001.36

Жақсылық А., *«Мемлекеттік және жергілікті басқару» мамандығының магистранты*
Ғылыми жетекшісі: ***Турекулова Д.М.,*** *э.ғ.д., профессор*
ҚазЭҚХСУ

ҚАЗАҚСТАНДАҒЫ ШАҒЫН КӘСІПОРЫНДАРДЫҢ ҚОЛДАУЫНДАҒЫ НЕГІЗГІ БАҒЫТТЫ ЖЕТІЛДІРУ

Экономиканың кез келген секторында инновациялар қаржы салымдарын қажет етеді. Қосымша пайда табу, шағын кәсіпкерлік қызметінің тиімділігін жоғарылату, әлеуметтік-экономикалық нәтижені алу үшін де қаржы салымдары керек. Сонымен қатар тәжірибе жүзінде келесідей байланыс анықталды: шағын кәсіпорын болашақта неғұрлым үлкен табысқа жетуді көздейтін болса, ол солғұрлым көп шығын жұмсауға дайын болуы керек [1].

Ұсынылған инновациялық-бағдарлы стратегияның негізі – оның өндірістік-техникалық, ақпараттық-технологиялық сияқты шағын инновациялық құрылымдарды дамыту мен құруды алдын ала қарастыратын болып табылады. Аталмыш стратегияның аясында инновациялық құрылымды құру үлгісі 1-суретте бейнеленген.

Қазақстанның ШКС-да көптеген кәсіпорындарының басшылары стратегиялық ынтымақтастықтың тиімді стратегиясын жасады. Бұл стратегиялар экономикалық тұрақтылық пен дамуды қамтамасыз ететін бірнеше шағын кәсіпорындардың біріккен қызметіне бағытталған, белгілі қоғамдық ұйымдасқан, олардың қызметі өзара ынтымақтастықпен анықталады [2].

Осы базада өнеркәсібі дамыған және дамушы елдерде корпорациялар және кластерлер қалыптасуда. Кластер ұғымы кәсіпорындар кешені (өнеркәсіп компаниялары, зерттеу орталықтары, ғылыми мекемелер), мемлекеттік басқару органдары, кәсіподақтар, қоғамдық ұйымдар және басқалары территориялық шоғырландыру базасында арнайы жеткізіп берушілер, негізгі өнім өндірушілер және тұтынушылар технологиялық тізбекпен байланысқан [3].

Дамыған елдердің техникалық тәжірибесі көрсеткендей, кластердің аясын табысты кеңейту мен тереңдетуде әлемдік экономиканың даму бөлігінің ажырамас құрамы болып табылады. Көптеген елдер бәсеке принциптерін дамыта отырып, ынтымақтастық мәселесіне көп көңіл бөледі.

Егер соңғы уақытқа дейін осы ынтымақтастық салалық мүдделермен шектелмесе, онда осы саладағы ынтымақтастықты жаңа деңгейде – кластер деңгейінде кеңейту байқалады.

Шағын кәсіпкерлік секторында кластерлік модельдер мен кластерлік технологиялардың икемделуі келесі механизмдер ретінде болады (2-сурет).

1-сурет. **ШКС-дағы инновациялық құрылымның принципті үлгісі***

**Ескерту: Зерттеу негізінде автор құрастырған*

2-сурет. **Шағын кәсіпкерлікке кластерлік тұжырымдамасын икемдеу механизмдері***

**Ескерту: Зерттеу негізінде автор құрастырған*

Мұндай түпкілікті мақсаттарға қол жеткізу үшін тәжірибе жүзінде барша қабылданған мемлекеттік бағдарламаларда мына төмендегідей бағыттарда қамтылып отырған міндеттер жоспарланды: шағын кәсіпорындарды дамыту үшін қолайлы макроэкономикалық, саяси, әлеуметтік, құқықтық және моральдық жағдайлар тудыру; кәсіпкерлік қызметпен айналысу жолындағы кедергілерді азайту; шағын кәсіпорындарды қаржылық ресурстарға қол жеткізу үшін қажетті жағдайлармен қамтамасыз ету; қаржылық және қаржылық емес компоненттерден тұратын шағын кәсіпкерлікке деген жан-жақты мемлекеттік қолдаулар көрсету мақсатында арнайы мемелекеттік құрылымдар құру; кәсіпкерлік қызметке тарту үшін халықтың қалың ортасында ынталылықты арттыру [4].

Бұл бағытта мейлінше маңызды көп салалы жұмыстар жүзеге асырылды, оның басты нәтижесі ретінде кәсіпорындардың бүкіл Қазақстан бойынша кең етек жайып отырғандығын айтуға болады.

Әлемдік экономикалық дағдарыстың кең өріс алып отырған жағдайында Қазақстан Үкіметі шағын кәсіпорындарды қолдау көрсетуді дағдарысқа қарсы бағдарламаның негізгі бағытына айналдыруда. Мұның өзі біздің елімізге дағдарыстың апаттарынан айналып өтудің факторларының біріне айналды.

Дегенмен, шағын кәсіпорындардың құрылымдық және сапалық бағыттарда дамытудың мемлекеттік бағдарламалардан туындайтын міндеттері бүгінгі күнге дейін толығымен орындала қойды деп айту қиын.

Шағын кәсіпорындардың дамуын тежеп отырған факторлар: шағын кәсіпорындардың қаржылық ресурстарға қол жеткізуінің жеткіліксіздігі; бәсекелестік ортаның әлсіздігі; кәсіпорындарды жүргізудің мәдениетінің төмендігі, ол, ең алдымен ШОК-тің басым бөлігінің бүгінгі таңдағы ақпараттық-зерттеушілікпен қамтамасыз етушілікті көтере алмай отырғанды-ғымен байланысты [5].

Қазіргі кезде жоғарыда аталған мәселелерді шешу үшін кешенді шаралар қабылдануда және салық туралы заңды, өмір сүрудің басқа да нормативтік негіздерін, кәсіпорындарды реттеп және қолдау керсетудің объективті куәсі ретінде ТМД-ның барлық елдерімен салыстырғанда «Doing Business» халықаралық рейтингісі бойынша Қазақстан жетекшілік рөлге ие болып отырғандығы. Бұл жетістіктер жайында тәуелсіздігіміздің 18 жылдығына арналған салтанатты жиналыста Қазақстан Республикасының Президенті Н.Ә. Назарбаев айрықша атап өтті.

Әдебиеттер

1. Жұмаханов Б.Қ., Мұхамедов Ә.О. Еңбек ресурстары – әлеуметтік – экономикалық категория// Жаршы, 2008. – №6. – Б. 9-12.

2. Радостовц Н. Еңбек – нарықтық категория// Егемен Қазақстан. – 2015, 4 қаңтар.

3. Еңбек рыногы// Қазақстан және оның аймақтары. – 2013. – №37. – Б. 58-60.

4. Абулгазин Д. Роль трудовых ресурсов в экономической развитии страны// Труд в Казахстане. – 2014. – №4. – С. 32-36.

5. Подхудинов С.К. Система менеджмента. – М., 2013. – С. 186.

Түйін

Тиімді бизнесті басқару оның жетістігінің кілті болып табылады. Бизнестің тиімділігін басқару критерийлері мен ережелерін білу үшін сіз тиісті материалдарды қамтитын біздің бөлімді пайдалана аласыз

Резюме

Эффективное управление бизнесом – залог его успеха. Узнать критерии и правила управления эффективностью бизнеса можно с помощью нашего раздела, в котором собраны материалы соответствующей тематики

Summary

Effective business management is the key to its success. To learn the criteria and rules for managing business performance, you can use our section, which contains the relevant materials

УДК 338
Исин Ә.Е., *магистрант спец. «Государственное и местное управление»*
Научный руководитель: ***Жамкеева М.К.,*** *PhD, ст. преподаватель*
КазУЭФМТ

ОСНОВНЫЕ МЕХАНИЗМЫ РЕАЛИЗАЦИИ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ПОДДЕРЖКИ ИННОВАЦИОННОГО ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСТВА

Для повышения конкурентоспособности экономики необходимо использовать рыночные механизмы. Важнейшую роль в данном вопросе может сыграть сектор малого инновационного предпринимательства.

Государство разрабатывает механизм поддержки инновационной деятельности малых предприятий. Стимулы же к инновациям, эффективность производства, благоприятный инвестиционный климат, возможности финансирования выпуска наукоемкой продукции и трансферта высоких технологий определяются уровнем цен, размером банковских процентов, величиной и структурой спроса на инновации, нормой рентабельности, которые, в свою очередь, влияют на характер и динамику развития малых инновационных предприятий [1, с. 61].

Термин «механизм» [4] означает: внутреннее устройство (система звеньев) машины, прибора, аппарата, приводящее их в действие; система, устройство, определяющие порядок какого-нибудь вида деятельности; последовательность состояний, процессов, определяющих собою какое-нибудь действие, явление.

По определению М.И. Круглова «Комплексный механизм управления представляет собой совокупность экономических, мотивационных, организационных и правовых (а в ряде случаев – также политических) способов целенаправленного взаимодействия субъектов хозяйствования (субъектов предпринимательства и научно-технического развития) и воздействия на их деятельность, обеспечивающих согласование интересов действующих сторон, объектов и субъектов управления» [2, с. 126].

Таким образом, под механизмом государственной поддержки малого инновационного предпринимательства (МИП) предлагаем понимать совокупность взаимосвязанных элементов, инструментов и методов организации и управления, обеспечивающих функционирование системы государственной поддержки малого инновационного предпринимательства [7].

Рассматривая систему государственной поддержки малого инновационного предпринимательства, следует отметить, что она должна иметь: четко определенные цели; органы управления, реализующие функции, которые обеспечивают достижение сформулированных целей; информационную систему; инструменты регулирования и поддержки.

Систему государственной поддержки МиП следует рассматривать как множество элементов, находящихся в отношениях и связях друг с другом, образующих определенную целостность. Функции отдельных элементов системы вытекают из основной ее цели и задач. Основная цель состоит в создании наиболее благоприятных условий для развития малого инновационного предпринимательства.

К основным инструментам регулирования, в свою очередь, относятся несколько составляющих:

1) прямое государственное стимулирование научно-исследовательских и опытно-конструкторских работ (ниОКР) путем распределения бюджетных и внебюджетных финансовых ресурсов (госзаказ, гранты, кредитование) между различными сферами научных исследований и разработок в соответствии с системой государственных научных приоритетов;

2) косвенное государственное стимулирование науки и освоения ее достижений в государственном и частном секторах экономики с помощью налоговой, амортизационной, патентной, таможенной политики, а также путем поддержки МиП;

3) предоставление различного рода льгот субъектам инновационного процесса (как непосредственно предпринимателям, осуществляющим инновации, так и тем элементам инфраструктуры, которые оказывают им ту или иную поддержку);

4) формирование инновационного климата в экономике и инфраструктуры обеспечения исследований и разработок, включая национальные службы научно-технической информации, патентования и лицензирования, стандартизации, сертификации, статистики, аналитические центры для изучения зарубежного опыта, подготовки прогнозов научно-технического развития и формирования на их основе системы национальных научных приоритетов для обеспечения информацией лиц, принимающих решения.

Идеально, когда действие инструментов направлено на решение ключевых проблем объекта регулирования. Однако в нынешних социально-экономических условиях требовать полноты и завершенности от политики в любой сфере не приходится, поскольку в обстановке перманентного кризиса стратегические и текущие цели государства находятся в постоянном противоречии.

Согласно одному из существующих подходов выделяются такие принципы государственной поддержки малого бизнеса, как протекционизм; программно-целевой характер; дифференцированность; обусловленная гарантированность поддержки и ответственность госорганов; учет динамичности и противоречивости процесса становления слоя малых предпринимателей; ориентированность системы поддержки МП на регулирование внешней среды малого предпринимательства, на внутренние функциональные области малых предприятий и на самоорганизацию соответствующей системы институтов [6, с. 41].

Данные принципы, на наш взгляд, также применимы для системы господдержки и малого инновационного предпринимательства. Однако этот перечень, по нашему мнению, необходимо дополнить следующими принципами:

- оптимизация государственной поддержки;
- постоянное совершенствование форм государственной поддержки и способов ее реализации;
- рациональность предоставления государственной поддержки.

Под протекционизмом господдержки понимается государственная защита интересов МИП и поощрение экспорта конкурентоспособного товара на внешних рынках путем осуществления тарифного и нетарифного регулирования.

Под дифференцированностью господдержки понимается учет вида инновационной продукции при оказании поддержки, то есть, является ли созданная инновация впервые внедренной продукцией, либо усовершенствованной продукцией, либо новым типом продукции [5, с. 3].

Программно-целевой характер господдержки подразумевает выработку единой целевой стратегии, методов и инструментов поддержки МИП, а также разработку государственных программ, способствующих формированию и развитию сектора малого бизнеса.

Обусловленная гарантированность поддержки и ответственность госорганов – необходимый фактор осуществления как государственный политики по поддержке инновационной деятельности в целом, так и, в частности, развития малого инновационного предпринимательства.

Ориентированность на регулирование внешней среды МИП – подразумевает использование государством, в первую очередь, не прямые методы регулирования, а косвенные, посредством создания благоприятных внешних условий для функционирования предприятий (стабильность в экономике, низкая инфляция, благоприятная политическая обстановка и т. п.)

Оптимизация государственной поддержки должна осуществляться «путем возможности сочетания различных ее форм и способов реализации с учетом особенностей субъекта инновационной деятельности, этапа инновационной деятельности, результатов научной и научно-технической деятельности, используемых при производстве инновационной продукции, вида и типа производимой инновационной продукции и других существенных показателей» [5, с. 1].

Рациональность предоставления государственной поддержки подразумевает, что она должна исключать необоснованное финансирование аналогичных инновационных проектов и программ.

Учет динамичности и противоречивости процесса становления слоя малых инновационных предпринимателей – разработка программ господдержки должна учитывать многочисленные факторы риска, которые сопровождают деятельность малого инновационного бизнеса.

Постоянное совершенствование форм государственной поддержки и способов ее реализации – это неотъемлемый процесс, так как меняется внешняя среда, развиваются и сами иннова-

ционные предприятия, соответственно все это требует совершенствования господдержки, ее форм и способов реализации. А также, учитывая то обстоятельство, что сектор МиП – достаточно новое явления для российской экономики, а государственная поддержка данного сектора еще более новое, то совершенствование необходимо также, исходя из соображений недостаточности опыта и существующих недостатков государственной политики в сфере поддержки малого бизнеса.

Предлагаем в системе господдержки МиП выделить 3 подсистемы: программно-целевой блок, организационно-правовой и функционально-ресурсный.

Программно-целевой блок системы господдержки включает в себя цели, принципы, методы, концепции и программы поддержки малых предприятий.

Организационно-правовой блок включает в себя специализированные органы государственного управления и органы государственной и негосударственной поддержки малого предпринимательства, а также его законодательную и нормативно-правовую базу. данный блок охватывает такие подсистемы обеспечения поддержки малого бизнеса, которые выполняют следующие функции: законодательного и нормативноправового обеспечения; содействия малому бизнесу в осуществлении внешнеэкономической деятельности (ВЭд); интеграционного взаимодействия крупного и малого бизнеса и т. д.

Функционально-ресурсный блок оказывает регулирующее воздействие на процесс становления предпринимательства как на макроуровне (внешняя среда), так и на микроуровне (внутренняя среда).

Инновационная инфраструктура – это комплекс организационно-экономических институтов, непосредственно обеспечивающих условия реализации инновационных процессов хозяйствующими субъектами на основе принципов экономической эффективности. Одним из важнейших объектов инновационной инфраструктуры являются бизнес-инкубаторы.

Проанализировав имеющиеся в экономической литературе определения понятия «бизнес-инкубатор», нами установлено, что принципиальным при определении бизнес-инкубатора является тот факт, что основной целью его деятельности является оказание в фиксированные сроки поддержки зарождающимся предприятиям при организации первоначальной деятельности и выходе на рынок.

Основными целями бизнес-инкубатора являются: ускорение создания новых малых предприятий, повышение их жизнестойкости, устойчивости и конкурентоспособности; облегчение доступа к разного рода ресурсам; активизация инновационной деятельности; создание новых производств с целью создания новых рабочих мест; формирование стандартов профессионального бизнеса среди предпринимателей малого бизнеса; распространение передового отечественного и зарубежного опыта.

Литература

1. Венчурное финансирование инновационной деятельности // Инновационная экономика / Под ред. А.А. Дагаева. – М.: Наука, 2001. – С. 61-69.

2. Круглов М.И. Стратегическое управление компанией. – М.: Русская деловая литература, 1998. – 768 с.

3. Моргунов Е.В., Пазова А.А. Направления развития и поддержки малого инновационного предпринимательства в России // Вестник Университета (ГУУ). – 2009. – № 19. – С. 168-174.

4. Ожегов С.И., Шведова Н.Ю. Толковый словарь русского языка: 80000 слов и фразеологических выражений. – М.: Азбуковник, 1997. – 944 с.

5. Проект Федерального Закона № 495392-5 «О государственной поддержке инновационной деятельности в РФ» [Электронный ресурс]. Режим доступа: http:// base.consultant.ru.

6. Савченко В. Феномен предпринимательства (экспериментальный спецкурс) // РЭЖ. 1996. № 1. С. 41-43.

Резюме

В условиях становления экономики инновационного типа усиливается значимость малого инновационного предпринимательства, и оно превращается в ключевой фактор коренных изменений. Статья посвящена исследованию структуры системы государственной поддержки малого бизнеса и анализу основных механизмов ее реализации.

Түйін

Экономиканың инновациялық түрін қалыптастыру жағдайында шағын инновациялық кәсіпкерліктің маңызы артып, түбегейлі өзгерістердің негізгі факторы болып табылады. Мақала шағын кәсіпкерлікті мемлекеттік қолдау жүйесінің құрылымын зерттеуге және оны жүзеге асырудың негізгі тетіктерін талдауға арналған.

Summary

The formation of the innovative economy type is being going on, the importance of small innovative business amplifies, it turns into the key factor of radical changes. The article is devoted to the system structure study of state support for small-scale business and the analysis of the basic mechanisms of its realization.

УДК 336.71:658 (574)

Исмагулова Л.С., *магистрант спец.*
«Государственное и местное управления»
Научный руководитель: ***Лесбаева Г.Т.,*** *д.э.н., профессор*
КазУЭФМТ

ОСНОВНЫЕ НАПРАВЛЕНИЯ РАЗВИТИЯ СИСТЕМЫ СОЦИАЛЬНОЙ ПОЛИТИКИ В РЕСПУБЛИКЕ КАЗАХСТАН

Социальную политику (англ. socialpolicy) необходимо рассматривать с нескольких сторон. Во-первых, как систему практических мероприятий, проводимых правительством через местные и региональные органы власти, направленных на улучшение качества и уровня жизни больших социальных групп, финансируемых из средств госбюджета и соответствующих либо идеологическим установкам государства на данный момент, либо ценностным ориентациям общества на долговременную перспективу. Во-вторых, как составную часть общей стратегии государства, относящуюся к социальной сфере: целенаправленную деятельность по выработке и реализации решений, непосредственно касающихся человека, его положения в обществе; по предоставлению ему социальных гарантий с учетом особенностей различных групп населения страны [1, с. 235].

Проводимая правительством, всеми ветвями и органами власти, опирающаяся на широкую общественную поддержку социальная политика предназначена аккумулировать, фокусировать, отражать обстановку в стране и ситуацию в обществе, потребности и цели социального развития.

Задачи социальной политики охватывают стимулирование экономического роста и подчинение производства интересам потребления, усиление трудовой мотивации и деловой предприимчивости, обеспечение должного уровня жизни и социальной защиты населения, сохранение культурного и природного наследия, национального своеобразия и самобытности. Для эффективности осуществления своих регулирующих функций государство располагает такими мощными рычагами воздействия, как законодательство страны, национальный бюджет, система налогов и пошлин. Определяющей целью социальной политики были и остаются активизация факторов, стимулирующих высокоэффективный и производительный труд, достижение ощутимого улучшения материального положения и условий жизни населения.

В современных условиях социальная политика должна быть приоритетна для властных структур любого государства [2, с. 358]. Социальная политика государства может быть представлена как форма сознательного воздействия на социальную сферу жизнедеятельности людей с целью ее изменения. Это наиболее обоб-щенное представление о социальной политике государства позволяет рассмотреть ее как часть государственного управления, объектом которого является социальная сфера жизни людей. В силу специфики социальной сферы как объекта управления социальная политика также является специфическим воздействием. Уяснив данную особенность социальной сферы, мы сможем также понять особенность деятельности государства, которая обозначается таким понятием как «социальная политика» (Рис.).

Государственная социальная политика – политическая деятельность государства по экономическому, социально-политическому, идеологическому обеспечению и согласованию общественных, групповых, личных интересов граждан

Сферы	Содержание	Функции
- интересы классов и др. социальных общностей; - отношения общества и личности; - условия труда, быта, досуга; - условия жизни и формирования личности	- развитие рыночного механизма регулирования производства; - формирование правового социального государства; - создание достаточного кол-ва рабочих мест; - индексация уровня жизни граждан; - расширение воспроизводства рабочей силы; - реализация принципа оплаты по труду и его результатам; - реализация права на отдых, в т.ч. на оплачиваемый; - социальное страхование; - социальная защищенность старости	- подъем трудовой, общественной активности населения; - гармонизация отношений в обществе; - обеспечение политической стабильности общественного строя

Рис. **Сущность, сферы, содержание и функции государственной социальной политики**

Социальная сфера жизни общества раскладывается на объективные и субъективные составляющие. К объективным необходимо отнести условия жизни индивидов, а к субъективным – потребности индивидов. При этом социальная сфера жизни людей представлена как отношения между условиями жизни людей и их потребностями. Социальная политика оказывает воздействия на условия жизни людей. Пределы этого воздействия в установлении таких отношений между двумя элементами социальной сферы, при которых у индивидов не воспроизводится чувство нуждаемости.

Для того чтобы социальная сфера стала объектом управления государством, необходим такой уровень ее развития, который требовал бы вмешательства государства. Условием, при котором это вмешательство становится действительным, является такой уровень развития потребностей индивидов, который не может быть удовлетворен за счет собственного труда, как это имело место в аграрных обществах, а удовлетворяется высокоразвитым промышленным производством. Поэтому развитие производства и степень разделения труда в этом производстве является материальной основой необходимости государственной интервенции в социальную сферу жизни людей.

Развитая потребность человека появляется с развитым разделением труда, но не равным доступом большинства населения к продуктам данного производства, базирующегося на разделении труда. Замечено, в рамках социально-экономической школы анализа социальной политики, что чем больше в социальной структуре общества представителей наемного труда, чем выше разделение труда, тем больше доля отчислений, производимых государством на социальные нужды населения страны. Если экономической основой социально-политической деятельности государства является промышленный способ производства и разделение труда, то социальной основой является объединение представителей наемного труда, чей интерес так же, как и интерес предпринимателей, покоится на данном производстве. В силу ограниченных возможностей производства удовлетворять потребности индивидов между производством и потреблением возникает противоречие, на основе которого разворачивается социальный конфликт. Ограниченный и конфликтный характер отношений между индивидами, как результат ограниченного производства, порождает такие группы людей, которые могут воспроизводится при условии помощи последним со стороны общества в лице государства. К этим группам людей относятся те социальные группы, которые либо по малолетству,

либо по болезни, либо старости, либо в результате отсутствия работы не в состоянии самостоятельно обеспечить удовлетворение своих потребностей и потребностей своей семьи. Данные группы людей имелись во все времена, однако потребности этих групп людей не требовали всеобщей защиты со стороны государства и осуществлялись в основном на местном уровне.

Социальная защита как легитимированная деятельность государства приобретает всеобщий характер, а потребности индивидов становятся политической категорией только на промышленной стадии производства, когда производительная сила общества – человек – начинает носить общественный характер. Этот общественный характер производства и человека предопределяет социально-политическую деятельность государства в социальной сфере и государственное управление потребностями человека. Для того чтобы государство было в состоянии управлять социальной сферой в рамках своей социально-политической деятельности, оно редуцирует социальную сферу в категории политики. Это означает, что государство выделяет из всей совокупности отношений социальной сферы жизни общества такие отношения, которые начинают носить всеобщий характер и тем самым должны защищаться политически.

Обязанность защиты со стороны государства своих граждан вытекает из социальной сути самого государства, которая заключается в установлении политически детерминированной социальной связи между людьми. То есть социальная защита есть особая политическая форма включения индивидов в социальную жизнь с целью снятия экономических препятствий, не позволяющих без посторонней помощи их преодолеть. Этим актом государство определяет «социальную зону» своего политического влияния, своей защиты данной социальной зоны всеми средствами и способами, находящимися в его распоряжении. Социальная сфера при этом предстает перед нами как конституируемые социальные права и обеспеченные экономическими возможностями социальные гарантии.

Социальные права – это реализуемые отношения под эгидой государства, это отношения, в которые вступает индивид свободно, по праву, без каких-либо ограничений и предварительных условий со стороны кого бы то ни было, это особая форма регулирования отношений в обществе со стороны государства и особая институциональная форма разрешения социального конфликта.

Социальные гарантии – это обеспеченные существующими государственными ресурсами декларированные социальные права, социальные права в действии, реализованные социальные права. Потому социальные гарантии и права, например, Х. Ламперт включает в понятие собственности, которой как бы изначально наделяются представители наемного труда. Социальные гарантии в связи с этим можно рассматривать так же, как возможное право граждан распоряжаться теми ресурсами, которые находятся в распоряжении государства. Поэтому для государства в его социально-политической деятельности является важной проблемой определение круга лиц, которые имеют право на часть дохода государства, а тем самым на некоторые льготы.

Экономическое и социальное развитие общества взаимосвязано и взаимообусловлено. С одной стороны, в экономике закладывается фундамент решения социальных задач. С другой стороны, социальные факторы играют значительную роль в экономическом развитии и научно-техническом прогрессе. Активная социальная политика – важнейшая предпосылка повышения эффективности производства.

Независимо от общественного строя, любое государство определяет социальную стратегию, социальные приоритеты в тот или иной период развития страны. Поэтому сейчас в мире широко распространены понятия «социальная рыночная экономика», «социально-ориентированная рыночная экономика», «социальное государство», «социальная безопасность» и др.

В современном либерально-демократическом мире многие страны объявили себя (и юридически закрепили в основных законах) социальным государством.

Социальное государство стремится осуществлять гуманную социальную политику: заботиться о трудоустройстве рабочих ресурсов, правах человека, создавать доступные системы здравоохранения и образования, развитую систему социальной поддержки малоимущих слоев населения, бороться с бедностью, преступностью, предупреждать социальные конфликты.

Государственная социальная политика – одно из основных направлений внутренней политики

государства. Важнейшей задачей социальной политики является достижение определенного уровня равновесия в общественной жизни через:

- предоставление государственных гарантий для предотвращения или амортизации последствий стихии, голода, болезней, природных и техногенных катастроф, демографического «взрыва» и т.д.;
- перераспределение материальных средств и организационных усилий, направленных на обеспечение определенного уровня жизни и изменение его качества в направлении, снижающем социальную напряженность;
- регулирование образа жизни (налогами, средствами, благотворительность).

При разработке социальной политики встает вопрос о социальных приоритетах или социальных задачах, которые признаются обществом на конкретном этапе его развития в качестве наиболее настоятельных и неотложных, требующих первоочередного решения. Этот выбор протекает на фоне и под давлением политической борьбы за гражданские права, за удовлетворение социальных нужд и требований.

Итак, говоря о социальной политике государства, подразумевается прежде всего действия правительства, направленные на распределение и перераспределение доходов различных членов и групп общества. Так можно определить социальную политику в узком смысле слова. В широком смысле социальная политика – это одно из направлений макроэкономического регулирования, призванное обеспечить социальную стабильность общества и создать, насколько это возможно, одинаковые «стартовые условия» для граждан страны.

Литература

1. Бауржанов К.Ш. Социальная политика Республики Казахстан: Учеб. пособие. – Алматы: Экономика, 2010. – 23 с.
2. Программа Республики Казахстан «Программа занятости 2020» от 31 марта 2011 года за №316.
3. Власова В.М. Стабилизация занятости в условиях рынка: Учеб. пособие. – М.: Экономика, 2010. – 37 с.
4. Татибеков Б.Л. Регулирование рынка труда и занятости человеческих ресурсов РК в условиях глобализации: Учеб. пособие. – Алматы: Экономика, 2012. – 63 с.

Резюме

При разработке социальной политики встает вопрос о социальных приоритетах или социальных задачах, которые признаются обществом на конкретном этапе его развития в качестве наиболее настоятельных и неотложных, требующих первоочередного решения. Этот выбор протекает на фоне и под давлением политической борьбы за гражданские права, за удовлетворение социальных нужд и требований.

Түйін

Әлеуметтік саясатты дамыту кезінде мәселе қоғамның басымдықты шешімдерін талап ететін ең өзекті және шұғыл болып табылатын дамудың белгілі бір кезеңінде мойындаған әлеуметтік басымдықтары немесе әлеуметтік міндеттерінен туындайды. Бұл таңдау әлеуметтік қажеттіліктер мен талаптарға жауап беру үшін азаматтық құқықтар үшін саяси күрестің фоны мен қысымына байланысты болады.

Summary

When developing social policy, the question arises of social priorities or social tasks that are recognized by society at a particular stage of its development as the most urgent and urgent, requiring priority solutions. This choice takes place against the backdrop and pressure of political struggle for civil rights, for meeting social needs and demands.

УДК 338.984
Исмаилова А., *магистрантка спец.*
«Государственное и местное управление»
Научный руководитель: ***Сатканова Р.Г.,*** *к.э.н., доцент*
КазУЭФМТ

ОСНОВНЫЕ ПОНЯТИЯ И ПОЛОЖЕНИЯ УПРАВЛЕНИЯ СОЦИАЛЬНЫМИ ПРОЦЕССАМИ В ОРГАНИЗАЦИИ

Управление социальными процессами – многогранный процесс. Оно выступает в различных формах в зависимости от масштабов управляемой системы и ее социальной природы. В общественной жизни в целом имеют место два типа управления: стихийное и сознательное. Стихийное управление представляет собой средний результат столкновения, переплетения различных, часто противоречивых, сил, массы случайных единичных актов. Стихийное управляющее воздействие на социальные процессы пробивает себе дорогу в слепой игре случая. Оно автоматично по своей природе, несвязанно с сознательной управленческой деятельностью людей, общественных институтов. Люди вынуждены приспосабливаться к существующей ситуации. Примером стихийного саморегулирования социальных, производственных процессов является стихия рынка, который через спрос и предложение регулирует производство товаров, услуг, идей.

Другим типом управления является сознательное управление, которое связано с целесообразной деятельностью людей, специальных социальных общественных институтов (субъектов управления), осуществляющих сознательное воздействие на социальные процессы с целью достижения определенных результатов. Сознательное управление было всегда присуще человеческому обществу. Люди всегда стремились воздействовать на жизненные обстоятельства, изменить их в нужном направлении. Но это зависит от степени зрелости общества, от того, в какой мере оно допускает вмешательство в действие объективных законов его развития. Можно утверждать, что сознательное управление социальными процессами носит конкретно-исторический характер. Его цели, принципы, содержание зависят от социально-политической сущности данного общества, характера экономической системы, механизма государственной власти. С развитием человеческого общества сознательные элементы в социальном управлении имеют тенденцию к расширению, усилению своего влияния. Расширяется сфера действия субъектов управления, и прежде всего государства [1].

Таким образом, управление социальными процессами – это целенаправленный, сознательно организуемый процесс воздействия на управляемую систему для достижения максимальных результатов при минимальной затрате сил и времени. Управляющая система должна быть простой, не громоздкой. Иначе она будет обслуживать себя, вместо того чтобы обеспечивать эффективное управление.

Главным звеном, связывающим субъект и объект управления, являются социальные цели, которые выступают ориентиром управленческой деятельности. Социальные цели могут быть самыми различными как по содержанию, так и по объему в зависимости от уровня управления. Одно дело – социальные цели, которые ставит перед собой субъект управления обществом в целом (государством). Таким субъектом выступает правительство, политическое руководство страны. Целью здесь является организация материальных и людских ресурсов для развития экономики, духовной сферы, повышения уровня материальной жизни людей. Другие по объему и содержанию социальные цели ставит перед собой руководство отдельной отраслью народного хозяйства или отдельным предприятием, учреждением. Это – повышение производительности труда, внедрении новой техники, получение максимальной прибыли [2].

Управление как организационное упорядочение определенной социальной системы, процесса жизнедеятельности людей было внутренне присуще человеческому обществу с самых ранних ступеней его развития. Без управляющего воздействия на людей не могла осуществляться их совместная жизнь в родах и племенах, коллективная охота, добывание продуктов питания, защита от внешних нападений. Управленческое начало придавало жизни людей организованный характер.

Оно всегда имело всеобщий характер, ибо вытекает из системной природы общества, из коллективного труда людей и необходимости обмена между ними продуктами их материальной и духовной деятельности. Без управления, без установления и поддержания определенного порядка и организованности трудовая деятельность и социальная жизнь людей была бы невозможной.

Социологический подход к управлению предполагает выделение 3-х важнейших его элементов [3].

Ядро механизма управления составляет целенаправленное управляющее воздействие, включающее целеполагание и целеосуществление. Воздействие выступает в двух формах. Внешнее воздействие имеет орган управления за рамками объектов управления. Любая открытая система всегда подвергнута внешнему воздействию социального окружения в виде социальных условий и факторов (экономических, политических, социальных, духовных). Структура и характер внешнего воздействия для каждой управленческой системы различаются составом, интенсивностью, насыщенностью, степенью влияния. Другая форма воздействия – самоуправление, саморегуляция. Эта форма внутренне присуща любой управляемой системе. Процесс самоуправления складывается из двух мощных противодействующих процессов. С одной стороны, каждая система имеет свои источники, движущие силы, механизмы самодвижения, саморазвития главного системообразующего интегрального звена системы и других системообразующих качеств и звеньев, благодаря которым система сохраняет качественную определенность и целостность. С другой стороны, постоянные внешние и внутренние воздействия пытаются вывести систему из равновесия. Эти воздействия необходимы, но должны иметь достаточные пределы, чтобы процесс управления мог осуществляться. Внешние и внутренние воздействия на систему формируют новые системообразующие свойства и звенья, которые либо упорядочивают, корректируют в нужных пределах функционирование системы, либо нарушают се работу. Идеально, когда формой выражения внешнего и внутреннего воздействия является информация, обладающая свойством достаточности воздействия.

Другим компонентом социального управления является социальная самоорганизация, т. е. спонтанные процессы внутриорганизационного, внутригруппового, внутриколлективного регулирования (социальные нормы, моральные требования, общественное мнение, «школы престижа», лидерство, неформальное группообразование, узкогрупповые конъюнктурные интересы, морально-психологический климат и т. д.).

Социальная самоорганизация существует в обществе на всех его уровнях, начиная с общества как целого и кончая первичными группами. Отличительное ее свойство – спонтанность, т. е. самопроизвольность, отсутствие единого субъективного начала. Это не значит, что элемент субъективного – человеческая воля. План, цель здесь исключены совершенно. Но они не выступают как сознательно образуемая общая основа процесса.

То, что на шире ком уровне выступает как самоорганизация системы, на уровне индивида есть целевое поведение. Примером такой самоорганизации можно назвать многие демографические процессы – воспроизводство населения, брачность, эмиграцию и т. д. Эти процессы остаются таковыми в своей основе, несмотря на внедрение в них элементов целенаправленного воздействия: объективированного порядка (право, стимулы, социальные факторы).

Таким образом самоорганизация – продукт социального взаимодействия, происходят в массовом, коллективном или групповом масштабах.

Оба названных компонента образуют третий – организационный порядок, включающий в себя как продукт «прошлого» управленческого труда (решения, обьективированные в стабильной должностной структуре, административном распорядке, требованиях, режиме), так и стихийно сложившиеся правила и нормы отношений в организации.

Итак, механизм социального управления не сводится лишь к целенаправленному управляющему воздействию, но включает в себя организационный порядок и спонтанные процессы самоорганизации. В этом состоит специфика социологического подхода к управлению.

Исторически последовательность возникновения компонентов можно представить следующим образом: наиболее ранней явилась самоорганизация, затем сформировались самоуправление и, наконец, централизованное управление. Для современных организационных систем характерно сосуществование всех процессов управления.

Любая сложная система не может управлять только извне. Это тем более относится к самым сложным системам – социальным; исключение из них самоуправления и самоорганизации равносильно их разрушению; правомерно при этом преобладание одного из процессов управления. Для соотношения названных факторов управления характерны взаимопроникновение и переход одного в другой [4].

Составляющие социального управления обладают свойством эквифинальности. В то же время они могут иметь и различную направленность, противодействовать один другому. Из этих особенностей взаимодействия различных процессов управления вытекает важная социальная задача: определить место и функциональное значение каждого из составляющих, построить их взаимодействие в диалектическом единстве, во взаимосвязи. Иными словами, это интеграция разносторонних компонентов механизма социального управления, органичными составляющими которого должны стать организационный порядок, «внешнее» воздействие, самоуправление и самоорганизация.

Литература

1. Дридзе Т.М. Социально значимые процессы как объект управления. – М.: Институт социологии Российской академии наук, 2004. – 232 с.

2. Дятлов В.А., Кибанов А.Я., Пихало В.Т. Управление персоналом. – М.: ПРИОР, 2008. – 374 с.

3. Кибанова А.Я. Управление персоналом организации. – М.: ИНФРА-М, 2007. – 432 с.

4. Кравченко А.И. Социология труда в XX веке. Историко-критический очерк. – М., 2007. – 404 с.

Резюме

Проведение эффективной экономической политики, стимулирующей создание здоровых и безопасных условий труда, в том числе и за счет взносов на обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний

Түйін

Саламатты және қауіпсіз еңбек жағдайларын жасауды ынталандыратын тиімді экономикалық саясатты жүзеге асыру, оның ішінде жұмысшы жазатайым оқиғалардан және кәсіптік аурулардан қызметкерлерді міндетті әлеуметтік сақтандыруға аударымдар жасау арқылы

Summary

Conducting effective economic policies that stimulate the creation of healthy and safe working conditions, including through contributions to compulsory social insurance of workers against accidents at work and occupational diseases.

УДК 331.108.1(574)

Касенова Ж.Г., *магистрант спец.*
«Государственное и местное управление»
Научный руководитель: ***Турсумбаева М.Ж.,*** *к.э.н., и.о. доцента*
КазУЭФМТ

КАДРОВАЯ ПОЛИТИКА В СИСТЕМЕ ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ В РЕСПУБЛИКЕ КАЗАХСТАН

Кадры – наиболее ценная и важная часть производительных сил общества. В целом эффективность деятельности организации зависит от квалификации служащих, их расстановки и использования, что влияет на объем и темпы работы сотрудников.

В основе любой кадровой политики лежит вопрос повышения эффективности деятельности труда.

В системе государственной службы самостоятельным структурным подразделением, отвечающим за разработку и реализацию кадровой стратегии органов власти и управления, организацию

системы работы с кадрами (персоналом), является кадровая служба.

Кадровая служба государственного органа выполняет функции центра управления персоналом, конечной целью которого является успешная работа органов власти и управления, повышение профессиональной и материальной удовлетворенности каждого служащего, сохранение здоровья и обеспечение безопасности сотрудников.

В числе важнейших задач кадровой службы государственного органа:

1) обеспечение проведения кадровой политики в государственной службе;

2) внесение предложений руководителю государственного органа по реализации положений законов и иных нормативно-правовых актов о государственной службе;

3) организация подготовки и оформление решений государственного органа или его руководителя, связанных с поступлением на государственную службу, заключением государственного служебного контракта, назначением на должность государственной службы, ее прохождением, освобождением от должности государственной службы и увольнением государственного служащего с государственной службы;

4) документационное обеспечение прохождения государственной службы;

5) эффективное применение кадровых технологий;

6) заключение договоров на обучение с последующим поступлением на государственную службу;

7) организация профессиональной переподготовки, повышения квалификации (стажировки) государственных служащих;

8) организация проведения служебных проверок;

9) организация проверки соблюдения государственными служащими ограничений;

10) консультирование государственных служащих по правовым и иным вопросам, связанным с государственной службой;

11) обеспечение методического руководства деятельностью кадровых служб подведомственных организаций, обобщение и распространение передового опыта работы с персоналом, его анализ и адаптация к современным условиям государственного управления.

Перечень задач кадровой службы не закрыт. Это связано с тем, что в Республике Казахстан происходит реформирование государственной службы, становление ее как системы, как важнейшего механизма государственного управления.

В Казахстане с 2015 года запущена интегрированная информационная систему (ИИС) управления персоналом «Е-қызмет», на создание которой потрачено почти 2 млрд тенге.

Каждый чиновник, согласно своему уровню доступа сможет через систему видеть документы, которые должен рассмотреть, либо поручения, которые должен выполнить, и даже пройти тесты на подтверждение квалификации. И все это не отходя от своего рабочего компьютера.

Целью системы «Е-қызмет» являются:

- автоматизация деятельности Агентства по делам госслужбы и кадровой службы государственных органов;

- управление персоналом госслужбы в соответствии с международной практикой;

- получение в режиме онлайн полной кадровой информации о госслужащих центрального и регионального уровней.

Специфика государственной службы обусловливает ряд требований к государственному служащему. От него требуются, прежде всего нейтральность, беспристрастность, строгая дисциплина, законопослушность. Его деятельность протекает в рамках нормативных правовых актов. Это во многом и предопределяет характеристику управления персоналом в государственной службе.

Управление персоналом государственных органов представляет собой сложный, постоянно обновляющийся творческий процесс, в котором взаимодействуют многие организационные, социально-психологические, правовые, экономические, нравственные и другие факторы.

Функции управления персоналом государственной службы

• Корреспонденты на фрагмент

• Поставить закладку

• Посмотреть закладки

• Добавить комментарий
• Показать изменения
1. Служба управления персоналом (кадровая служба) в пределах своей компетенции:
• Корреспонденты на фрагмент
• Поставить закладку
• Посмотреть закладки
• Добавить комментарий
• Показать изменения
1) координирует деятельность структурных подразделений государственного органа по исполнению законодательства Республики Казахстан в сфере государственной службы;
• Корреспонденты на фрагмент
• Поставить закладку
• Посмотреть закладки
• Добавить комментарий
• Показать изменения
2) организует деятельность дисциплинарной, конкурсной и иных комиссий по кадровым вопросам;
• Корреспонденты на фрагмент
• Поставить закладку
• Посмотреть закладки
• Добавить комментарий
• Показать изменения
3) обеспечивает соблюдение процедур проведения оценки деятельности административных государственных служащих, конкурсного отбора, продвижения по службе государственных служащих, служебных расследований, привлечения государственных служащих к дисциплинарной ответственности, увольнения государственных служащих;
• Корреспонденты на фрагмент
• Поставить закладку
• Посмотреть закладки
• Добавить комментарий
• Показать изменения
4) организует отбор кадров, оформляет документы, связанные с прохождением государственными служащими государственной службы, осуществляет учет персональных данных государственных служащих, сведений о результатах оценки деятельности административных государственных служащих и прохождения обучения, в том числе в единой автоматизированной базе данных (информационной системе) по персоналу государственной службы;
• Корреспонденты на фрагмент
• Поставить закладку
• Посмотреть закладки
• Добавить комментарий
• Показать изменения
5) обеспечивает соблюдение ограничений, связанных с пребыванием на государственной службе;
• Корреспонденты на фрагмент
• Поставить закладку
• Посмотреть закладки
• Добавить комментарий
• Показать изменения
6) организует стажировку, наставничество, оценку деятельности, подготовку, переподготовку и повышение квалификации государственных служащих в соответствии с установленными сроками, разрабатывает порядок применения поощрений государственных служащих;

• Корреспонденты на фрагмент
• Поставить закладку
• Посмотреть закладки
• Добавить комментарий
• Показать изменения

7) осуществляет иные полномочия, установленные законодательством Республики Казахстан.

• Корреспонденты на фрагмент
• Поставить закладку
• Посмотреть закладки
• Добавить комментарий
• Показать изменения

2. Служба управления персоналом (кадровая служба) организационно самостоятельна от других структурных подразделений государственного органа, непосредственно подчинена руководителю государственного органа.

В сфере управления персоналом государственной службы функции – это специализированные направления деятельности органа государственной власти, его кадровой службы по отношению к задачам, решаемым в процессе управления персоналом.

Структура и штаты кадровой службы государственного органа формируются дифференцированно, исходя из целей и задач, стоящих перед ним, его структурных и технологических особенностей, объема полномочий, численности персонала, сложности и объема выполняемых работ.

Элементами структуры кадровой службы являются отдельные должности, подразделения кадровых служб, отношения между которыми поддерживаются благодаря вертикальным и горизонтальным связям. Правильным считается подход, при котором структуры кадровых служб государственных органов формируются на основе общих принципов построения и проектирования организаций. Важнейшие из них – принципы: научности, иерархичности, специализации, простоты, прогрессивности, автономности и многоаспектности.

Принцип научности требует, чтобы функционирование и построение структуры кадровой службы основывались на достижениях науки в области управления персоналом. При реализации принципа автономности обеспечивается рациональная автономность структурных подразделений. Временное выбытие отдельных работников не прерывает процесса кадровой работы. Поэтому каждый работник должен уметь выполнять функции вышестоящего, нижестоящего сотрудника и одного-двух работников своего уровня. На основе принципа многоаспектности кадровые службы обеспечивают в пределах своей компетенции и полномочий управление персоналом как по вертикали, так и по горизонтали. Принцип иерархичности состоит в том, что в любых вертикальных разрезах структура кадровой службы обеспечивает иерархичность взаимодействия между структурными подразделениями, отдельными руководителями или сотрудниками.

Нынешний статус многих кадровых служб весьма невысок. Это свидетельствует о том, что целесообразно переходить на новые организационно-структурные формы построения и управления персоналом органов государственной власти.

Важно, чтобы руководитель понимал роль и назначение кадрового подразделения в управлении персоналом организации, строил свою работу с учетом его рекомендаций, опирался на мнение специалистов кадровых служб. Кадровые службы не должны быть лишь техническим придатком руководящих структур, занимаясь в основном организационно-оформительской работой, они должны активнее помогать руководству государственного органа в определении его кадровой политики, управлять служебным продвижением персонала, заниматься проблемами межличностных отношений, совершенствованием стиля деятельности сотрудников и многими другими вопросами.

Сегодня кадровые службы уже не могут обходиться без научного обеспечения многогранной деятельности по управлению персоналом. Именно научный подход составляет тот резерв, который может превратить кадровую работу в мощное средство активизации профессиональных качеств работников органов власти и управления.

Литература

1. Закон Республики Казахстан от 23 ноября 2015 года №416-V «О государственной службе Республики Казахстан» (с изменениями и дополнениями по состоянию на 11.07.2017 г.).

2. Учебные материалы онлайн (info{ат}studwood.ru) © 2017 - 2017.

3. Сетевое издание Zakon.kz

Резюме

В основе любой кадровой политики лежит вопрос повышения эффективности деятельности труда. Статья описывает роль и место кадровой службы в системе управления персоналом, раскрывает специфику кадровой службы в государственных органах, функции управления персоналом государственной службы. В статье также представлена структура кадровой службы, затронуты вопросы внедрения ИИС Е-қызмет в государственных органах.

Түйін

Кез келген кадрлық саясаттың негізінде жұмыс тиімділігін арттыру мәселесі қарастырылған. Мақалада персоналды басқару жүйесіндегі кадрлық қызметтің рөлі мен орны, мемлекеттік органдардағы кадрлық қызметтің ерекшелігі, мемлекеттік қызмет персоналын басқару функциялары көрсетілген. Сонымен қатар, мақалада кадрлық қызметтің құрылымы баяндалған, мемлекеттік органдарға «Е-қызмет» интеграцияланған ақпараттық жүйесін енгізу мәселелері қарастырылған.

Summary

At the heart of any personnel policy is the issue of increasing the effectiveness of labor. The article describes the role and place of the personnel service in the personnel management system, reveals the specifics of the personnel service in state bodies, the functions of managing the personnel of the civil service. The article also presents the structure of the personnel service, touches upon the issues of the introduction of the IIS E-Kyzmet in state bodies.

УДК 338.5

Канешева А.Б., *магистрант спец.*
«Государственное и местное управление»
КазУЭФМТ

ЗАРУБЕЖНЫЙ ОПЫТ ГОСУДАРСТВЕННОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ ЦЕН

В странах с развитой рыночной экономикой на процессы цено-образования оказывает воздействие государство. Изучение зарубежного опыта ценообразования позволяет понять его закономерности и тенденции и использовать полученные знания при формировании ценового механизма в Казахстане.

Важной задачей при этом является получение определенных социальных результатов, в частности, поддержание прожиточного минимума на достаточном уровне, обеспечение возможности приобретения в оптимальном количестве товаров первой необходимости [1, с.15].

Меры воздействия государства на производителей могут быть как прямыми (установление определенных правил ценообразования), так и косвенными (через такие экономические рычаги, как финансово-кредитный механизм, оплата труда, налогообложение). Прямое регулирование цен осуществляется главным образом в сферах гран спорта, связи, электроэнергетики, водоснабжения и т.д. Среди прямых методов государственного регулирования необходимо назвать, прежде всего, административное установление цен. Косвенные меры направлены на изменение конъюнктуры, создание определенного режима в области финансирования, валютных и налоговых операций, и на установление оптимального соотношения между спросом и предложением на рынке.

Среди основных направлений косвенного регулирования цен можно выделить следующие: рестриктивная кредитно-денежная политика, регулирование учетной ставки федеральных резервных

банков; сокращение дефицита государственного бюджета; федеральные закупки товаров и услуг; налоговая политика. Эти направления государственной макроэкономической политики оказывают влияние на изменение соотношения спроса и предложения на внутреннем рынке США и таким образом определяют базовые пропорции обмена и уровня цен. Прямое государственное регулирование цен сейчас применяется лишь в высокомонополизированных отраслях, подпадающих под юрисдикцию антитрестовского регулирования. Так, специальные комиссии устанавливают тарифы на пользование электроэнергией и некоторые коммуникационные услуги. Всего в США государством регулируется от 5 до 10% цен [2, с. 233].

Государственный сектор в экономике Франции занимает небольшой удельный вес в ВНП и включает отрасли-монополисты (газовую промышленность, электроэнергетику и транспорт), а также некоторые отрасли, работающие в режиме рыночной конкуренции (национальный и коммерческий банки, страховые компании и отдельные фирмы). В первом случае государство устанавливает все экономические параметры деятельности отраслей-монополистов, в том числе объем инвестиций, оплату труда и цены на готовую продукцию, а во втором – государство оказывает минимальное воздействие на экономические параметры деятельности, побуждая их к конкуренции с частным сектором. Такая специфика экономики Франции предопределила соотношение между регулируемыми и свободными ценами: 20% цен регулируются государством, а остальные 80% находятся в режиме свободною рыночного ценообразования.

В Испании государство осуществляет регулирование и контроль за ценами на товары первой необходимости, а также на товары и услуги, производство которых монополизировано. Списки товаров и услуг, подпадающих под принудительное ценообразование, регулярно публикуются в бюллетенях коммерческой информации. Это касается в основном продукции предприятий госсектора и некоторых частных компаний.

Во всех случаях ходатайства, направляемые в Высший совет по ценам или в провинциальные комиссии, должны содержать: описание товаров и услуг, на которые предполагается повышение цен; структуру издержек производства; описание способов реализации товаров и услуг; действующие цены и тарифы на эти товары и услуги, а также проектируемые новые пены и тарифы; основание роста издержек производства, а следовательно, увеличения цен. Список товаров и услуг, цены на которые подпадают под государственное регулирование, значительно сократился в последние годы. Так, число отраслей экономики, где существовало активное вмешательство государства в ценообразование, сократилось со 174 до 21. В настоящее время удельный вес устанавливаемых непосредственно государством регулируемых цен в общей структуре составляет около 10% [3, с. 206].

Система ценообразования в Дании складывается в решающей степени под воздействием рыночных факторов. Государственное воздействие на формирование цен весьма ограничено и сводится главным образом к содействию формирования максимально благоприятных условий для свободной конкуренции частных производителей, которые сами устанавливают цены на свою продукцию исходя из таких критериев, как объемы производственных затрат, соотношение спроса и предложения и т.д. Гибкое применение системы потребительских налогов позволяет правительству влиять на уровень цен тех или иных товаров и оказывать воздействие на потребление в желательном направлении (например, ограничивать потребление спиртных напитков и т.д.). Хотя в Дании фактически отсутствует система государственных дотаций к ценам, однако в сфере потребления предоставляются государственные субсидии на приобретение медицинских препаратов. Но этот порядок рассматривается в качестве элемента системы социального обеспечения, а не как дотации к ценам. Процесс ценообразования на сельхозпродукцию складывается под воздействием механизма сельскохозяйственной политики ЕС. При этом в Дании существует довольно разветвленная система государственной поддержки фермеров, предусматривающая, в частности, предоставление государственных гарантий на займы и льготные рентные условия для капитального строительства, ведения дренажных и оросительных работ, внедрения энергосберегающих систем. Оказывается также помощь в виде льготных кредитов молодым фермерам, купившим собственное хозяйство.

Государственное регулирование в области ценообразования в Греции осуществляется как путем непосредственного определения цен и контроля за их соблюдением, так и проведением политики

цен и доходов на определенных этапах развития страны в рамках общеэкономической политики или в отдельных отраслях экономики. В настоящее время цены примерно на 20% наименований потребительских товаров и услуг регулируются государственными органами. Все подлежащие ценовому регулированию товары и услуги подразделяются на две группы. Первая группа – товары и услуги, установление цен на которые входит в компетенцию правительства и других государственных и частично государственных организаций.

Представляет интерес опыт государственного регулирования цен в Швеции. Прежде всего следует отметить, что здесь наблюдение и контроль за ценами ведет специальный орган – Государственное управление цен и конкуренции, подчиненное Министерству гражданской администрации. Кроме того, во всех 23 губерниях Швеции имеются конторы по проведению такой работы численностью от 2 до 10 человек. По мнению шведских экспертов, замораживание цен эффективно лишь в краткосрочном плане – для восстановления резких дисбалансов на рынке и подавления всплесков инфляции.

Следует отметить, что в Швеции с учетом роста цен ведется индексация доходов населения (один раз в год). Учитывается индекс цен на товары, входящие в минимальную потребительскую корзину, однако индексация доходов имеет ограниченные масштабы. Фактически она считается мерой, способствующей «встраиванию» инфляции в механизм ценообразования. Индексация имеет место лишь в отдельных соглашениях длительного характера, а также в контрактах по найму жилья и помещений. Определенной формой индексации доходов является ежегодное начисление базовых сумм, которые используются для ежегодного начисления пенсий. Для исчисления базовой суммы, фиксируемой на год, учитываются потребительские цены.

В Японии запрещено устанавливать несправедливые как монопольно высокие, так и монопольно низкие цены, преследующие цель «выбить» конкурента из рынка. Введены ограничительные меры в отношении единовременного повышения цен. Они распространяются на отрасли, где объем производства превышает 30 млрд иен. Если в таких отраслях более двух фирм в пределах трех месяцев подняли цену примерно на одну и ту же величину в абсолютном выражении или в процентах, то Комиссия по справедливым сделкам вправе потребовать от них доклада о причинах такого повышения и при необходимости начать расследование. Исключения предусмотрены лишь на случай резкого ухудшения деловой конъюнктуры, когда цены падают ниже издержек и возникает угроза банкротства значительного числа фирм отрасли. С разрешения комиссии в таких случаях допускается согласование производителями объемов производства, продаж, капвложений, уровней загрузки оборудования и цен. Когда комиссия получает заявление с просьбой о разрешении таких исключений, она обязана в короткий срок обнародовать причины своего согласия или отказа. Принимая решение, она обязана консультироваться с министром, в сферу компетенции которого входит отрасль.

В Японии имеется особый правительственный орган – Бюро цен управления экономического планирования. В его функции входят: контроль за соблюдением антимонопольного законодательства; отслеживание уровня и динамики цен на товары; поддержание спроса на необходимом уровне, изучение тенденций спроса и предложения. Государство регулирует цены на рис, пшеницу, мясо и молочные продукты, железнодорожные тарифы, тарифы на водо- и теплоснабжение, электроэнергию и газ, образование и медицинское обслуживание. В целом регулируется 20% потребительских цен [4, с. 7].

Таким образом, государство в цивилизованных странах не устраняется от контроля за ценообразованием на внутреннем рынке и от разумного регулирования цен, решает эти задачи разнообразными методами, с учетом особенностей развития рыночной экономики в каждой стране. Из опыта этих стран в области государственного регулирования цен можно сделать выводы:

– в странах с рыночной экономикой действует принцип свободного предпринимательства и торговли и, как следствие, срабатывает не менее важный принцип экономической жизни – свобода в области формирования цен на товары и услуги;

– хотя основой цен являются законы стоимости, спроса и предложения, однако окончательное формирование цен происходит под воздействием различных факторов внутреннего и внешнего характерам, в том числе государственного регулирования;

– государственное регулирование в экономически сложный период охватывает перечень жизненно важных товаров и услуг, который сокращается по мере стабилизации социально-экономического состояния и его развития;

– государственное регулирование осуществляется с помощью специально созданных административно-правовых механизмов и имеет разную степень активности в зависимости от экономической ситуации;

– если рекомендации госорганов по ценам ограничивают свободную конкуренцию или способствуют «связыванию» цен, то они должны ставить всех участников рынка в одинаковые условия;

– последнее осуществляется путем прямого или косвенного регулирования цен и наблюдения (контроля) за ними;

– правительства как при выборе подходов, так и при определении перечня товаров и услуг не «копируют» опыт других стран, а имеют свой ценовой «менталитет». При этом в действиях правительств в области государственного регулирования цен и контроля за ними прослеживаются здоровый прагматизм, нейтральность по отношению к интересам и продавцов, и покупателей при обязательном приоритете интересов национальной экономики и социальной стабильности [5, с. 3].

В случае неконтролируемого роста цен Правительство Республики Казахстан вправе устанавливать размер предельно допустимых розничных цен на социально значимые товары на территории области, города республиканского значения, столицы на срок не более чем девяносто календарных дней. Также предусмотрена компетенция уполномоченного органа, а именно Министерство экономического развития Республики Казахстан, по разработке предложений по установлению размера предельно допустимых розничных цен на социально значимые продовольственные товары и определению на ежегодной основе пороговых значений цен на них. Контроль за соблюдением размера предельно допустимых розничных цен на социально значимые продовольственные товары возложен законом на местные исполнительные органы. Кроме того, законом предусмотрен запрет на ограничение доступа товаров в торговые сети или крупные торговые объекты, выражающийся в необоснованном отказе от заключения договора о поставке товаров либо в заключении договора, носящего заведомо дискриминационный характер. Функции по осуществлению контроля за ограничением доступа товаров в торговые сети и крупные торговые объекты отнесены к компетенции антимонопольного органа [6, с.113].

Стабилизация цен на социально значимые продовольственные товары может привести к дефициту продуктов питания. Последствия контроля ценообразования со стороны акиматов будут скорее негативными, пострадают как производители, так и потребители. Больше других пострадают предприятия малого бизнеса, поскольку штраф размером чуть более тысячи долларов для крупных сетей не является принципиальной суммой.

Рост цен власти связывают с целым рядом факторов. Среди них засуха и неурожай в соседних странах, отсутствие хранилищ для плодоовощной продукции и большое количество посредников между производителем и покупателем. Имеет место и умышленный сговор. На данный момент Агентством по защите конкуренции проанализированы действия 265 участников рынка продовольственных товаров. В результате возбуждены административные дела в отношении 62 компаний, из них в отношении 25 поставщиков муки и хлеба, в отношении 37 субъектов рынка производства и поставки растительного масла, гречневой крупы и мяса птицы. В настоящее время материалы дел находятся в суде. Но можно предложить другие способы стабилизации цен, при которых, по их мнению, не будут ущемлены ни права производителей, ни права ритейлеров [7, с. 70].

В целом, можно отметить, что учитывая, что для части продовольственных рынков характерна низкая конкуренция, спекулятивные действия доминирующих компаний также вполне могут иметь место. Рынка сахара как такового в стране нет, и несколько компаний фактически диктуют цены, соответственно рост цен на сахар носит спекулятивный характер, объективных предпосылок для этого роста нет. Если государство стимулирует развитие неконкурентоспособной продукции (в нашем случае продовольственных товаров), то подобный сговор в условиях снижения реальных доходов населения в связи с кризисом вполне может иметь место. Только этот сговор более вероятен между торгующими организациями или индивидуальными предпринимателями, занимаю-

щимися торговым посредничеством. А поскольку инфляция является синтезированным макроэкономическим показателем, то и направлений по обеспечению ее снижения тоже много. Это:

– повышение размера доходов основной массы населения до такого уровня, когда доля расходов на продукты составляла бы не более 15%;

– создание крупных индустриально-инновационных и интегрированных между собой аграрных и торговых комплексов, в которых процесс производства, хранения, транспортировки и реализации товаров и услуг конкурентоспособен с внешним миром;

– увеличение финансово-инвестиционных инструментов для использования доходов и накоплений населения в качестве инвестиций с получением адекватного дохода, при этом необходимо надлежаще регулировать внешние и внутренние денежные потоки, дабы не допустить нарушения баланса между совокупным спросом и предложением;

– эффективно использовать средства госбюджета с целью пресечения попыток отмывания денег в сфере потребительского рынка (приписки, коррупция и взяточничество);

– необходим мониторинг формирования цен на потребительском рынке с целью недопущения сговора. Естественно, что существует еще много направлений по борьбе с инфляцией в сфере естественной и государственной монополий, внешней торговли и т.д.

Одним из инструментов регулирования цен предлагается введение льгот в виде возврата налога на добавленную стоимость, которая предусмотрена для экспортеров зерна. Сейчас только самые крупные зерновые хозяйства сами занимаются экспортом и пользуются этой льготой. Большинство же зернопроизводителей продают зерно посредникам, которые экспортируют его и получают возврат по НДС. Нужно сделать так, чтобы эти средства получали именно производители. Также необходимо остановить рост тарифов на электроэнергию, вернувшись к Закону «Об энергетике» и отменив ежегодное повышение тарифов. Иначе о сдерживании роста цен не стоит и говорить, поскольку все перерабатывающие предприятия потребляют электроэнергию, а сельхозпроизводители используют нефтепродукты. Если тарифы не будут ограничены, то и цены на продукты будут расти, какие бы меры не принимались.

Литература

1. Избасаров А. Государственное регулирование цен в странах с развитой рыночной экономикой // Аль-Пари, 2016. – №6.

2. Ромазанов Ж. Государственное регулирование цен // Высшая школа Казахстана, 2016. – №3.

3. Габдуалиева Р. Государственное регулирование процессов ценообразования // Аль-Пари, 2016. – №3/4.

4. Арыстанбеков К.Т. Экономическая политика Казахстана в условиях осуществления программы индустриально-инновационного развития при сохранении антимонопольного регулирования //Аль-Пари, 2015. –№3.

5. Бейсембетов К. О чем сигналит потребительский уровень цен //Аль-Пари, 2017. – №3.

6. Порошина Н. Учет инфляции при принятии решений // Маркетинг, 2016. – №1.

7. Ондасынова А.И. Антимонопольная и ценовая политика в Казахстане // Вестник КазГУ, серия экономическая, 2016. – №2/3.

УДК: 369:657(573)

Коржумбаева А.С., *магистрант*
Научный руководитель: ***Жуманова Б.К.,*** *доцент*
КазУЭФМТ

НЕКОТОРЫЕ ОСОБЕННОСТИ НАЛОГОВОГО РИСК-МЕНЕДЖМЕНТА В ГОСУДАРСТВЕННОМ СЕКТОРЕ

В условиях глобализации экономики проблема исследования риск-менеджмента приобретает особый интерес ученых экономистов, финансистов и управленцев.

Система управления рисками является неотъемлемой составляющей деятельности всех форм собственности хозяйствующих субъектов. Она направлена на идентификацию, оценку и мониторинг всех существующих рисков, а также принятие мер по снижению уровня рисков, которые могут негативно влиять на деятельность той или иной организации.

В рамках реализации программы совершенствования налогового администрирования налоговая система вышла на качественно новый этап развития, приближающийся к международной практике. В частности, в настоящее время действуют системы управления рисками в планировании и организации налоговых проверок, разработаны и утверждены критерии оценки степени рисков. Кроме того, данные нормы приведены в соответствие с Законом Республики Казахстан «О государственном контроле и надзоре в РК».

Система управления рисками основана на оценке рисков и включает меры, вырабатываемые и (или) применяемые органами налоговой службы в целях выявления и предупреждения риска. На основе результатов оценки рисков осуществляется дифференцированное применение форм налогового контроля [1].

При этом риск – это вероятность неисполнения и неполного исполнения налогового обязательства налогоплательщиком (налоговым агентом), которые могли и могут нанести ущерб государству.

Основными целями применения органами налоговой службы системы управления рисками являются сосредоточение внимания на сферах повышенного риска и обеспечение более эффективного использования имеющихся в распоряжении ресурсов, и увеличение возможностей по выявлению нарушений в сфере налогообложения.

В последнее время анализ и оценка налоговых рисков, управление налоговыми рисками и их минимизация, безусловно, являются одними из важнейших приоритетов в деятельности, как государства, так и хозяйствующих субъектов. Это связано с тем, что налоговые органы продолжают ужесточать контроль над своевременностью и правильностью перечисления налоговых платежей.

Налоговые платежи – одна из значительных статей расходов для большинства компаний. Создание эффективной системы управления налоговыми рисками дает возможность более осмысленно подойти к процессу принятия управленческих решений, идентифицировать и оценить, а затем ликвидировать или снизить сами риски. Это косвенно способствует и увеличению стоимости компании, поскольку отсутствие негативных неожиданностей повышает доверие инвесторов.

Формулируя понятие «налоговый риск», необходимо подразумевать его негативный характер. Под налоговым риском понимается опасность для субъекта налоговых правоотношений понести финансовые и иные потери, связанные с процессом налогообложения. Разграничивают понятие «налогового риска» для государства в лице налоговых органов, налогоплательщиков, налоговых агентов. Например, для государства налоговый риск состоит в снижении поступления налогов, выступающих основным источником формирования доходной части бюджета. Для налогоплательщиков рост налоговых издержек влечет за собой снижение имущественного потенциала, и, следовательно, снижение возможностей для решения задач, стоящих перед ним в будущем.

Для организации-налогоплательщика могут существовать как внешние, так и внутренние налоговые риски: внешние могут возникать по причинам, вызванным изменениями в условиях налогообложения, двойственностью трактовки нормы налогового права, обусловленной недостатками в тексте законодательства, внутренние – по причинам неэффективной налоговой политики самого хозяйствующего субъекта.

Налоговые риски могут рассматриваться не только как финансовая категория, т. к. они имеют денежное выражение и влекут материальный ущерб, но и как правовая категория. Возникновение налоговых рисков обусловлено наличием определенной модели взаимоотношений между всеми участниками налоговых правоотношений (налогоплательщиком, налоговым агентом и государством) и различной направленностью интересов в сфере налогообложения каждого из них [2].

С этой точки зрения факторами возникновения налоговых рисков могут быть как решения налогоплательщика, так и решения государства, а негативные последствия их осуществления имеют финансово-правовой характер. Налоговые риски государства возникают при принятии решений в сфере налогообложения как при осуществлении законотворческой деятельности по формированию

системы налогов и сборов; определению прав, обязанностей и ответственности всех участников налоговых правоотношений; заключении международных соглашений в сфере налогообложения; так и при осуществлении контроля соблюдения налогового законодательства. Налоговые риски налогоплательщика возникают в момент принятия им управленческого решения. Налоговые риски – это один из видов финансовых рисков. Это позволяет рассматривать классификацию финансовых рисков, связанных с ведением предпринимательской деятельности, в качестве основы для построения классификации налоговых рисков (в соответствии с табл 1).

Таблица. **Классификация налоговых рисков налогоплательщика**

Классификационный признак	Виды налоговых рисков
По уровню вероятности реализации	Высокий налоговый риск Средний налоговый риск Низкий налоговый риск
В зависимости от участия «человеческого» фактора	Объективный налоговый риск, несвязанный с действиями менеджмента Субъективный налоговый риск, связанный с действиями менеджмента
По носителям	Налоговые риски государства Налоговые риски налогоплательщика
По характеру последствий	Риски доначисления налогов Риски неэффективного налогообложения
По привлечению различных источников для управления рисками	Риски, управляемые за счет внутренних источников Риски, управляемые путем привлечения внешних источников Риски, управляемые комбинированным способом

Налоговые риски государственного сектора проявляются в:

а) недополучении доходов от налоговых поступлений в бюджет;

б) сокращении в стратегическом периоде количества налогоплательщиков и объемов налоговых платежей в результате «свертывания» предпринимательской деятельности;

в) расширении сферы «теневого» бизнеса с соответствующими социально-экономическими последствиями;

г) снижении эффективности национальной налоговой системы и стремлении отечественных налогоплательщиков осуществлять деятельность в государствах с более благоприятным налоговым климатом и т.д.

Предназначение налогового риск-менеджмента заключается в предотвращении налогового риска и минимизации его неблагоприятных последствий для деятельности коммерческой организации.

В силу казахстанского менталитета и выбранной государством налоговой политики налоговые риски в стране приобрели особый статус. С инвестиционными, валютными, банковскими рисками сталкивается лишь часть хозяйствующих субъектов. С налоговыми рисками имеет дело каждое предприятие, поскольку налогообложение касается всех видов деятельности и всех хозяйствующих субъектов. Этим и объясняется особая значимость налоговых рисков для предприятий Казахстана. Подводя итоги, можно сделать вывод, что предприятия в своей финансово хозяйственной деятельности должны учитывать налоговые риски и принимать меры по их снижению. Очень важно следить за тем, когда возникает налоговый риск, также осуществлять контроль, в течение какого периода он действует, оценивать величину риска и предпринимать меры для снижения налогового риска до минимального уровня. Анализируя риск, необходимо оценить результат, который будет получен при реализации принятого управленческого решения. Применительно к налоговому риску это означает осуществление налогового планирования, или, другими словами, следует рассчитать возможную экономию или перерасход по налоговым обязательствам предприятия. Для оценки риска используют традиционные методы: методы теории игр, эвристические методы, теории вероятности

и т.д. [4]. Эти методы основаны на ряде допущений, например, теории портфеля, рассматривающей инвестиционные решения в условиях неопределенности [3]. При оценке налоговых рисков принимаются некоторые допущения, а именно: ни топ-менеджеры, ни бухгалтерская служба не склонны к риску и стараются понести наименьшие потери при заданном уровне риска или получить наименьший риск при заданном уровне потерь. Важно отметить, что все налоговые потери, вызванные ошибками неумышленного характера, являются случайными.

В настоящее время в экономике Казахстана роль объективных факторов при формировании налоговых рисков существенна, если не сказать велика. При этом прогнозирование вероятности изменения этих факторов (например, налогового законодательства) очень мала, вплоть до фактической непредсказуемости. Предприятие может влиять на величину налоговых рисков только через субъективные факторы. Влиять на налоговый риск через объективные факторы предприятие не может, поскольку их действие не зависит от деятельности предприятия. Но оно может и должно принимать определенные меры для смягчения их влияния на величину налоговых рисков. Причиной, которая обусловливает возникновение, существование, наличие налогового риска, является неопределенность. Под действием факторов финансовой и хозяйственной среды деятельности предприятия изменяется и величина риска. Поэтому выявление данных факторов необходимо для установления направлений по снижению налогового риска.

Как показали научные исследования, на величину налогового риска могут оказывать влияние внешние и внутренние факторы [7].

Изменения и несовершенство налогового законодательства – один из примеров внешних факторов, влияющих на налоговые риски как в сторону снижения, так и в сторону их увеличения. Наблюдается частая периодичность изменения налогового законодательства в стране. Регулярно изменения в налоговом законодательстве осуществляются задним числом, что создает проблему их отслеживания и своевременного отражения в учете и, соответственно, способствует увеличению налогового риска вследствие увеличения числа возможных ошибок, допущенных бухгалтером.

Внешними факторами, влияющими на налоговые риски предприятия, выступает также неустойчивая политическая, экономическая ситуация в стране, которая не может способствовать стабильному налоговому законодательству.

Внутренние факторы достаточно субъективны и у каждого хозяйствующего субъекта выражаются по-своему. В качестве основных внутренних факторов можно выделить неверное (с точки зрения экономической теории) отношение к исполнению обязанностей по уплате налогов, к проблемам бухгалтерского и налогового законодательства в Республике Казахстан. Как правило, бухгалтерские службы предпочитают переплату в налогах, проявляя тем самым излишнюю осторожность и недостаточную обоснованность при принятии управленческих решений.

Предприятие не в состоянии самостоятельно на свое усмотрение менять налоговое законодательство, поэтому оно не имеет возможности управлять налоговыми рисками непосредственно через внешние факторы. В то же время оно способно своевременно отслеживать изменения таких факторов при осуществлении деятельности и принимать соответствующие меры по их учету, а также осуществлять мониторинг состояния расчетов с бюджетом по налогам и т.д.

В качестве мер, способных повлиять на снижение налогового риска, можно рекомендовать следующие: в первую очередь это мероприятия по снижению налогового риска непосредственно на самом предприятии. К ним относятся такие, как: меры по отражению в учете налогового риска, возникающего при принятии управленческих решений; привлечение специалистов высокой квалификации, принимающих решения по налогообложению и/или ведущих налоговый учет; на регулярной основе отслеживание изменений в законодательстве в области бухгалтерского и налогового учета; при разработке учетно-налоговой политики предприятия выработка мер, направленных на снижение налогового риска; управление налоговыми обязательствами при выполнении; учет инвестиционного налогового риска; создание резерва под обеспечение возможных штрафных санкций и пени в качестве меры самострахования; постоянный мониторинг налоговых ошибок, их выявление и исправление. Во вторых, необходимо проводить систематическую работу с налоговыми органами. С целью снижения конфликтных ситуаций с налоговыми органами предприятия должны в

спорных вопросах в письменном виде обращаться в налоговые органы за разъяснениями. Важно проводить регулярные сверки налоговых расчетов и раскрывать информацию о состоянии налоговых расчетов в финансовой отчетности. В третьих, должна вестись работа с контрагентами. Бухгалтерская служба должна проводить экспертизу договоров, которые предприятие заключает с партнерами.

В заключение можно сделать вывод, что под управлением налоговыми рисками понимается прогноз наступления положительного или отрицательного результата и принятие мер по снижению степени риска.

Литература

1. Дроботова О.О. Управление рискам проектного кредитования в коммерческом банке // Бизнес. Образование. Право. Вестник Волгоградского института бизнеса. 2011. – №4 (17). – С. 153-157.

2. Копылов А.В., Игольникова А.С. Методика управления совместными рисками инновационного проекта на основе экономико-математических методов // Бизнес. Образование. Право. Вестник Волгоградского института бизнеса. 2010. – №2 (12). – С. 131-134.

3. Тихонов Д.Н., Липник Л.Г. Налоговое планирование и минимизация налоговых рисков. – СПб.: Альпина Бизнес Букс, 2004. – 256 с.

4. Федосова Р.Н., Крюкова О.Г. Управление рисками промышленного предприятия: опыт и рекомендации. М.: Изд-во «Экономика», 2008. – 125 с.

5. Москвин В.А. Управление рисками при реализации инвестиционных проектов. – М.: ТК Велби, Проспект, 2004. – 312 с.

6. Шевченко И.К. Организация предпринимательской деятельности: Учеб. пособие. – Таганрог: Из-во ТРТУ, 2004. – 92 с.

7. Качалов Р.М. Управление хозяйственным риском. – М.: Наука, 2002. – 192 с.

8. Авдийский В.И., Курмашов Ш.Р. Прогнозирование и анализ рисков в деятельности хозяйствующих субъектов: научные и практические основы: Монография / Под ред. М.А. Эскиндарова. – М.: ФА, 2003. – 392 с.

9. Ломейко А. В. Риски, связанные с применением налогового планирования на предприятии // Бизнес. Образование. Право. Вестник Волгоградского института бизнеса. – 2011. – №1(14). – С. 183-188.

Резюме

В данной статье рассматриваются вопросы определения и управления налоговыми рисками государства. Проведен анализ понятия «налоговые риски государства» и представлена классификация налоговых рисков налогоплательщика. Также в статье приведены условия проявления налоговых рисков в государственном секторе и указаны факторы, влияющие на них.

Түйін

Бұл мақалада мемлекеттік салық тәуекелдерін басқару және анықтау мәселері қарастырылған. Мемлекеттік салық тәуекелдері ұғымының талдауы өткізілді және салық төлеушінің салық тәуекелдерін классификациялауы көрсетілген. Сондай-ақ, мақалада мемлекеттік сектордағы салық тәуекелдерін көрсету шарттары ретке келтірілген, және оларға әсер ететін факторлар белгіленген.

Summary

This article examines the definition and tax risk management of the state. The analysis of the concept “tax risks of the state” and the classification of tax risks of the taxpayer. The paper also gives conditions of occurrence of tax risks in the public sector and listed the factors affecting them.

УДК 65.01:007
Мұхамеджан Г.Б., *магистрант спец. «Государственное и местное управление»*
Научный руководитель: ***Жамкеева М.Қ.,*** *PhD, и.о. доцента*
КазУЭФМТ

ПРИНЦИПЫ И МЕТОДЫ ФОРМИРОВАНИЯ КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ

Принцип – основное, исходное положение теории, правило деятельности субъекта управления в какой-либо сфере, или правило поведения личности. От обоснованности структуры и содержания совокупности принципов зависит успех в решении любой проблемы.

Руководитель (менеджер) как субъект управления должен проанализировать ситуацию, спрогнозировать стратегию и организовать оперативное управление по ее реализации. А исполнитель как объект управления должен реализовать управленческое решение, принятое руководителем. В этом случае перед руководителем и исполнителем стоят совершенно разные задачи. Поэтому неправомерно с методической точки зрения к субъекту и объекту применять одни и те же принципы управления.

Главными условиями, определяющими степень достижения целей управления, являются профессионализм, организованность и порядочность руководителя. И чем выше уровень иерархии руководителя, тем выше сложность проблем и ответственность за их решение [1].

Менеджеру низшего звена (например, мастеру цеха, заведующему научно-исследовательским сектором) по сравнению с менеджером высшего звена (руководителем организации, предприятия) значительно проще выполнять свои функции, а исполнителю (например, конструктору III категории, рабочему) – еще проще.

Руководителю в своей работе приходится решать проблемы из любой сферы: техники, технологии, организации, экономики, психологии, экологии, а также в области функций и методов управления. Поэтому, как нам представляется, принципы или правила работы руководителя должны концентрировать все ранее рассмотренные принципы управления экономикой, качеством, планирования, формирование коллектива, оперативного управления и так далее. Это очень большой круг принципов, при соблюдении которых руководителями (менеджерами высшего и среднего звена) может быть достигнута цель системы.

При формировании структуры и содержания принципов управления персоналом будет исходить из посылок:

1) комплексный охват главных принципов деятельности организации по основным направлениям;

2) ранжирование менеджеров и исполнителей (специалистов) по уровню иерархии;

3) дифференциация принципов в зависимости от сложности, повторяемости и стоимости управленческой задачи.

Принципы работы для руководителей среднего и низшего звена как субъектов управления такие же, что и для руководителя высшего звена, отличая – в глубине проработки ситуации и прогнозировании параметров проблемы [2].

Принципы работы исполнителя любого звена как объекта управления значительно проще как по количеству применяемых или соблюдаемых принципов, так и по их структуре. Исполнитель не принимает управленческие решения, он может только участвовать в их формировании, но за реализацию управленческого решения он несет ответственность. Руководитель как субъект управления в этом случае организует ведение учета, контроля и мотивацию реализации решения. Организацию процессов, координацию и оперативное регулирование осуществляют совместно руководитель, исполнитель и вспомогательные работники. При этом за качество планов и конечный результат несет ответственность руководитель.

К принципам работы руководителя как объекта управления мы относим:

- исполнительность (точно в срок, качество и затраты в соответствии с планом). Руководитель должен контролировать не процесс, а результат;

- инициативность в совершенствовании технологии, организации труда, повышении качества,

снижении затрат, нахождении и устранении в работе «узких мест» (совместно с руководителем);

- честность, порядочность;

- стремление к продвижению по служебной лестнице, удовлетворению высших потребностей, гармоничному развитию личности.

Выполнить на практике перечисленные принципы очень трудно, так как специалистов, владеющих технологией применения предложенной совокупности законов, подходов, принципов и методов управления, вузы не готовят [3].

Метод управления – способы воздействия управляющего субъекта на управляемый объект, руководителя на возглавляемый им коллектив.

Следует различать методы управления и методы процесса управления. Методы управления характеризуют законченный акт воздействия на объект управления, тогда как с помощью методов процесса управления выполняются лишь отдельные работы.

Методы управления классифицируются по различным признакам. Так нередко выделяют методы прямого и косвенного воздействия. При использовании первых (приказ, стимул) предполагается непосредственный результат воздействия, вторые направлены на создание условий для достижения высоких результатов (качество трудовой жизни).

Можно выделить методы формального и неформального воздействия. Их соотношение на практике отражает характерные черты стиля управления. Методы неформального воздействия включают воспитательную работу руководителя, психологическую атмосферу его взаимодействия с подчиненными, поведение в коллективе и так далее.

Наибольшее значение имеет классификация методов управления на основе объективных закономерностей, присущих производству как объекту управления, на основе специфики отношений, складывающихся в процессе совместного труда. По этому признаку выделяют методы:

- организационные (в том числе административно-правовые);

- экономические;

- социально-психологические.

Методы управления используются в комплексе, так как отношения, на которых они базируются, неразрывны и ограниченны. Их успешное использование в значительной степени зависит от глубины познания объективных законов развития производства и управления (онтогенетических и филогенетических закономерностей развития и функционирования управляемой системы). В методах управления находит выражение практическое использование этих законов [4].

Организационные методы базируются на организационных отношениях между людьми. Всю совокупность этих методов можно классифицировать по трем группам: методы организационно-стабилизирующего воздействия предназначены для создания организационной основы совместной работы. Это распределение функций, обязанностей, ответственности, полномочий, установление порядка деловых взаимоотношений. Они включают регламентирование – четкое закрепление функций и работ; нормирование – установление нормативов выполнения работ; допустимых границ деятельности; инструктирование – ознакомление с обстоятельствами выполнения работы, ее разъяснение. Методы распорядительного предназначены для реагирования на неучтенные моменты деятельности, корректировки сложившейся системы организации под новые задачи и условия работы. Методы данной группы реализуются в форме директивы, приказа, указания, распоряжения, резолюции, предписания. Методы дисциплинарного воздействия предназначены для поддержания организационных основ работы, четкого и своевременного выполнения установленных задач и обязанностей, ликвидации возникающих отклонений в системе организаций.

Административные, или административно-правовые, методы связаны с властной природой управления: одна сторона (вышестоящий орган, должностное лицо) наделяется властными полномочиями и вследствие этого может приказывать другой стороне – управляемому. В этом случае, как правило, имеет место прямая подчиненность. Каждое нижестоящее звено организационно подчинено вышестоящему органу и обязано выполнять все его решения независимо от собственного мнения. Административные решения имеют правовую основу, должны опираться на закон, могут повлечь правовые последствия.

Экономические методы предназначены для воздействия на экономические отношения и включают хозяйственный расчет, капитальные вложения, систему амортизационных отчислений; плату за фонды; использование фондов развития производства; систему материального стимулирования, распределение прибыли. К экономическим методам управления относятся также ценообразование, кредитование, система дотаций, осуществление материальных санкций. Каждый из этих методов специфичен. Часть из них можно применять только в широких масштабах – народном хозяйстве, отрасли, другие же используются независимо от уровня управления [5].

Литература

1. Дикусарова М.Ю., Жилина М.В., Зубкова И.В. Теоретико-методологические подходы к исследованию феномена кадровой политики [Текст] // Проблемы современной экономики: материалы III Междунар. науч. конф. (г. Челябинск, декабрь 2013 г.). – Челябинск: Два комсомольца, 2013. – С. 99-101.

2. Алексеева Я.П. Управление кадровой политикой как актуальный вопрос развития организаций // Я.П. Алексеева, П.В. Харитонова: В сборнике: Актуальные вопросы экономики региона: анализ, диагностика и прогнозирование. Материалы V Международной студенческой научно-практической конференции. Нижегородский филиал МИИТ; редактор: Н.В. Пшениснов. 2015. – С. 149-151.

3. Потемкин В.К. Управление персоналом: Учебник для вузов. – СПб.: Изд-во СПбГУ ЭФ, 2015. – 340 с.

4. Кибанов А.Я., Митрофанова Е.А., Эсаулова И.А. Социально-трудовые отношения, рынок труда и занятость персонала: Учеб.-практич. пособие / Под ред. д.э.н., проф. А.Я. Кибанова. – М.: Проспект, 2012. – 64 с.

5. Ильясова Н.А. Особенности оплаты труда в современных условиях // Вестник СевКавГТУ / Серия «Экономика». – 2013. – № 2. – С.10.

Резюме

Руководителю в своей работе приходится решать проблемы из любой сферы: техники, технологии, организации, экономики, психологии, экологии, а также в области функций и методов управления. Поэтому, как нам представляется, принципы или правила работы руководителя должны концентрировать все ранее рассмотренные принципы управления экономикой, качеством, планирования, формирование коллектива, оперативного управления и так далее.

Түйін

Менеджер өз жұмысында кез келген саладан: технологиядан, технологиядан, ұйымнан, экономикадан, психологиядан, экологиядан, сондай-ақ функциялар мен басқару әдістерінің мәселелерін шешуге тиіс. Сондықтан, менеджердің жұмыс қағидалары мен ережелерін бұрынғы талқыланған экономикалық басқару қағидаттарын, сапаны, жоспарлауды, командалық құрылысты, оперативті басқаруды және басқаларын шоғырландыру керек деп ойлаймыз.

Summary

The manager in his work has to solve problems from any sphere: technology, technology, organization, economics, psychology, ecology, as well as in the field of functions and management methods. Therefore, it seems to us that the principles or rules of the manager's work should concentrate all previously discussed principles of economic management, quality, planning, team building, operational management and so on.

ӘОЖ 342.25 (574)

Нұридін Б.Б., *«Мемлекеттік және жергілікті басқару» мамандығының магистранты*
Ғылыми жетекшісі: ***Бейсенгалиев Б.Т.,*** *э.ғ.д., доцент*
ҚазЭҚХСУ

ҚАЗАҚСТАН РЕСПУБЛИКАСЫНДАҒЫ ЖЕРГІЛІКТІ ӨЗІН-ӨЗІ БАСҚАРУ ОРГАНДАРЫНЫҢ ӨЗЕКТІ МӘСЕЛЕЛЕРІ

Қазіргі жаһандану заманында Қазақстан Республикасында жергілікті өзін-өзі басқару жүйесін

жетілдіру еліміздің саяси бағытының өзекті мәселесіне айналып, бұл орайда оны қайта құрудың әлемдік үлгілері мен үрдістерін саралау мен сараптау жұмыстары дәйектілікпен жүргізіліп отыр. Жалпы, жергілікті өзін-өзі басқарудың тұғырнамасын іске асыру кез келген құқықтық мемлекеттегі демократиялық режимнің қажетті құрылымы болып табылады.

Жергілікті өзін-өзі басқару – мемлекеттегі белгілі бір әкімшілік-аумақтық бөлік тұрғындарының және оның сайланбалы органдарының жергілікті істерді басқару жөніндегі дербес қызметі.

ҚР Конституциясының 85-бабында: «Жергілікті мемлекеттік басқаруды тиісті аумақтағы істің жай-күйіне жауапты жергілікті өкілді және атқарушы органдар жүзеге асырады» – делінген [1].

«Қазақстан-2030» Стратегиясында мемлекеттік басқарудың құрылымы мен кәсіби деңгейін жақсарту мемлекеттің ең шешуші міндеттерінің бірі ретінде белгіленген. Осы құжатта атап көрсетілгеніндей, үкімет неғұрлым маңызды және жалпымемлекеттік міндеттерді шешумен айналысып, әрбір министрлік пен басқарушы орган өздеріне тән емес функцияларды орталықтан аймақтарға және мемлекеттен жеке секторға бере отырып, олардан арылу арқылы өз жұмысын жетілдіре беруге міндетті болды [2].

Жалпы жергілікті өзін өзі басқару жүйесін дамыту экономиканы гүлдендірудің, әлеуметтің әлеуетін жақсарту мен азаматтық қоғамды қалыптастырудың міндетті бір шарты болып табылады.

Мемлекет басшысы Н.Ә. Назарбаев «100 нақты қадам» Ұлт жоспарының 98-қадамы шеңберінде аудандық маңызы бар қала, ауыл, кент және ауылдық округ деңгейінде жергілікті өзін-өзі басқарудың дербес бюджетін енгізуді тапсырған болатын. Сонымен қатар, Қазақстанда «Жергілікті өзін-өзі басқаруды дамыту тұжырымдамасы» қабылданып, оның екі кезеңі белгіленген болатын.

Бірінші кезең (2013-2014 жж.) – басқарудың төменгі деңгейлеріндегі қолданыстағы жүйенің әлеуетін кеңейту.

Екінші кезең (2015-2020 жж.) – жергілікті өзін-өзі басқаруды одан әрі дамыту.

Үзінің институттарымен жергілікті өмірдің демократиялық ұйымының дерлік барлық жағын қамти отырып, жергілікті өзін-өзі басқару мемлекеттік биліктің көптеген қызметтерін орталықсыздандырудың ұтымды әдістерімен жергілікті өмірдің бүкіл мәселелері бойынша шешімдер қабылдауды аумақтық қоғамдастықтарға көшіруге мүмкіндік береді, осы арқылы азаматтардың белсенділігін көтермелейді және осы сияқты шешімдерге олардың нақты қатыстылығын қамтамасыз етеді [3].

Қазақстанда 2016 ж. бастап жергілікті өзін-өзі басқару органдарына қосымша өкілеттіктерді біртіндеп беру басталады деп жазды мемлекет басшысы Н.Назарбаев «Ұлт жоспары – қазақстандық арманға бастайтын жол» атты мақаласында [4].

Мақалада Елбасы мемлекеттің дамуы бірқатар мемлекеттік функцияларды бәсекелестік ортаға беруді талап етеді, ал олар бүгінде, бүтіндей алғанда, 4,5 мыңға жуық екенін мәлімдеді. Осы мақсатта Премьер-Министрдің орынбасарының басшылығымен, оның құрамына Парламент депутаттарын, орталық атқарушы органдар басшыларын, «Атамекен» ҰКП, Қазақстанның Азаматтық альянсы өкілдерін қоса отырып, тұрақты жұмыс істейтін Комиссия құрылатынын айтқан еді.

«Оның шеңберінде әрбір меморган бойынша бәсекелесті ортаға берілетін функциялар тізімі анықталады. Сондай-ақ, бәсекелесті ортаның берілетін мемлекеттік функцияларды, жұмыс істеп тұрған регламенттерді, сондай-ақ, бағалар мен сапа критерийлерін жүзеге асыруға дайындығын ескере отырып, оларды беру пішінін таңдап алу қажет», – делінген мақалада.

Оларға үш сатыда берілетін жергілікті өзін-өзі басқару органдарына қосымша өкілеттіктер беру орталық деңгейдегі реформалардың заңды жалғасы болуы тиіс.

Бірінші сатыда (2016-2017 жж.): аудан әкімінің аудандық маңыздағы қала, кент, село және селолық округ әкімі лауазымына ұсынатын кандидатурасын одан әрі аудан мәслихатына және сайлау өткізуге енгізу үшін келісу;

- әкімді босату туралы мәселеге бастамашы болу;

- жергілікті қоғамдастықты дамыту туралы бағдарламалық құжаттар жобаларын қарау және абаттандыру мен қоғамдық тәртіптің көкейкесті мәселелерін талқылау;

- қолма-қол ақшаның бақылау шоты есебінен алынған мүлікті иеліктен шығаруда аудан әкімі ұсынысын қарау;

- елді мекендер шеңберіндегі жер телімдерінің мақсатты пайдаланылуын және жеке тұлғалардың заңсыз иеленуіне жол бермеуін бақылау;

- жергілікті қоғамдастықтың мемлекеттік мекемелеріне басшылар тағайындау бойынша ұсыныстар енгізу жоспарлануда.

Оларға қосымша екі салықты – көлік және заңды тұлғалардан жер салығын алу құқын беру жолымен жергілікті өзін-өзі басқарудың салықтық әлеуетін күшейту енгізіледі.

Екінші сатыда (2018 жж. бастап):

- аудан мәслихаты бекіткен жергілікті өзін-өзі басқару бюджетін сатылап қалыптастыру;

- әкімнің аудандық мәслихатқа бекіту үшін енгізген жергілікті қоғамдастық бюджетінің жобасын Жиналыстың келісуі және олардың орындалуы туралы есепті мәслихатқа ұсыну үшін қолдау;

- жергілікті қоғамдастықтың коммуналдық меншікті басқару мәселелері;

- бюджетті тұрғындары 2 мың адамнан асатын әкімшілік-аумақтық бірлік үшін ғана енгізу және оны аудандық мәслихаттың бекітуі.

«Жергілікті өзін-өзі басқару коммуналдық меншігі» институтын енгізу;олардың әлеуетін ұлғайту мақсатында селолық округтер деңгейінде әкімшілік-аумақтық бірлікті нығайту мәселесін әзірлеу.

Үшінші сатыда (2020 жж.) төмендегілер қарастырылады:

- жергілікті өзін өзі басқарудың өкілді органын құру;

- халқының саны 2 мың адамнан кем емес елді мекендерде жергілікті өзін-өзі басқарудың дербес бюджетін енгізу;

- қоғамдық маңызды мәселелерді қамтитын жергілікті бюджеттердің жобалары бойынша азаматтардың ұсыныстарын қарау ресімдерін енгізу.

«Осы шаралардың бәрін орындау мемлекеттік органдардың шешімдер қабылдау үдерісінің мөлдірлігін арттырады және жергілікті өзін өзі басқару жүйесін дамытуға жағдай жасайды», – деп есептейді Мемлекет басшысы Н.Назарбаев [5].

Осы орайда үстіміздегі жылы «Жергілікті өзін-өзі басқаруға дербес бюджетті және коммуналдық меншікті енгізу» тақырыбында Шығыс Қазақстан облысында тұңғыш рет ауыл әкімдерінің республикалық форумы өтті.

2018 ж. қаңтардың бірінен бастап республикадағы елді-мекендерді қаржыландыру үшін жергілікті өзін-өзі басқарудың дербес бюджетін сатылай енгізу басталады.

Қазақстанда жергілікті өзін-өзі басқаруды енгізгенде төмендегідей басым жағдайларды іс жүзінде бірте-бірте дамытып отыру қажет. Атап айтқанда, олар:

- жергілікті өзін-өзі басқарудың аумақтық және ұйымдық негіздерін қалыптастыру, яғни, жергілікті қауымдастықтардың аумақтары мен жергілікті өзін-өзі басқарудың құрылымын алғаш айқындау;

- өкілеттіктердің, коммуналдық меншік пен қаражаттың нақтылы пакетін ұсыну, сондай-ақ әлеуметтік, денсаулық сақтау, коммуналдық қызмет сияқты салаларды реттеу ісін дәл анықтау;

- жергілікті саясатты қалыптастырудағы мемлекеттік басқару мен жергілікті өзін-өзі басқару органдарының өзара тиімді іс-қимылының тетіктерін жасақтау.

Қазіргі уақытта Қазақстан жегілікті өзін-өзі басқару жүйесін құру сатысына қадам басты, сондықтан шетелдік тәжірибелерді талдау мен жинақтауға және солардың негізінде өз еліміздің жергілікті өзін-өзі басқару жүйесін қалыптастыру негізгі мәселелердің бірі болып табылады. Мынаны атап өту қажет: жегілікті өзін-өзі басқарудың үлгілері арасындағы өзгешелік біртіндеп жойылып келеді, дәстүрлі үлгілерден ауысатын таңдаулы үлгілер мен өздерінің жаңалықтарын енгізетін әралуан жүйелер пайда болуда [6].

Қазіргі таңда еліміздегі жергілікті өзін-өзін басқару жүйесін жетілдіруді бірнеше кезеңге бөлу қажет, яғни бір кезеңнен екінші кезеңге өту сол органның нәтижесі және азаматтық қоғамның даму дәрежесін білдіреді.

Қорыта келе, қоғамды әрі қарай демократияландыру және әлеуметтік-экономикалық реформаларды жүргізу жағдайында жергілікті өзін-өзі басқару жүйесін енгізу айрықша маңызды болып қала бермек.

Әдебиеттер

1. Қазақстан Республикасының Конституциясы. – Алматы, 1993, 1997 ж.
2. Назарбаев Н.А. Казахстан-2030. Процветание, безопасность и улучшение благосостояния всех казахстанцев // Казахстанская правда. – 13 октября 2007 г.
3. Темирбекова Э.Т., Бердали К.Е. Қазақстан Республикасындағы жергілікті өзін-өзі басқару мәселелері // Молодой ученый. – 2017. – №8. – С. 51-53.
4. Назарбаев Н. Ұлт жоспары – қазақстандық арманға бастайтын жол. http://www.inform.kz
5. Қазақстанда жергілікті өзін-өзі басқару органдарына жаңа өкілеттіктер беріледі. http://azh.kz
6. Турниязова А.Қ. Қазақстан Республикасында жергілікті өзін-өзі басқару жүйесінің дамуы. – Саясат, 2016.
7. Жергілікті өзін өзі басқару жүйесін дамыту – азаматтық қоғам құрудың бір шарты.http://www.new.inform.kz

Түйін

Мақалада Қазақстан Республикасындағы жергілікті өзін өзі басқарудың түсінігі мен маңызы, жергілікті өзін өзі басқару органдарының қызметтерінің өзекті мәселелері қарастырылады.

Резюме

В статье рассматриваются сущность и понятие местного самоуправления и актуальные проблемы службы органов местного самоуправления.

Summary

The article discusses the nature and concept of local government and relevant service issues of local governments.

УДК 330.332.21:332/316

Назимбекова А.Б., *магистрант спец.*
«Государственное и местное управление»
Научный руководитель: ***Байбашева Г.К.,*** *PhD, ст. преподаватель*
КазУЭФМТ

ОЦЕНКА И РЕАЛИЗАЦИЯ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ПРОГРАММЫ ИНФРАСТРУКТУРНОГО РАЗВИТИЯ «НУРЛЫ ЖОЛ» НА 2015-2019 ГОДЫ

Государственная программа – документ, определяющий цель, задачи, результаты, основные направления и инструменты государственной политики, направленные на достижение целей и реализацию приоритетов, установленных Концепцией долгосрочного социально-экономического развития Республики Казахстан. Государственная программа включает в себя целевые программы и подпрограммы, содержащие в том числе ведомственные целевые программы и отдельные мероприятия органов государственной власти.

Государственная программа предполагает оценку всех ресурсов в сфере деятельности органов исполнительной власти – бюджетных ассигнований, других материальных ресурсов, находящихся в их распоряжении, а также интеграцию регулятивных (правоустанавливающих, правоприменительных и контрольных) и финансовых (бюджетных, налоговых, таможенных, имущественных, кредитных, долговых и валютных) инструментов для достижения целей государственных программ.

Необходимые условия роста конкурентно способности экономки и обеспечения устойчивого развития – повышение эффективности государственного управления, переход от планирования ресурсов к планированию результатов. В этой связи особую актуальность приобретают качественный пересмотр сложившихся подходов к программно- целевому планированию как таковому, ориентация программных документов на достижение высокой конкурентно способности страны, общее повышение эффективности их реализации. Указанные направления должны быть интегрированы и системных документов в Казахстане всеми государственными органами, использующими программно-целевое планирование для достижения своих целей.

До настоящего времени предпринимались лишь отдельные попытки проведения анализа программ. Парламент Республики Казахстан в последние два-три года начал проводить Парламентские слушания по реализации наиболее актуальных для общества программ. Так, в правилах разработки и реализации государственных программ в Республике Казахстан [1] и Правилах – разработки и реализации отраслевых и региональных программ [2] имеются отдельные положения, касающиеся порядка реализации, осуществления мониторинга и оценки эффективности реализации программ. В целях реализации Бюджетного Кодекса РК утверждены Правила проведения оценки эффективности бюджетных программ [3].

С 1 января 2005 г. Бюджетный кодекс РК заложил основы введения «института оценки эффективности реализации бюджетных программ». Предусмотрены оценка эффективности реализации бюджетных программ а также выработка предложений по повышению ее результативности.

Процесс оценки – это процесс выявления, анализа и документирования ожидаемых и полученных результатов намечаемой деятельности, ее социальных, экономических, экологических и институциональных последствий и общественного мнения.

На данный момент в Республике Казахстан 17 государственных и отраслевых программ. Одной из таких программ, разработанных в целях реализации Послания Главы государства народу Казахстана от 11 ноября 2014 г. «Нұрлы жол – путь в будущее». Программа «Нурлы Жол» была утверждена Указом Президента Республики Казахстан от 6 апреля 2015 г. №1030. Цель –формирование единого экономического рынка путем интеграции макрорегионов страны на основе выстраивания эффективной инфраструктуры на хабовом принципе для обеспечения долгосрочного экономического роста Казахстана, а также реализация антикризисных мер по поддержке отдельных секторов экономики в условиях ухудшения конъюнктуры на внешних рынках.

Развитие городов-хабов и интеграция макрорегионов будут обеспечены на основе эффективного развития транспортной, индустриальной, жилищной, социальной и энергетической инфраструктур, вызовут значительный спрос на стройматериалы, промышленную продукцию и оборудование, будут способствовать развитию обрабатывающей промышленности. В целом реализация Программы через увеличение государственных инвестиций в развитие инфраструктуры и поддержку предпринимательства будет способствовать экономическому росту не только в краткосрочной перспективе, но и создаст предпосылки для устойчивого роста в долгосрочной перспективе.

Цель Программы – формирование единого экономического рынка путем интеграции макрорегионов страны на основе выстраивания эффективной инфраструктуры по «лучевому» принципу для обеспечения долгосрочного экономического роста Казахстана, а также реализация антикризисных мер по поддержке отдельных секторов экономики в условиях ухудшения конъюнктуры на внешних рынках. Для решения поставленной цели предусматривается решение следующих задач:

1. Создание эффективной транспортно-логистической инфраструктуры по «лучевому» принципу.

2. Развитие индустриальной инфраструктуры и туристской инфраструктуры.

3. Укрепление энергетической инфраструктуры в рамках развития ЕЭС Республики Казахстан.

4. Модернизация (реконструкция и строительство) инфраструктуры жилищно-коммунального хозяйства и систем сетей тепло-, водоснабжения и водоотведения.

5. Повышение доступности жилья для граждан.

6. Развитие инфраструктуры сферы образования.

7. Повышение конкурентоспособности субъектов предпринимательства.

8. Поддержка отечественного машиностроения (производство автомобилей, вертолетов «Еврокоптер» и пассажирских вагонов «Тулпар Тальго»).

9. Поддержка экспорта.

10. Повышение конкурентоспособности субъектов АПК.

11. Обеспечение инфраструктурой проектов Дорожной карты бизнеса-2020.

12. Обеспечение безопасности качества продукции через развитие лабораторных баз.

13. Обеспечение изученности территории Казахстана с оценкой прогнозных ресурсов.

В последние годы в Казахстане наблюдается ряд тенденций, требующих развития и модернизации инфраструктуры.

Во-первых, рост численности населения и уровня урбанизации требует опережающего развития городской инфраструктуры.

Во-вторых, рост экономики и экономических связей, высокие транспортные издержки бизнеса, а также новые формирующиеся региональные рынки предопределяют повышение инфраструктурных возможностей страны.

Формирование внутреннего единого рынка в Казахстане затруднено следующими факторами:

- недостаток транспортных каналов между регионами, обеспечивающих движение товаров, трудовую миграцию;

- разный уровень промышленного развития регионов, влияющий на возникновение региональных диспропорций;

- нерациональное расселение населения – наличие дефицита трудовых ресурсов на севере и избыток «рабочих рук» на юге;

- неравномерное развитие системы жилищно-коммунальной и социальной сфер.

Основные проблемы имеющейся транспортной инфраструктуры – ее высокий износ и низкая пропускная способность. Износ казахстанских автомобильных дорог на сегодня составляет 33%, что не дает возможности развитию грузоперевозок в стране. Имеющаяся автодорожная инфраструктура нуждается в реконструкции имеющихся автомобильных дорог и строительстве новых.

В целом, общая потребность на республиканской сети автомобильных дорог составляет более 400 комплексных объектов сервиса. На сегодняшний день имеются только 44 комплексных объекта с полным охватом всех сервисных услуг. Вместе с тем, большая часть объектов придорожного сервиса не соответствует минимальным требованиям качества обслуживания и не способна полноценно обеспечить ими как международные транзитные перевозки, так и внутренний спрос.

Сложившаяся ситуация обусловлена низкой инвестиционной привлекательностью, высокой капиталоемкостью и естественными коммерческими рисками.

До 2020 г. планируется строительство 260 объектов сервиса по утвержденным требованиям за счет республиканского бюджета и привлечения частных инвесторов:

1) 31 объект сервиса финансируется за счет республиканского бюджета, в том числе 12 в рамках проектов по направлениям «Центр-Юг», «Центр-Восток», «Центр-Запад», а остальные 19 – в рамках других проектов реконструкции автодорог;

2) 129 объектов сервиса планируется группировать в комплексные центры за счет привлечения малого и среднего бизнеса;

3) 100 существующих объектов планируется преобразовать в сервисные центры в целях развития брендинга крупных компаний, как акционерное общество «НК «КазМунайГаз», ТОО «Гелиос», ТОО «Газпромнефть Казахстан», ТОО «Sinooil».

Эксплуатационная длина железных дорог Казахстана за последние годы увеличилась и составила 14,8 тыс. км, в т. ч. двухпутных линий – 4,9 тыс. км, электрифицированных линий – 4,1 тыс. км. Так, за годы независимости Казахстана построены железнодорожные линии «Аксу-Дегелен», соединившие северо-западный и западный регионы, «Хромтау-Алтынсарин», соединившие северную и западную части страны, «Шар-Усть-Каменогорск», сформировавшие единую железнодорожную инфраструктуру восточного региона. Данные линии позволили исключить необходимость задействования российской железной дороги для перевозок грузов и пассажиров между указанными регионами.

В целях увеличения пропускной способности в 2013 г. проведена реконструкция ВПП аэропортов городов Тараза и Талдыкоргана. В 2014 г. начата реконструкция ВПП аэропорта города Уральска.

Для решения вопросов модернизации (реконструкции и строительства) инфраструктуры жилищно-коммунального хозяйства (далее – ЖКХ) и систем тепло-, водоснабжения и водоотведения необходимо разработать новые подходы по привлечению инвестиций и развитию отрасли.

Главной целью государственной жилищной политики, как и раньше, является создание условий для обеспечения граждан жильем.

Такие факторы как миграция населения, улучшение демографической ситуации и урбанизация увеличивают спрос на жилье.

Таким образом следует отметить, что благодаря проводимым мероприятиям поставленные цели, а также исходящие из целей ключевые задачи: создание эффективной транспортно-логистической инфраструктуры по «лучевому» принципу; развитие индустриальной инфраструктуры и туристской инфраструктуры; укрепление энергетической инфраструктуры в рамках Единой электроэнергетической системы; модернизация (реконструкция и строительство) инфраструктуры жилищно-коммунального хозяйства и систем тепло-, водоснабжения и водоотведения; повышение доступности жилья для граждан; развитие инфраструктуры сферы образования; повышение конкурентоспособности субъектов предпринимательства; поддержка отечественного машиностроения; поддержка экспорта; повышение конкурентоспособности субъектов АПК; обеспечение инфраструктурой проектов Дорожной карты бизнеса-2020; обеспечение безопасности качества продукции через развитие лабораторных баз; обеспечение изученности территории Казахстана с оценкой прогнозных ресурсов будут выполнены в рамках данной программы.

Литература

1. Правила разработки и реализации государственных программ в РК №1099 от 2 июня 2003 г.
2. Правила разработки и реализации отраслевых и региональных программ в РК №231 от 26 февраля 2004 г.
3. Правила проведения оценки эффективности бюджетных программ в РК №799 от 21 июля 2016 г.
4. Материалы сайта cyberleninka.ru
5. Материалы сайта http://kfm.gov.kz
6. Материалы сайта www.baiterek.gov.kz

Резюме

В статье рассматриваются цели и ключевые задачи государственной программы инфраструктурного развития «Нурлы Жол» на 2015-2019 гг., реализация которой будет осуществлена через увеличение государственных инвестиций в развитие инфраструктуры и поддержку предпринимательства будет способствовать экономическому росту не только в краткосрочной перспективе, но и создаст предпосылки для устойчивого роста в долгосрочной перспективе.

Түйін

Мақалада 2015-2019 жж. арналған «Нұрлы жол» инфрақұрылымдық дамытудың мемлекеттік бағдарламасының мақсаттары мен негізгі міндеттерін қарастыра отырып, инфрақұрылымды дамытуға және кәсіпкерлікті қолдауға жәрдемдесу сынды мәселелер төңірегінде сөз қозғалмақ және экономикалық өсуді қысқа мерзімде ғана емес, сонымен қатар, ұзақ мерзімді перспективада тұрақты өсу алғышарттарын жасайды.

Summary

The article examines the goals and key tasks of the state program for infrastructural development of «Nurly Zhol» for 2015-2019, the implementation of which will be implemented through increasing public investment in infrastructure development and supporting entrepreneurship that will promote economic growth not only in the short term, but will also create prerequisites for sustainable growth in the long term.

ӘОЖ 323

***Пакратдин А.С.**, «Мемлекеттік және жергілікті басқару» мамандығының магистранты*
*Ғылыми жетекшісі: **Мухамбетова Л.К.,** э.ғ.к., аға оқытушы*
ҚазЭҚХСУ

ҚАЗАҚСТАНДА АЗЫҚ-ТҮЛІК ҚАУІПСІЗДІГІНІҢ ДАМУЫН БОЛЖАУ ЖӘНЕ МЕМЛЕКЕТТІК БАСҚАРУ

Азық-түлік қауіпсіздігін қамтамсыз ету кез келген мемлекет үшін ұлттық қауіпсіздікті қамтамасыз ету жүйесіндегі күрделі жаһандық мәселе болып табылады. БҰҰның болжамы бойынша

Жер шары тұрғындарының саны 2020 ж. қарай 7,5 млрд-қа дейін, ал 2050 ж. қарай 9,3 млрд-тан асады. БҰҰ азық-түлік және ауыл шаруашылығы ұйымы материалдарына сүйенер болсақ, 2010-2012 жж. аралығында 870 млн-ға жуық адам немесе жер шарының әрбір сегізінші тұрғыны аштық жағдайында болған. Жер шарының тұрғындарын азық-түлікпен қамтамасыз ету үшін өндірісті екі есеге арттыру қажеттілігі туындауда [1].

Азық-түлікпен қауіпсіздігі ұғымының қалыптасуына 1972-1973 жж. Астық дағдарысынан кейін енгізілген болатын. Алғашында әлемдік азық-түлік қауіпсіздігі әлемнің барлық елдері үшін негізгі азық-түліктің қолжетімділігі жағдайындағы азық-түлік нарығындағы тұрақтылықты сақтау ретінде қарастырылды [2].

Қазақстан Республикасының Президенті – Елбасы Н.Ә. Назарбаевтың «Қазақстан-2050» стратегиясы қалыптасқан мемлекеттің жаңа саяси бағыты» атты Қазақстан халқына Жолдауында, XXI ғ. жаһандық он сын-қатері ерекше аталып кеткен болатын. Жолдауда Елбасымыз бірінші сын-қатерге тарихи уақыттың жеделдеуін; екінші сын-қатерге жаһандық демографиялық теңгерімсіздікті; үшінші сынқатерге жаһандық азық-түлік қауіпсіздігіне төнетін қатерді; төртінші сынқатерге судың тым тапшылығы; бесінші сын-қатерге жаһандық энергетикалық қауіпсіздікті; алтыншы сынқатерге табиғи ресурстардың сарқылуын; жетінші сын-қатерге үшінші индустриялық революцияны; сегізінші сын-қатерге үдей түскен әлеуметтік тұрақсыздықты; тоғызыншы сын-қатерге өркениетіміз құндылықтарының дағдарысын; оныншы сын-қатерге жаңа әлемдік тұрақсыздық қаупін жатқызған болатын, Елбасы өз Жолдауында: «Бүгіннің өзінде әлемде миллиондаған адам аштыққа ұшырап, миллиардқа жуық адам тағамның ұдайы жетіспеушілігін бастан кешіруде. Тамақ өнімдерін өндіруде революциялық өзгерістер жасамаса, осынау үрейлі цифрлар тек өсе түспек.

Біз үшін бұл сын-қатер астарында орасан зор мүмкіндіктер бар. Біз қазірдің өзінде астық дақылдарын аса ірі экспорттаушылар қатарына ендік. Бізде аса ірі экологиялық таза аумақтар бар және экологиялық таза тағам өнімдерін шығара аламыз. Ауыл шаруашылығы өнеркәсібінде сапалы секіріс жасау толықтай қолымыздағы нәрсе. Бұл үшін бізге жаңа тұрпаттағы мемлекеттік ойсана қажет болады» [3] деп көрсеткен.

Жоғарыда аталған сын-қатерлердің бірі азық-түлік қауіпсіздігі құқықтық реттеу мәселелеріне тоқталмақпыз. Алдымен, азық-түлік қауіпсіздігі ұғымына тоқталар болсақ, Қазақстан Республикасының ұлттық қауіпсіздігі туралы Қазақстан Республикасының 2012 жылғы 6 қаңтардағы Заңының 4-бабы бойынша: «Ұлттық қауіпсіздік түрлеріне қоғамдық қауіпсіздік, әскери қауіпсіздік) саяси қауіпсіздік, экономикалық қауіпсіздік, ақпараттық қауіпсіздік, экологиялық қауіпсіздік жатқызылып, экономикалық қауіпсіздік экономиканың орнықты дамуы және оның тәуелді болмауы қамтамасыз етілетін, Қазақстан Республикасы ұлттық экономикасының нақты және ықтимал қауіпқатерлерден қорғалуының жай-күйі ретінде анықталған; Экономикалық қауіпсіздікке мемлекет тұтынудың және демографиялық өсудің физиологиялық нормаларын қанағаттандыру үшін жеткілікті болатын сапалы және қауіпсіз азық-түлік тауарларына халықтың нақты және экономикалық қолжетімділігін қамтамасыз ете алатын экономиканың, оның ішінде агроөнеркәсіптік кешеннің қорғалу жай-күйін көздейтін азықтүлік қауіпсіздігі жатқызылады [4]».

2. Азық-түлік қауіпсіздігін қамтамасыз етудің негізгі бағыттары:

• ішкі аграрлық азық-түлік нарығын молықтыру үшін, оның ішінде отандық ауыл шаруашылығы өнімі мен оның тереңдете қайта өңделгенөнімдерінөндірушілердіқолдауарқылы молықтыру үшін қажетті жағдайлар жасау;

• азық-түліктің ішкі ресурстарына қатысты азық-түлік қауіпсіздігі жай-күйінің мониторингі;

• азық-түлік тауарларына сұраныс пен ұсынысты болжау;

• тамақ өнімінің қауіпсіздігін қамтамасыз ету;

• орталық атқарушы органдар мен жергілікті өкілді және атқарушы органдардың агроөнеркәсіптік кешен субъектілерімен өзара іс-қимылы болып табылады.

Аталған заңнама бойынша азық-түлік тауарларының өңірлік тұрақтандыру қорларын қалыптастыру және пайдалану қағидаларына сәйкес азық-түлік тауарларының өңірлік тұрақтандыру қорларын қалыптастыру және пайдалану; Қазақстан Республикасының астық туралы заңнамасына сәйкес мемлекеттік астық ресурстарын қалыптастыру; азық-түлік қауіпсіздігін қамтамасыз ету

деңгейінің мониторингі; азық-түлік тауарларының өңірлік тұрақтандыру қорларына генетикалық түрлендірілген тамақ өнімдерінің, құрамында генетикалық түрлендірілген организмдер бар азық-түлік тауарларының сатып алынуын болғызбау арқылы азық-түлік қауіпсіздігі қамтамасыз етіледі деп көрсетілген.

Сонымен қатар егер республикадағы азық-түлік тауарларының жылдық өндірісі физиологиялық тұтыну нормаларына сәйкес халықтың жылдық қажеттілігінің сексен пайызынан төмен болса, онда Қазақстан Республикасының азық-түлік тауарларының түрлері бойынша тәуелсіздігі қамтамасыз етілмеген деп есептеледі [5].

Ұлттық азық-түлік қауіпсіздігі мәселелерін агроөнеркәсіптік саладағы жүргізіліп жатқан реформалармен және экономикалық қауіпсіздікті қамтамасыз ету міндеттерімен өзара байланыста қарастыруымыз қажет.

Біріншіден, азық-түлік қауіпсіздігін қамтамасыз етілгені тек мемлекет үшін қана емес, оның әрбір мүшесі үшін маңызды болып табылады.

Екіншіден, азық-түлік қауіпсіздігін қамтамасыз ету тек халықты тамақ өнімдерімен жеткілікті қамтамасыз етумен шектелмейді, оған: азық-түліктің стратегиялық қорын құру, ауыл шаруашылығындағы өндірістің дамуы, азық-түлік шикізаттарын өңдеу механизмі, тамақ өнімдерін уақытысында тасымалдайтын көлік жолдарының болуы, фитосанитарлық, ветеринарлық ережелердің сақталуын қадағалау, халыққа қолжетімді бағаның болуы кіреді.

Қазақстанның азық-түлік қауіпсіздігі – халықты азық-түлік тәуелсіздігіне, азық-түліктің қолжетімділігіне, мемлекеттің, қоғамның және азаматтардың жеке мүдделерін қамтамасыз етуге қажетті және азаматтардың қалыпты өмір сүру деңгейіне кепілдік беретін экономикалық санат [6].

Енді азық-түлік қауіпсіздігі саласындағы кейбір түйінді мәселелер мен оларды шешу жолын ұсынбақпыз: азық-түлік қауіпсіздігін толық қамтамасыз ету үшін тамақ өнімдерінің рыноктағы бағасы қолжетімді және тұрақты болуы керек. ҚР статистика агенттінің мәліметтеріне жүгінер болсақ, азық-түлік тауарларының бағасы бір ғана 2013 ж. тамызы мен 2012 ж. тамызын салыстырып қарасақ 4,3% ға өскен. Сонымен қатар халықтың тұтыну шығыстары 93 149 тг. болса, азық-түлік тауарларына шығысы 43 816 құрайды, яғни халық өз табысының жарты бөлігін тамақ өнімдеріне жұмсайды. Қазіргі халықтың тек азық-түлік қана емес, сонымен қатар азық-түлік емес тауралары (үйге арналған тауарлар, дәрі дәрмек, көлік құралдары, тұрмыста және жеке қолданылатын заттар, демалуға, білім алуға, мәдени шараларға) мен ақылы қызметтерге (коммуналдық, білім беру, денсаулық сақтау, көлік жәнге байланыс) жұмсайтын шығысы да жеткілікті басқа да шығындары жеткілікті екені белгілі, сондықтан азық-түлік бағасы және азық-түлік бағасының халықтың табысына сәйкес болуы реттелуі керек.

Күнкөрістің ең төмен деңгейінің шамасы – ең төмен деңгейдегі тұтыну қоржыны құнының шамасына тең, бір адамға қажетті ең төмен ақшалай табыс, ол азық-түлік қоржынының құнынан және азық-түлік емес тауарлар мен көрсетілген қызметтерге жұмсалған шығыстардан тұрады. Ең төменгі тұтыну қоржынының құны тамақ өнімдерін тұтынудың нормаларын облыстарда ай ортасында қалыптасқан орта бағаларға көбейту жолымен ай сайын есептеледі, бұл әрбір өңір бойынша инфляцияның деңгейін есептеуге мүмкіндік береді. Ең төменгі тұтыну қоржынында азық-түлік қоржыны мен азық-түлік емес тауарлар мен қызметтерге шығыстардың үлесі арасындағы арасалмақ Қазақстан Республикасының Үкіметімен белгіленеді.

Қазақстан Республикасы Еңбек және халықты әлеуметтік қорғау министрлігінің 02.12.2005 жылғы № 307/1-п және Қазақстан Республикасы Статистика агенттігінің 05.12.2005 жылғы №194 «Күнкөрістің ең төменгі деңгейін есептеудің ережелерін бекіту туралы» бекітілген біріккен бұйрықтың негізінде 2006 жылғы 1 қаңтардан бастап күнкөрістің ең төменгі деңгейінің шамасын есептеудің жаңа әдістемесі енгізілді. Азық-түлік қоржынының тамақ өнімдерінің жиынтығы 43 тамақ өнімдерінің атауынан тұрады. Ертерек азық-түлік қоржыны 20 өнімдерінің атауынан тұрған. Азық-түліктің ең төменгі деңгейінің жаңа құрамы бір немесе өзге де өнімнің маусымдылығы есебімен түзетіледі, оның үлесі күнкөрістің ең төменгі құнының 60%-ын құрайды. Күнкөрістің ең төмен деңгейінің шамасы 2013 жылдың 1 тоқсанында 17 077 тг. құрайды. Тұтыну себетіне Францияда коммуналдық шығындар кіреді. Ал Германияда тұтыну себетіне 750 тауар түрі енеді.

Олар: тамақ өнімдері, киім, пәтер жалдау ақысы, тіпті, ай сайынға балалар бақшасының ақысы, азықтүлік тауарларын үйге жеткізіп беру қызметі, ауруларды күтуге жұмсалатын шығындар. Біздің елімізде де тұтыну себетін қайта қарастыруды соның ішінде, оған экологиялық таза өнімдер мен киім, пәтер жалдау ақысы, тіпті, ай сайынға балалар бақшасының ақысы, азық-түлік тауарларын үйге жеткізіп беру қызметі, ауруларды күтуге жұмсалатын шығындар кіруін ұсынамыз. Азық-түлікпен қамтамасыз ету жүйесінің көрсеткіші тамақ өнімдерінің сапасы мен қауіпсіздігі деңгейімен анықталатыны белгілі. Соңғы кездері бұл мәселе ерекше маңызға ие болды, отандық нарыққа түскен тамақ өнімдерінің сапасының төмендігінен тамақтан улану фактілері, ішек инфекциялық ауруларына шалдыққандар саны де көптеп кездесуде. Импортталған тауарлардың сапа талаптарына жауап бермейді және денсаулыққа зияндылығы жоғары. Бұл тамақ өнімдерігендік түрлендірілген шикізаттардан дайындалуда, ал бұл дегеніміз ұлттың денсаулығының төмендеуіне әкеп соғуда [9].

Аталған факторлардың орын алуына әсер етіп отырған жағдай ол тамақ өнімдерінің сапасын мемлекеттік қадағалау қызметін жетілдіруді қажет етеді.

Қорытындылай келе, азық-түлік қауіпсіздігі бұл ұлттық, экономикалық қауіпсіздіктің бөлігі, оның қамтамасыз етілуі халық денсаулығы мен демографиясының жоғары көрсеткіштерге көрсетуіне тікелей әсер етеді, сондықтан да азық-түлік қауіпсіздігі мәселелерін кешенді мәселе ретінде қарастыруымыз керек, себебі азық-түлік қауіпсіздігі қамтамасыз етілуі үшін еліміздің сыртқы, ішкі тауар айналымы, халықтың әлеуметтік жағынан қорғалуы сияқты салалардағы мәселелермен тығыз байланысты. Сондықтан да болашақта бұл мәселені құқықтық реттеуді жетілдіруіміз қажет.

Әдебиеттер

1. Декларация Всемирного Саммита по продовольственной безопасности: Всемирный саммит по продовольственной безопасности Рим, 16-18 ноября 2009 г. / Продовольственная и сельскохозяйственная организация Объединенных Наций // ftp.fao.org/docrep/fao/Meeting/018/k6050r.pdf. Документы ООН / Организация Объединённых Наций. http://www.un.org/ru/documents/.

2. Қазақстан Республикасының Президенті – Елбасы Н.Ә. Назарбаевтің Қазақстан халқына Жолдауы «Қазақстан-2050» Стратегиясы қалыптасқан мемлекеттің жаңа саяси бағыты // «Параграф» ақпараттық жүйесі

3. Қазақстан Республикасының ұлттық қауіпсіздігі туралы Қазақстан Республикасының 2012 жылғы 6 қаңтардағы №527-IV Заңы // «Параграф» ақпараттық-анықтама жүйесі , 2013.

4. Агроөнеркәсіптік кешенді және ауылдық аумақтарды дамытуды мемлекеттік реттеу туралы Қазақстан Республикасының 2005 жылғы 8 шілдедегі №66 Заңы // «Параграф» ақпараттық жүйесі.

5. Жанбекова З.Х. Продовольственная безопасность Казахстана: теоретические аспекты и приоритеты обеспечения : Автореферат дисс. на соиск. уч. степени к.э.н. З.Х.Жанбекова. – КЭУК, 2008.

6. Қазақстан Республикасындағы халықтың тұрмыс деңгейін мониторингілеу. Электрондық кестелер. 2013 жылдың 1 тоқсаны // ҚР Статистика Агенттігінің интернет-сайты: //www.kaz.stat.kz Германия туралы ақпараттық сайт Deutsche Welle. – 2008. // http://www.dw-world.de

7. Киршке Д. Международная аграрная экономика и аграрная политика // Международный сельскохозяйственный журнал. – 2000. – № 6. – С. 5-13.

Түйін

Түйіндей келе, осы мақалада жарияланған мәліметтерге сәйкес Қазақстан Республикасындағы өзін-өзі басқару жүйесін тұрақты әрі ықтимал қызмет атқаратын жүйе ретінде қалыптасуын және жаңа бағыттарға қол жеткізудегі орасан зор көмегін тигізеді деген ойдамыз.

Резюме

Согласно информации, опубликованной в этой статье, мы надеемся, что система самоуправления в Республике Казахстан будет сформирована как стабильная и потенциально функционирующая система и будет способствовать достижению новых тенденций.

Summary

According to this information, this article is based on the fact that the system of self-governance in the Republic of Kazakhstan will be structured as a functional and functional system and will not be able to uphold the new trends.

ӘОЖ 352/354-1
Сайлау А.Н., *«Мемлекеттік және жергілікті басқару»*
мамандығының магистранты
Ғылыми жетекшісі: ***Жамкеева М.Қ.,*** *PhD, доцент м.а.*
ҚазЭҚХСУ

МЕМЛЕКЕТТІК БАСҚАРУ ЖҮЙЕСІНДЕГІ МЕМЛЕКЕТТІК БИЛІК ЖӘНЕ ОРГАНДАРДЫ ҚАРАСТЫРУ ҮШІН ҚОЛДАНЫЛАТЫН ҒЫЛЫМИ ӘДІСНАМАЛАР

Мемлекеттік билік органдарының тамыр тартқан тереңі мен даму, жалғасу жолдары – қазіргі құқықтану ғылымының, оның ішінде мемлекет және құқық теориясының үлкен де күрделі, маңызды да мәнді мәселелерінің бірі.

Мемлекеттік билік органдары Қазақстан құқық және мемлекет теорияларында ғылыми тұрғыдан жан-жақты толық зерттеле қойған жоқ. Себебі бәрімізге белгілі жас мемлекетіміз – Қазақстан Республикасының өз алдына дербес отау тігіп, тәуелсіздік алғанына он төрт жылдың жүзі болды. Көптен күткен тәуелсіздігіміздің арқасында қазақ топырағында мемлекеттік билік органдары қалыптасты. Тәуелсіздік алғаннан бергі он төрт жылда еліміздегі мемлекеттік билік органдарының тұрақты қалыптасуының өзі соңғы бес-алты жыл болар. Олай болса, отандық мемлекет және құқық теорияларында мемлекеттік билеу органдары туралы ғылыми зерттеулер өте аз деп реніш айтқанымыз орынсыз болар. Ендеше, неге болашақтан үміт күтпесе, еліміз тыныш, халқымыз аман келешекте ғалым, заңгерлеріміз Қазақстан Республикасында мемлекеттік билік органдары туралы әлі талай еңбектер жазары сөзсіз? [1]

Біз бұл еңбегімізде мемлекеттік билік органдарының түсінігін, түрлерін ресейлік және қазақстандық ғалымдардың зерттеулері мен ой-пікірлерін қолдана отырып ашық көрсетуге тырыстық. Бұл жөніндегі еңбектерден Ғ.Сапарғалиевтың «Қазақстан Республикасының конституциялық құқығын», А.М.Барнашевтың «Теория разделения властей. Становление, развитие, применение» — деп аталатын әдебиетін [2], А.А.Гарановтың «Парламент и законодательная власть Казахстана» монографиясын, тағы басқа бір қатар еңбектерді атар едік [3].

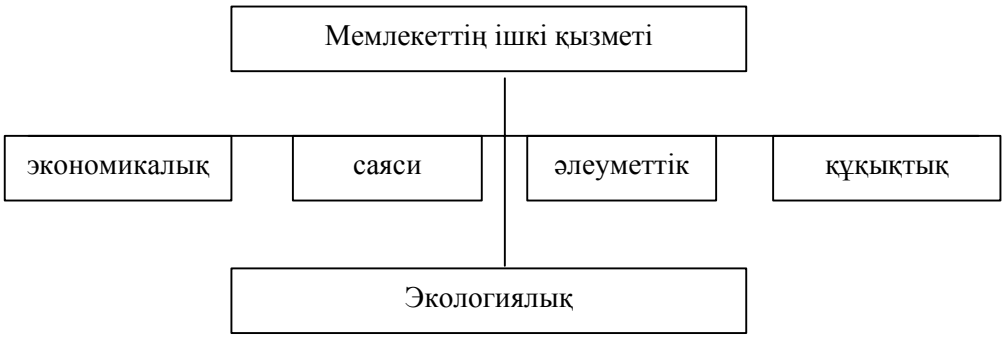
Біз осы еңбекті жазарда алдымызға еңселі мақсат қойдық. Ол халық игілігі аталатын мемлекеттің билік органдарын жинақталған материалдар мен өзіміздің түйген ой-пікірлерімізді жүйелеп, саралап, тереңірек зерттеу.

Қоғамдық дамудың маңызды мәселелерін шешудегі қоғамдық істерді басқаратын қоғамдық рөл жеке тұлғалардың, элитаның, әлеуметтік тптардың жалпы алғанда барлық қоғам қызығушылығын қанағаттандыруға бағытталған мемлекеттік билік және қызмет арқылы жүзеге асырылады.

Мемлекеттің қызметі – қоғамдық істерді мемлекеттік басқаруда белгілейтін және оның мәнін білдіретін мемлекеттік әрекеттің негізгі бағыты. Мемлекет қызметі мемлекет дамуының барлық кезеңінде мемлекеттің алдына қойылған негізгі міндеттер мен оларды жүзеге асырудағы басты амалдарға байланысты белгіленеді. Бұл міндеттер ішкі және сыртқы факторлар бойынша айқындалады.

А.В.Пикулькин бойынша, мемлекеттің ішкі қызметі дегеніміз – қоғамның ішкі өмірін басқаруға байланысты мемлекет әрекетінің негізгі бағыты (1-сурет) [4]:

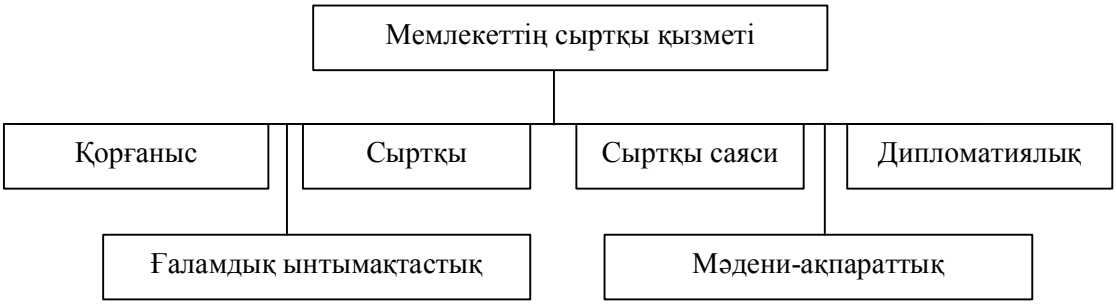
- экономикалық – мемлекеттің экономикалық саясатты жасауы мен үйлестіруі, яғни мемлекеттің экономикалық дамуының қолайлы стратегиясы мен тактикасы мен қоғамның экономикалық өміріндегі азаматтардың және олардың ұйымдары арасындағы қарым-ұатынасты реттеу;
- саяси – саяси қызығушылықтарын жүзеге асырудағы азаматтар, әлеуметтік топтар, таптар мен ұлттардың арақатынасын реттеу, қоғамның әртүрлі қызығушылықтарын үндестік орнату;
- әлеуметтік – мемлекеттің әлеуметтік саясатын дайындау, қоғамның әрбір мүшесінің қалыпты өмір сүруіне жағдай жасау, қоғамдағы алатын орнына байланысты әлеуметтік топтар мен азаматтар арасындағы қарым-қатынасты реттеп отыру;
- құқықтық – заң шығару қызметін жүзеге асыру, құқықтық қолдану, құқықтық қорғау;
- экологиялық – соңғы кездері мемлекеттің негізгі қызметтері санатына қосылған адамдардың қоршаған ортаны пайдалануын реттеп отыратын қызмет түрі.



1-сурет. **Мемлекеттің ішкі қызметінің бағыттары***
**Ескерту: [4] мәліметтері негізінде автормен құрастырылған*

Мемлекеттің сыртқы қызметі – мемлекеттің қалықаралық деңгейдегі әрекетінің негізгі бағыты (2-сурет):

- қорғаныс – мемлекетті сырттан келетін тәуекел мен әскери басқыншылықтан қорғау;
- дипломатиялық – басқа мемлекеттермен, халықаралық құқық субъектілерімен тиімді қарым-қатынасты ұстану, халықаралық деңгейде ел атынан әрекет ету;
- сыртқы экономикалық – халықаралық деңгейде мемлекеттермен және мемлекеттер тобымен екі жақты тиімді экономикалық ынтымақтастықты дамыту, халықаралық еңбек бөлінісіне қатысу, жаң технологиялармен алмасу, тауар айырбасты басқару, ақша-несие байланысын дамыту және т.б.;
- сыртқы саяси – әлемдік құқықтық тәртіпті ұстану, ғаламдық келіспеушіліктердің алдын алу мақсатына байланысты халықаралық жалпы құқықтық нормаларды сақтауды қолдайтын қызмет түрі;
- мәдени-ақпараттық – мемлекеттер арасындағы мәдени ынтымақтастық және өзара ақпараттық алмасулар;
- ғаламдық ынтымақтастық – заманауи ғаламдық мәселелерді шешудегі ынтымақтастықтар.



2-сурет. **Мемлекеттің сыртқы қызметінің бағыттары***
**Ескерту: мәліметтері негізінде автормен құрастырылған*

Н.И. Глазунова мемлекеттің негізгі қызметтеріне келесілерді жатқызады [5]:

- қоғам мен оның аумағының тұтастығын және тұрақтылығын қамтамасыз ету;
- құқықтық жүйе құу және қамтамасыз ету;
- қоғамдық өмірдегі барлық салалардың дамуын қалыптастыру және қамтамасыз ету;
- билік пен қоғам арақатынастындағы құқықтық заңдылықты қорғау;
- қоғамның әлеуметтік таптары қызығушылықтары мен қажеттіліктерін үйлестіру;
- әлемдік қауымдастықта жалпы ұлттық қызығушылықтарды қамтамасыз ету.

Мемлекет қоғамның маңызды және күрделі саяси институттары ретінде ішкі бөлімдерді ұйымдастыруда айқын құрылымға ие. Мемлекеттік аппарат қоғамдағы бұқаралық саяси биліктің әрекет етуін қамтамасыз ететін, іс жүзінде мемлекет қызметін атқаратын және ол үшін құрылған мемле-

кеттік билеуші өкілеттіктерді жүзеге асыратын өзара байланыстағы мемлекеттік органдар жүйесін құрайды.

Әдебиеттер

1. Кемел М. Мемлекеттік басқарудың теориясы және тәжірибесі: Оқу құралы. – Алматы: Экономика, 2015.
2. Сапарғалиев Ғ. Қазақстан Республикасының конституциялық құқығын басқару: Монография. – Алматы: Экономика 2007.
3. Барнашев А.М. Теория разделения властей: становление, развитие, применение. – Томск, 2008.
4. Гаранов А.А. Парламент и законодательная власть Казахстана: Монография. – М., 2005.
5. Пикулькин А.В. Система государственного управления: Учебник. – М.: Юнити-Дана, 2012. – 639 с.

Түйін

Мақалада мемлекеттік басқару жүйесінің негізгі мәселелері, мемлекеттік басқарудың мақсаттары мен міндеттері қарастырылады. Мемлекеттік органдар мен олардың лауазымды тұлғаларының қоғамның игілігі үшін және мемлекеттің күшеюі үшін жасалған жоспарды іс жүзінде жүзеге асыру туралы қызметі қарастырылады.

Резюме

В статье рассмотрены основыные вопросы системы государственного управления, направление, цели и задачи государственного управления. Рассмотрена деятельность органов государственной власти и их должностных лиц по практическому воплощению выработанного плана во благо общества и укреплению государства.

Summary

The article deals with the basic issues of the public administration system, the direction, goals and tasks of public administration. The activity of public authorities and their officials on the practical implementation of the plan developed for the benefit of society and the strengthening of the state is considered.

УДК 32:342:351.7

***Сарсенбинова М.К.**, магистрант спец. «Государственное и местное управление»*
*Научный руководитель: **Бурлаков Л.Н.**, к.э.н. доцент*
КазУЭФМТ

ПОЛИТИКО-ПРАВОВЫЕ АСПЕКТЫ ГОСУДАРСТВЕННОГО УПРАВЛЕНИЯ

Развитие представлений о государственно-правовых явлениях, политике в целом, в значительной степени обусловлено все большей детализацией, углублением знаний о многообразии этих связей.

Государственно-правовые отношения людей – это специфическая сфера социального бытия со своими фундаментальными закономерностями, внутренними взаимосвязями, источниками развития и каналами зависимости от внешней среды.

Сегодня как зарубежные, так и отечественные исследователи солидарны в том, что отсутствие эффективной системы управления, основанной на интеллектуальной стратегии, неудовлетворительное использование современной информационно-аналитической базы и средств коммуникации автоматически отбрасывает ее в разряд «догоняющих», или отсталых стран мира [1].

Поиск оптимальной модели организации и функционирования механизма государственного управления, анализ концепции формирования эффективной системы политического управления имеют большое теоретическое и практическое значение, входят в число важнейших и неотложных.

Специальная или целостная концепция правового государства предполагает более высокий уровень организации власти и действия права. Можно отметить, что античные идеи, а также философия Просвещения выражали главным образом две традиции в понимании правового государства и правления права [2].

Однако более современные взгляды все чаще обращают внимание на обеспечение определенной независимости права от государства.

Механизм государственного управления представляют собой совокупность структур, действий и процедур по выработке решения, его реализации, анализу и контролю над результатами и последствиями принятых решений.

Политический механизм государственного управления можно определить как практику реализации нескольких процедур: разработки решения, его реализации, урегулирования возникающих политических кризисов и конфликтов, анализа и оценки результатов и последствий принимаемых решений. Политические механизмы управления несводимы к чисто административной деятельности государственных органов, в них включены множество институтов не являющихся государственными, но участвующих в процессе принятия решений. Таким образом, в казахстанской юридической науке и политико-правовой практике постоянно утверждается либеральная концепция права, которая, с одной стороны не отождествляет право и закон, а с другой создается правовое государство, основанное на сбалансированной системе политических сдержек и противовесов [3].

В качестве характерных тенденций, которые наблюдаются специалистами, можно отметить наличие новых подходов в объяснении управленческой деятельности [4].

Причем управление и охрана есть, собственно, не две разные формы деятельности, а лишь две стороны одной органической деятельности, осуществляемой исполнительной властью и называемой государственным управлением [5].

Преимущество модели правового государства и заключается в том, что законодательство и деятельность уполномоченных органов и образуют ту действительность, которая по выражению Гегеля и есть реализованность разума в определенных формах наличного бытия людей [6].

Правовое государство может функционировать только при наличии правовых законов, и они могут быть условиями деятельности государства, уполномоченных органов (должностных лиц) и условием правового равенства людей.

Правовой закон также обеспечивается Конституцией Республики Казахстан, другими законодательными актами, органами и должностными лицами государств, а именно:

• Конституционным Советом Республики Казахстан;

• Судами;

• Генеральным прокурором Республики Казахстан и подчиненными ему прокурорами;

• Министерством юстиции и его территориальными органами;

• Государственными органами в отношении нормативных правовых актов, принятых нижестоящими органами [7].

С методологической точки зрения понятие исполнительной власти и органы исполнительной власти не могут рассматриваться вне контекста категории «деятельность». Это в свою очередь даст возможность классифицировать структуру органов государственного управления и выделить следующие признаки:

1) содержание задач и функций органа;

2) порядок формирования органа;

3) формы организации органа;

4) пределы деятельности органа [8].

Управление – явление столь сложное и многозначительное, что нет и не может быть единственно верного ответа на вопрос, что такое управление. И в настоящий момент нет ясности и определенности в ответах на этот вопрос. Сам термин «управление» стал универсальным, фундаментальным средством характеристики определенного вида деятельности, т.е. системы действий, совершаемых ради достижения общественно значимых целей и решения задач по обеспечению их реализации. Следует отметить, что под термином «управление» понимается общая функция всех властных структур государства, а государственное управление в узком смысле трактуется как исполнительно-распорядительная деятельность [9].

Управленческие процессы по существу пронизывают и сопровождают все области жизнедеятельности человека, общества и государства. Именно качество жизни населения, его быт,

обустройство территории государства во многом зависят от эффективности управления, уровня организационной культуры, дисциплины в стране. Можно утверждать, что управление есть целенаправленное упорядочивающее воздействие, реализуемое в связях между субъектом и объектом и осуществляемое непосредственно субъектом управления. Именно эта закономерность упорядоченности общественных связей характерна в период перехода от административного воздействия на общество к диалогу с обществом [10].

Государственное управление – это повседневное непрерывное организующее функционирование субъектов исполнительной власти и иных органов государственного руководства, управления, регулирования по реализации задач, функций государства.

Система и структура управления как целостного организационно-правового феномена характеризуются: целями, задачами, функциями, методами воздействия (объемом исполнительно-распорядительной деятельности), конкретным набором составных элементов, находящихся в определенном соподчинении, режимами внешних связей (иерархия, субординация, координация, договорные отношения и соглашения), правовым обеспечением с механизмом административно-правового регулирования, внутренней структурой, взаимосвязями, предметами ведения, полномочиями органов управления, кадровым составом, информационным обеспечением, процедурой принятия и исполнения решений, соподчинением правовых актов.

Функциями управления являются: информационное обеспечение, планирование, организация, распорядительство, руководство – координация, контроль и учет, регулирование – установление общеобязательных правил, требований, процедур функционирования субъектов и объектов управления с целью обеспечения эффективной, продуктивной, рациональной исполнительно-распорядительной деятельности, укрепление общественного порядка, безопасности, устойчивого развития экономики, социально-культурной сферы, реального участия граждан в управлении делами государства, соблюдение прав и свобод граждан, укрепление обороноспособности страны.

Президент Н.А.Назарбаев в Послании народу Казахстана «Стратегия «Казахстан-2050 – новый политический курс состоявшего государства» говорил: «Важнейшим вопросом правовой политики является реализация гражданами права на судебную защиту, которая гарантирована Конституцией».

Поэтому, одной из существенных причин неэффективности государственного управления является отсутствие включенности большой массы людей в экономическую, политическую, социальную деятельность, что проецируется на всю социальную действительность. А эффективность государственного управления рассматривается, как известно, является результат сложного взаимодействия различных факторов, среди которых доминирующее положение занимают человеческий.

Развитие системы государственного управления в Казахстане неразрывно связано с правовым обеспечением административной реформы, направленной на создание эффективного и компактного государственного аппарата, внедрение новых управленческих технологий, совершенствование административных процедур.

С помощью административного права реализуются гарантированные государством права граждан и организаций, поскольку обеспечение и защита этих прав является публичным интересом государства. При этом субъекты административного права (органы и должностные лица государства, органы местного самоуправления) являются носителями публичного интереса, задача которых защита и реализация прав и законных интересов граждан и организаций.

Иными словами, защита и реализация прав и законных интересов граждан и организаций, возведенные в ранг публичного интереса, и есть современное содержание правозащитной функции административного права.

Важнейшим звеном правовой политики государства является уголовная политика, совершенствование которой осуществляется путем комплексной, взаимосвязанной коррекции уголовного, уголовно-процессуального и уголовно-исполнительного права, а также правоприменения.

Дальнейшее совершенствование уголовного права связано с повышением качества законов – закон, ограничивающий конституционные права и свободы, должен соответствовать требованиям

юридической точности и предсказуемости последствий, то есть его нормы должны быть сформулированы с достаточной степенью четкости и основаны на понятных критериях, позволяющих со всей определенностью отличать правомерное поведение от противоправного, исключая возможность произвольной интерпретации положений закона.

Составной частью правовой политики является правовое регулирование научной и образовательной деятельности, которое является важным условием обеспечения индустриально-инновационного развития страны, повышения ее интеллектуального потенциала [11].

Реализация положений Концепции правовой политики позволит воплотить в жизнь основные идеи и принципы Конституции РК в контексте нового этапа строительства в Казахстане правового государства.

Современная система государственного управления находится в состоянии постоянной трансформации, поэтому проблема реформирования ее механизмов приковывает внимание большого количества исследователей из-за многих нерешенных на сегодняшний день вопросов в этой сфере.

Литература

1. Иванов В.Н. Социальные технологии в современном мире. – М., 1996.

2. Козлихин И.Ю. Идея правового государства: история и современность: Монография. – СПб.: Изд-во Санкт-Петербургского университета, 1993.

3. Казахстан на пороге нового рывка вперед в своем развитии. Стратегия вхождения Казахстана в число пятидесяти наиболее конкурентоспособных стран мира. Послание Президента Республики Н.Назарбаева народу Казахстана от 1 марта 2006 г. – Алматы: Жегі Жаргы, 2006.

4. Вельский К.С. Полицейское право: Лекционный курс / Под ред. к.ю.н. А.В. Куракина. – М.: «Дело и Сервис», 2004.

5. Оффеле И. Административная деятельность в форме договоров и соглашений. В сб.: Госу-дарственная служба. Правовые аспекты. Зарубежный опыт. Вып. 15. – М., 1998.

6. Высоцкий П.А. Министерство юстиции России и обеспечение единства правового пространства страны/ Государственная власть и местное самоуправление. – 2002. – №1.

7. Гегель. Философия права. – М.: Наука, 1990.

8. Кайжакпарова А.Б. К15 Административно-правовые формы управления в области юстиции Республики Казахстан. – Костанай, 2008 .

9. Таранов А.А. Организация государственного управления. В кн.: Административное право Республики Казахстан. Часть особенная: учебник для юридических вузов. – Алматы: Жеті Жаргы, 1997.

10. Бринчук М.М. Экологическое право (право окружающей среды). – М., 1998. – С. 221-222.

11. Василькова В.В. Порядок и хаос в развитии социальных систем. – СПб., 1999. – С. 30.

12. Концепция правовой политики на период с 2010 до 2020 года (Указ Президента Республики Казахстан от 24 августа 2009 года № 858).

Резюме

В статье рассматриваются политико-правовые аспекты государственной политики, роль которых в дальнейшем будет расти.

С этих позиций и с учетом изменений, происходящими в общественных и экономических отношениях, идет сложный процесс трансформации роли самого государства. Именно поэтому и сложилась ситуация, при которой реформирование государственной службы является приоритетным направлением. Выявлены условия, определены направления и предложены меры, необходимые для успешного применения правовой политики Республики Казахстан.

Түйін

Мақалада саяси және құқықтық аспектілер қарастырылады,оның рөлі өсуі жалғасатын мемлекеттік саясат.

Осы позициялардан және әлеуметтік-экономикалық қатынастардағы өзгерістерді ескере отырып, мемлекеттің рөлін өзгертудің күрделі процессі бар. Сондықтан мемлекеттік қызметті реформалау басымдық болып табылатын жағдай бар. Қазақстан Республикасының құқықтық саясатын табысты қолдану үшін қажетті жағдайлар, бағыттар мен шаралар айқындалды.

Summary

In this article we talking about the political and legal aspects of governmental policy ,the role of which will grow in the future. According to modern position and including changes in social and economical relations, we could see complex transformation process of the state.That is why, now we are in that situation in which the reforms in civil service sphere are in priority. Conditions – identified ,directions -defined, measure proposed ,all of these are need to successful application of legal policy of the Republic of Kazakhstan.

УДК 316:353.2(005)

***Сагат Е.**, магистрант спец. «Государственное и местное управление»*
*Научный руководитель: **Муханбетова Л.К.**, к.э.н., и.о. доцента*
КазУЭФМТ

ПОНЯТИЕ И ПРИЗНАКИ УПРАВЛЕНИЯ

Управление по общепризнанному, вошедшему в энциклопедические словари определению является функцией сложных организованных систем любой природы (технических, биологических, экологических, социальных), обеспечивающей сохранение их структуры (внутренней организации), поддержание режима функционирования, направленного на реализацию их программных целей. По своему содержанию это постоянный целенаправленный процесс воздействия субъекта на объект через соответствующий механизм управления. Объектами управления могут быть вещи (управление вещами), явления и процессы (управление процессами), люди (управление людьми), а субъектом управления всегда выступает человек (оператор, распорядитель, руководитель и т. д.) или коллективное образование – администрация (дирекция, руководство, командование и т. д.). При всем многообразии суть любой разновидности управления состоит в направлении и согласовании (координации) действий участников процессов, явлений, подчинении их целенаправленной воле управляющего субъекта. С категорией управления тесно связано понятие «организация». Этот термин (от древнегреч. organizo – «сообщаю стройный вид, устраиваю») многозначен, но чаще всего им обозначают коллектив людей, осуществляющих совместную деятельность для достижения общей цели, или некоторые действия, упорядочивающие, приводящие в систему объекты материального или духовного мира.

Этот термин стал универсальным средством характеристики определенного вида деятельности, т.е. совокупности действий, совершаемых ради достижения соответствующих общественно значимых целей.

В самом широком смысле управление означает руководство чем-либо (или кем-либо). В подобном понимании оно трактуется и в наши дни. Однако ограничиться такой констатацией недостаточно. Возникает потребность раскрытия содержания этого руководства, его функционального значения. Общетеоретические позиции, включая кибернетические, дают достаточные основания для следующих выводов.

1. Управление есть функция организованных систем различной природы (биологических, технических, социальных), обеспечивающая их целостность, т.е. достижение стоящих перед ними задач, сохранение их структуры, поддержание режима их деятельности.

2. Управление служит интересам взаимодействия составляющих ту или иную систему элементов и представляющих единое целое с общими для всех элементов задачами.

3. Управление – внутреннее качество целостной системы, основными элементами которой является субъект (управляющий элемент) и объект (управляемый элемент), постоянно взаимодействующие на началах самоорганизации (самоуправления).

4. Управление предполагает не только внутреннее взаимодействие составляющих систему элементов. Существует множество взаимодействующих целостных систем различного иерархи-

ческого уровня, что предполагает осуществление управленческих функций как внутрисистемного, так и межсистемного характера. В последнем случае система высшего порядка выступает в роли субъекта управления по отношению к системе низшего порядка, являющейся в рамках взаимодействия между ними объектом управления.

5. Управление по своей сути сводится к управляющему воздействию субъекта на объект, содержанием которого является упорядочение системы, обеспечение ее функционирования в полном соответствии с закономерностями ее существования и развития. Это – целенаправленное упорядочивающее воздействие, реализуемое в связях между субъектом и объектом и осуществляемое непосредственно субъектом управления.

6. Управление реально тогда, когда налицо известное подчинение объекта субъекту управления, управляемого элемента системы ее управляющему элементу. Следовательно, управляющее (упорядочивающее) воздействие – прерогатива субъекта управления.

В научной литературе управление рассматривается в разных аспектах, и соответственно в его понятие вкладывается разное содержание. Имеются в виду не просто разные подходы к управлению, разные его стороны, а понимание самого (смысла, содержания, предназначения) управления, на базе которого и формулируются его концепции.

Все многообразие подходов к определению понятия «управление» обусловлено многогранностью и сложностью этого уникального явления. В научных публикациях управление:

• характеризуется через термин «деятельность», означающий, что управление состоит из специфических видов человеческого труда, фиксируемого в адекватных им формах;

•раскрывается как особое отношение в человеческой жизнедеятельности: в иерархической общественной структуре это отношение, как правило, вертикальное по характеру и связано с наличием у вышестоящей стороны способности властно выражать и осуществлять свою волю;

• рассматривается в виде отношения, ибо оно, действительно, входит в систему общественных отношений и современного государственного управления формирует определенные отношения между людьми, как«по вертикали», так и «по горизонтали»;

• определяется посредством термина «воздействие», который указывает на главное в управлении – момент влияния на сознание, поведение и деятельность людей [1].

Управление, понимаемое в социальном смысле, многообразно. В самом широком смысле оно может пониматься в качестве механизма организации общественных связей. В подобном смысле можно говорить о том, что его задачи и функции практически выполняют все государственные органы, независимо от их конкретного назначения, а также общественные объединения. Элементом системы социального управления является также и местное самоуправление. В качестве объекта управления здесь выступает все общество в целом, все варианты развивающихся в нем общественных связей.

Социальное управление имеет и специальный смысл.

Наиболее адекватно суть управления раскрывает термин «управляющее воздействие», то есть реальное побуждающее, заставляющее, изменяющее и преобразующее влияние на сознание, поведение и деятельность людей.

В отличие от обычного, управляющее воздействие непременно включает в себя несколько основных элементов: анализ и предвидение, целеполагание, организацию, координацию, регулирование, мотивацию, контроль, оценку полученных результатов и планирование новых шагов [2].

Таким образом, понятие «управление» можно определить как целенаправленное (сознательное, преднамеренное, продуманное, спланированное), организующее и регулирующее воздействие людей (и созданных ими институтов) на собственную, общественную, коллективную и групповую жизнедеятельность в определенных целях и интересах. Осуществляться управление может как непосредственно (в форме самоуправления), так и через специальносозданные государственные, хозяйственные, политико-партийные, общественные и другие структуры.

Литература

1. Атаманчук Г.В. http://absopac.rea.ru/OpacUnicode/index.php?url=/auteurs/view/34174/

source:defaultТеория государственного управления: Учебник. 4-е изд. – М.: Омега-Л, 2014. – 525 с.

2. Малышева М.А. Основные технологии современного государственного управления: Учеб. пособие; Нац. исслед. ун-т «Высшая школа экономики», Санкт-Петербургский филиал. – М. Нац.исслед. ун-т «Высшая школа экономики», 2013. – 248 с.

Резюме

В этой статье подробно рассматривается концепция управления и дается руководство по характеристикам управления. С социальной точки зрения управление имеет другое значение. С более широкой точки зрения управление можно понимать как механизм организации связей с общественностью.

Түйін

Бұл мақалада басқару түсінігі жан-жақты қарастырылып, басқарудың белгілеріне сипаттамалар берілген. Әлеуметтік тұрғыдан қарастырғанда басқару түрлі мағынаға ие. Кең тұрғыдан алғанда, басқаруды қоғамдық байланыстарды ұйымдастыру механизмдері деп түсінуге болады.

Summary

This article gives a comprehensive description of the concept of management and describes the signs of management. Management, understood in a social sense, is diverse. In the broadest sense, it can be understood as a mechanism for organizing public relations.

ӘОЖ 351.83.075.82

Сұлтан А., *«Мемлекеттік және жергілікті басқару» мамандығының магистранты*
Ғылыми жетекшісі: ***Жамкеева М.Қ.,*** *PhD, доцент м.а.*
ҚазЭҚХСУ

ШАҒЫН ЖӘНЕ ОРТА БИЗНЕСТІ ҚОЛДАУДЫҢ ШЕТЕЛДІК ТӘЖІРИБЕСІ

Бүкіл дүние жүзінде кіші және орта бизнестің экономика құрылымындағы үлесі жоғары. Сол кіші кәсіпкерліктің даму деңгейіне елдің экономикалық дамуының өсуі тәуелді болады. Әсіресе соңғы кезеңдерде АҚШ-та кіші кәсіпкерліктің кеңінен дамуы орын алып отырғандығы байқалып отыр. АҚШ-та кіші бизнеске жұмыскерлер саны 50 адамға дейінгі кіші және орта фирмалардың жиынтығына тең формалар болып табылады. Бұл фирмалар американдық фирмалардың 99% қамтиды. Бұлардың негізгі бөлігі ұсақ, көбінесе жанұялық немесе жеке кәсіпорындар. Мұндай фирмалардың 87% саны 20-дан аспайтын, ал 80% 10-нан аспайтын адамдар жұмыс істейді. 1980 ж. аяғында АҚШ-та кіші фирмалардың өсуі сандық және сапалық жағынанда ерекше байқалады. Мысалы үшін тек 1988 ж. өзінде ғана 1млн кіші кәсіпорындар пайда болса, ал 1999 ж. 1,3 млн кіші фирмалар құрылды. Мұның алдындағы жылдары жыл сайын 600 мыңға жуық қана кіші кәсіпорындар өмірге келіп отыратын болатын. АҚШ-та кіші және орта фирмалар жалпы ұлттық өнімнің 40% өндіреді, оның ішінде өңдеуші өнеркәсіпте 21%, құрылыста 80%, көтерме саудада 86%, қызмет көрсету саласында 81% құрайды.

АҚШ экномикасында олар ғылыми-техникалық прогресс сферасына жататын барлық жаңалықтарды жасаудың, игерудің және өндіріске енгізу тең жартысына жуығын қаматамасыз етеді. Өндіріске жұмсалған әрбір доллар шығынға олар ірі кәсіпорындармен салыстырғанда орташа есеппен алғанда 17 еседен көп ғылыми жаңалықтар енгізуде. Кіші инновациялы өндіріс мұнда ғалымдар және инжинерлер, сол сияқты тапқырлардың еңбегінде ұйымдастырылады [1].

Бүгінгі таңда жыл сайын құрылатын 600-700 мың фирмалардың 1/8 бөлігін ғылыми-техникалық жаңашылдық өндірісінде мамандандырылған, сонымен қатар, АҚШ-тың инновациялық саясатының негізгі бағыттарының бірі – ол қаржы түсімдерін реттеу болып табылады. Ол екі бағытта құрылады:

1) бюжеттен мақсатты бағытталған субсидияландыру арқылы;

2) қаржыландыру үшін жеке капиталдарды тарту;

Бұл бағытты іске асыруда АҚШ-та кіші бизнестің әкімшілігіқұрылған және ол кіші кәсіпкерлікке қаржылық, консультациялық, материалдық көмектеседі, кәсіпкерлерді оқыту мен дайындауды жүзеге асырады. Кіші бизнес әкімшілігі шеңберінде АҚШ-та келесі бағдарламалар жүзеге асырылады:

- халықаралық саудаға көмектер;
- зерттелу мен жобаларды жасауға көмектері және қаржыландыру;
- ұлттық кәсіпкерлікті дамыту;
- әйел кәсіпкерлерге жағдай жасау;
- ардагер – кәсіпкерлерге көмектер;

Сонымен қатар, АҚШ-та кіші кәсіпкерліктің субьектілеріне қаржы ресурстарын қамтамасыз ету келесі бағыттарды қарастырады:

- кіші кәсіпкерлікті инвестициялауды компаниялардың конкурстық негізде несиелермен қамтылуы;
- қарыздар мен несиелер негізінде мемлекеттік іс ұсынылуы (ШБӘ 25 жылға дейін 750 мың долл. дейінгі саудалар береді;
- қошаған ортаны қорғауға байланысты кіші бизнесті қаржыландыру (бұл жағдайда ШБӘ максималды деңгейі бір млн. доллар мөлшерінде сауда береді).

Сонымен қатар, АҚШ-та қолдау жұмыстары кіші кәсіпкерлік субьектілеріне салықтық жеңілдіктер берумен ерекшелінеді. Мысалы, табысы 50 мың долл. кәсіпорындарға 15% салық мөлшерлемесі бекітілген, 70 мың долл. дейін табысы бар кіші фирма салық нормасы 25%; ал ең жоғарғы мөлшері 34%. Барлық федералды ведомоствалар мен 12 кіші бизнесті дамыту мекемелерінің 100 млн долл. бюджетінен кіші ғылыми зерттеу фирмалар қызметін қаржыландыруға өздерінің 1,25% қаржы ресурстарын бөлуге міндетті болып табылады.

Өтпелі кезең экономикасында кіші кәсіпкерлік мәселесі дамыған мемлекеттер тәжірибелерін талдау маңызы өседі. Дамыған капиталистік мемлекеттердің тәжірибелерге талдау көпшілігінде кіші және орта фирмалардың жалпы жұмысбастылықтағы үлесінің артуын көрсетеді [2].

Германияда кіші және орта кәсіпкерліктің басты сипаттамасы ең алдымен меншік құқы мен кәсіпорынды тікелей басқарудың бірлігі болып табылады. Екінші сипаттама – кәсіпорынды тікелей басқарудың айқындылығы, яғни кәсіпорын қызметінің айқындылығы: оның көлемінің шектеулілігі қожайын мен жұмыскер арасындағы өзіндік ерекше қатынастар сипаттарын білдіріп, өндірістің түпкі нәтижесі үшін екі жақтың да бірдей мүдделігін, ынталылығын тудырады.

Үшіншіден, кәсіпорындар өмірінде басқарушы рөлінің ерекше маңыздылығы: ол шаруашылықтың нәтижелілігіне тек қана мүлік иесі болғандықтан тәуекелге бел буатындығынан ғана емес, сонымен бірге оның өзінің де өндіріспен тікелей айналысып, оны ұйымдастыруға барлық жағынан қатысуынан көрінеді [3].

Төртінші – істі жанұялық негізде жүргізу, кәсіпорындар қызметін нәтижелі жүргізу, ұйымдастыруға атадан балаға мұра ретінде машықтану.

Бесіншіден – кіші кәсіпкерліктің тағы бір сипатты белгісі ретінде кәсіпорынды қаржыландыру мәселесін айтуға болады.

Егер «алыптар» қажетті ресурстарды негізінен капиталдар нарығы (қор биржалары) арқылы алатын болса, ал кіші және орта кәсіпорындар банктердің аздаған несиесіне арқа сүиейді, сондықтан да олар үшін қаржылындыру мәселесі басты проблема болып табылады.

Кіші кәсіпкерліктің жоғарыдағы аталған сапалық жақтарымен бірге сандық жағынан да сипаттамалары бар. Олар екі көрсеткішке негізделеді: жылдық айналым сапасы мен еңбекпен қамтылғандар саны. Германияда қабылданған есептеу методологиясына сәйкес халық шаруашылығының бұл секторына мыналар жатқызылады:

1. Белгілі бір жағдайда өзіндік фирма түріндегі – барлық жеке еркін мамандық иелері (дәрігер, нотариустар, салық пен жарнама бойынша консультанттар, аудиторлар, өз бетінше дербес әрекет ететін инженерлер, педогогтар, баспасөз, өнер қызметкерлері және тағы басқалар).

2. Жұмыс істейтіндер саны 1-ден 43 адамға дейінгі және жылдық айналымы 1 млн маркаға дейінгі ұсақ кәсіпорындар.

3. Жұмыс істейтіндер саны 50-ден 499 адамға дейінгі және жылдық айналымы 1 млн-нан 10 млн маркаға дейінгі орта кәсіпорындар.

Германияда 1980 ж. аяғына қарай жоғарыда көрсетілеген сипаттың статистикалық есептеу тәртібіне байланысты 1,9 млн кіші және орта кәсіпорындар жұмыс істеп, олар халық шаруашылығының салалары бойынша мынадай негізде бөлінеді (мың есебінде):

- қолөнерде – 537,
- саудада – 225,
- өнеркәсіпте – 108,
- қызмет көрсету саласында – 665,
- еркін мамандық секторы – 360.

Германиядағы кіші бизнестің экономикалық маңызы, біріншіден барлық еңбекке жарамды халықтың 2/3 бөлігін қамтып отырған жұмыс беруші ретіндегі, екіншіден елдің жалпы ішкі өнімінің жартысына жуығын құрайтын өнім өндіруші мен қызмет көрсетуші ретіндегі; үшіншіден барлық инвестициялар мен тіркелген потенттердің жартысынан артығының өндіріске еңгізудегі үлесіне 2/5 бөлігі келетін ғылыми-техникалық прогрестің катализаторы ретіндегі; төртіншіден Германиядағы барлық өндірістік оқу орындарының 85% қамтитын кадрлар дайындау көзі ретіндегі рольмен анықталады [4].

Кіші кәсіпкерліктің барлық кешенді ішкі және сыртқы проблемалары олардың өз күшімен шешілуі мүмкін емес. Қазіргі кезеңде Германияда бірқатар жағдайлар кіші және орта бизнеске мемлекеттік қолдау жүйесінің қажеттілігінің өте бір маңызды, көкейтесті мәселеге айналып отыр. Олардың ішінде:

1. Европалық қауымдастық шеңберінде 1993 ж. басынан бастап бәсеке жағдайын шегіне жеткізе шиеленістіретін тауарлар, қызметтер, жұмыс күші және капиталдар қозғалысы жолындағы барлық кедергілерді алып тастау.

2. «Таза» технология мен табиғатты сақтау шараларына байланысты заңдық нормалардың қатаңдатылуы оларға жұмсалатын күрделі қаржы барынша арттыруды талап етеді.

3. Заңды негізде жұмыс уақытын одан әрі қысқарту және оны пайдаланудың икемділігін күшейту.

Германияда кіші кәсіпкерлікті мемлекеттік қолдау жүйесінің негізінде жатқан басты принцип өздігінен, мүмкіндігінше өз бетінше дамуы барынша ынталандыратын негізде көмек беру болып табылады. Бағдарламаның жалпы мақсаты – ол кіші кәсіпкерліктің тиімділігі мен бәсекеге қабілеттілігін арттыру. Қазіргі кезде бірінші орынға арнайы шаралардың жиынтығы мен нақты бағдарламалардың өмірге келуіне талап етіп отырған Германияның жаңа аймақтарындағы кіші және орта кәсіпорындарды ынталандыру проблемасы қойылып отыр. Осыған орай мынандай шараларды атап өтуге болады: Германияның федералді өкіметі іс жүзіне асырып отырған құрылымдық-саяси шаралар. Олар кіші фирмалар үшін қалыпты бәсеке жағдайын қамтамасыз етуге бағытталған бұл жердегі басты тетік 1957 ж. заңды түрде бекітілген және кіші фирмалардың позицияларын нығайтуға байланысты бірінші рет қайта қарасытрылған-картелдік құқық. Картельдердің қызметін қадағалаушы ведомство (біздіңше, монополияға қарсы комитет), біріншіден, ірі фирмалардың бірбіріне қосылып кетуін қатаң бақылап отырады, екіншіден, орынсыз тыйым салуларды алып тастап, кіші кәсіпорындардың кооперациялануына жеңілдік жасайды.

Кіші кәсіпкерлікке қолдау жасауға құрылымдық-саяси шаралардң екінші бір құрамды бөлігі – мемлекеттік келісім шарттарды бөлуге қатысудағы олардың құқықтық бұлардың құқықтық жағынан тңдегін қамтамасыз ету. 1976 ж. бастап Германияда мемлекеттік тапсырмаларды бөлу кіші және орта фирмалардың да міндетті түрде қатысуын реттейтін ерекше ережесі бар.

Германиядағы салық салу жеңілдіктер. Германияның жаңа аймақтарында қазіргі кезде кеңінен пайдаланып жүрген бұл инстументің басты үш түрі бар:

- амортизациялық аударымдардың арнайы нормалары;
- пайданың салық салынбайтын резервтерін жасау;

- салық ведомаствалары төлейтін инвестициялық үстемелер.

Енді арқайсысына жекелеп тоқталсақ.

Амортизациялық аударымдардың арнайы нормалары барлық инвестицияларға қолданылып, жаңа жұмыс орнын ашуға, қоршаған ортаны қорғауға, техникалық жағынан алдыңғы қатарлы өнім өндіруге, сыртқа тауар шығаруға бағытталады. Жұмсалған қаражаттар үш жыл ішінде есеп ретінде шығарылады, бірінші жылы жұмсалған капиталдың 50% амортизацияланады, екінші жылы 30% және үшінші жылы 20%. Салықтан босатылған пайда резервтерін жасауға қол өнері өндірісінде, саудада, өнеркәсіпте, еркін мамандық секторларында, сондай-ақ мүліктерді жалдау мен жалға беру қызметі сферасында қолдануға рұқсат етілген. Резерв бір жыл ішінде түскен пайданың 20% дейінгі мөлшерін құрауы мүмкін [5].

Әдебиеттер

1. Қабдиев Д.Қ. Экономикалық саясат: Лекциялар.– Алматы: «Экономика», 2002.

2. Ихданов Ж.О., Орманбеков Ә.О. Экономиканы мемлекеттік реттеудің өзекті мәселелері. – Алматы: Экономика, 2002.

3. Кантарбаева А.К. Предпринимательство: институционально-эволюционный подход. – Алматы: Раритет, 2000.

4. Бердалиев К.Б. Қазақстан экономикасын басқару негіздері. – Алматы: «Экономика», 2001.

5. Кремер Н.Ш., Путков Б.А. Эконометрика: Учебник для вузов / Под.ред.проф. Н.Ш.Кремера. – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2003. – С. 284.

Түйін

Мақалада бизнес-құрылымдардың табысты жұмыс істеуі, экономикалық өсімнің жоғары қарқынын қамтамасыз ету және еліміздің әлеуметтік-экономикалық даму деңгейін көтеру үшін қолайлы жағдайлар жасауға бағытталған шетелде бизнесті мемлекеттік реттеу тәжірибесі қарастырылған. Шағын және орта бизнесті мемлекеттік қолдаудың шетелдік тәжірибесі талданды.

Резюме

В статье исследуется опыт государственного регулирования предпринимательства за рубежом, направленный на формирование комфортных условий для успешной деятельности предпринимательских структур, обеспечения высоких темпов экономического роста и повышения уровня социально-экономического развития страны. Проанализирован зарубежный опыт господдержки малого и среднего предпринимательства.

Summary

The article examines the experience of state regulation of business abroad, aimed at creating comfortable conditions for the successful operation of business structures, ensuring high rates of economic growth and increasing the level of socio-economic development of the country. The foreign experience of state support of small and medium business has been analyzed.

ӘОЖ 334

Темірхан Г.Е., *«Мемлекеттік және жергілікті басқару» мамандығының магистранты*

Ғылыми жетекшісі: ***Жамкеева М.Қ.,*** *PhD, доцент м.а.*

ҚазЭҚХСУ

ЭКОНОМИКАНЫҢ БӘСЕКЕГЕ ҚАБІЛЕТТІЛІГІН АРТТЫРУДАҒЫ МЕМЛЕКЕТТІҢ РӨЛІ

Қазіргі кезде әлемде және отандық экономикада терең әлеуметтік-экономикалық өзгерістер орын алуда. Аталған өзгерістер экономикалық парадигманың өзгеруіне қажетті тарихи алғышарт-

тарды қалыптастырды. Ұзақ уақыт бойы қоғамдық әл-ауқат көздері ең алдымен материалды-техникалық базаның қалыптасуы тұрғысында қарастырылды, ал елдің даму деңгейі материалды өндіріс көлемін арттыру қарқындарымен анықталды. Адам заттай капиталмен бірге өндіріс ресурсы қызметін атқарды. Сонымен қатар, экономикаға өтуді іске асырып отырған бұрынғы социалистік елдер мен республикалар қоғамның әлеуметтік-экономикалық құрылымның ерекшеліктерін, алдағы өзгерістер мен оның іске асырылу мүмкіндіктерін, шаруашылық жүргізу жүйесінің оптималды үлгісін реформалаудың өзіндік әдісін жасау қажет болды. Біздің еліміздің экономикаға өтуіне байланысты қызмет ету механизмін және оның негізгі элементтерін талдап, оларды экономикамыздың тиімді дамуына қолдана білу бүгінгі күні өзекті мәселе. Экономика дамуының қозғаушы күштерінің бірі бәсекелестік, барлық салаларда қарқынды дамуда.

Қазақстанның бәсекеге қабілеттілігін арттыру үшін ең бастысы отандық және шетелдік нарықта қазақстандық өнім өндірушілердің позициясын күшейту проблемасын шешу қажет. Осы мәселені шешуде мемлекеттік қолдаумен қоса отандық кәсіпорындарды басқарудың тиімділігін арттырудың маңызы зор [1].

Қазіргі уақытта мемлекеттік билік пен бизнес жаңа жағдайды қалыптастыруда, оған себеп болған мәселе ол жаңа шаруашылық кезеңіне көшумен байланысты болды, яғни социалистік кезеңнен нарықтық кезеңге өту. Осыдан келіп, нарық жүйесінде жаңа ұстанымдарды қалыптастыруға тура келді, бизнес өкілдері өздерін дамыту бойынша стратегиялық бағыттарды таңдауда өздері ерікті және ұстанымдары өзіндік болжамға негізделіп, ұзақ және қысқа мерзімді жоспарды жүзеге асыруда ең жақсы деген басқару шешімдерін қабылдайды. Сондықтанда, мемлекет шағын және орта бизнесті бәсекелестік бағытқа қарай негіздеп қолдау көрсетуі керек. Осыған байланысты, мемлекеттің негізгі тапсырмасы – экономиканы тұрақтандыру мақсатында, шаруашылықтың нәтижелігін көтеруде, инвестиция мен өндірісті ынталандырып, экономикалық өсімді қамтамасыз етуде өзінің мүмкіндіктерін жеке бизнеспен ұштастыруы керек деген тұжырымдарды дамыған шет елдер тәжірибесінен байқап жүрсек, сондай-ақ, өз еліміздің басшысы да осы мәселені назарға алуда [1].

Қазақстан Республикасының Президенті Н.Назарбаевтың әр жылға арналған Жолдауына назар аударсақ, елді нәтижелі стратегиялық дамытуда мемлекеттік басқарудың жаңа формуласын жасақтаған. Ол формула жаһандандыру жағдайын басқару кезінде мемлекет пен бизнес әлеуметтік-экономикалық тапсырмаларды шешуде стратегиялық әріптестігі.

Қазақстанда тәуелсіздікке қол жеткізілгелі бері бірталай жүйелі реформалар жүзеге асырылды. Ел басшылығы жекелеген салалық бағдарламалармен алға жылжу қиын екендігін түсініп, мемлекеттік құрылымның бүкіл жүйесі реформаланбай ештеңе болмайтынына көздері жетті де, алдымен әкімшілік жүйесінен бастап түрлі реформалар жүзеге асырыла бастады. Ең бастапқы мақсат – макроэкономикалық тұрақтылыққа жету болды. Ол экономикада нарықтық механизмнің іске қосылуына, елге сыртқы инвестицияның көптеп келуіне, қаржы және ақша-несие жүйесінің тұрақтануына себепкер болды. Осы мақсаттардың жүзеге асуы соңғы 5-6 жылда ішкі жалпы өнімнің жылына 10 пайызға дейін тұрақты өсуіне алып келді. Бұл жетістіктерге жету жолында бірнеше стратегиялық құжаттар қабылданды.

Бәсекеге қабілеттілікпен байланысты проблемаларды талдауда, «ел», «өнеркәсіп» сияқты ғаламдық категориялардан неғұрлым тар «сала» түсініктеріне көшу өнеркәсіптің жеке құрылымдық құрамының бәсекеге қабілеттілік деңгейін талдауға және оны арттырудың факторларын бөлшектеп қарастыруға мүмкіндік береді.

Осындай тәсіл «тауардың бәсекеге қабілеттілігі», «кәсіпорынның бәсекеге қабілеттілігі» және «елдің бәсекеге қабілеттілігі» түсініктерін бірге байланыстырады, өйткені бәсекелік артықшылық екіжақты түсінік. Тауар басқа тауарлармен салыстырғанда бәсекелік артықшылықтарға ие болғандықтан нарықта тұрақты орны бар, кәсіпорын даусыз бәсекелік артықшылықтарға ие болғандықтан нарықты жаулап алады, ел бәсекелік артықшылықтарды қалыптастырып және ұстап тұрғандығынан ауқаттылық деңгейі өсуде.

Бұл бәсекеге қабілеттілік түсінігін экономикалық даму мақсатымен алмасуының болмайтынын білдіреді. М.Портердің ұсынған маңызды тезисі бәсекеге қабілеттілік түсінігі тек кәсіпорынға қатысты қолданылатынынан тұрады. Халықаралық нарықта мемлекет емес, кәсіпорын және салалар

(қаржы өнеркәсіптік топтар) бәсекелестікке түседі. Кәсіпорынның бәсекелестіктерімен сайысындағы табысы елдегі жағдайға тәуелді, яғни кәсіпорынның бәсекелік артықшылықтарды қалыптастырып және ұстаптұруы үшін мемлекет қолайлы немесе қолайсыз экономикалық ортаны қалыптастырады. Тек осындай кезде экономиканың бәсекеге қабілеттілігі, жалпы елдің бәсекелік артықшылықтары туралы айтуға болады [2].

М. Портер басқа да авторлар секілді экономиканың қызмет етуінің негізгімақсаты өмір сүру деңгейін жоғарылату деп есептейді, онымен келіспеу қиын. М.Портер пікірінше «елдегі өмір сүру деңгейінің артуы компанияның ресурстарды ұтымды пайдалануға қол жеткізу қабілетіне тікелей тәуелді» болса, ұтымдылық белгісі экономиканың бәсекеге қабілеттілігін анықтаушысы. Барлық жұмыстың жалпы идеясынан туындайтын, экономиканың бәсекеқабілеттілігін аталған елдің кәсіпорынларының ұлттық өндірістік ресурстарды ұтымды (тиімді) пайдалануға мүмкіндік беретін бәсекелік артықшылықтарды қалыптастыру қабілеті деп түсіну ұсынылады [3].

Жоғарыда айтылған пікір біз үшін негізделген және конструктивті болып көрінеді, біріншіден, бәсекеқабілеттілік пен экономика қызметінің мақсаттарының арсындағы байланыс та, айырмашылық та нақты анықталған, екіншіден, тауар бәсекеге қабілеттілігі, кәсіпорын бәсекеге қабілеттілігі және тұтас экономиканың бәсекеге қабілеттілігі түсініктерінің байланысы анықталды. Мемлекеттің ұлттық бәсекелестік басшылықтарын қамтамасыз етудегі ролі оның экономиканың бәсекеқабілеттілігін басқарумен анықталады, өйткені жаңа бәсекеге қабілетті салалардың құрылуы ұлттық дамудың стратегиясымен өте тығыз байланысты.

Мемлекеттік тәсіл бойынша экономиканың бәсекеге қабілеттілігін бірінші кезекте, үкіметтік саясат қамтамасыз етеді, атап айтқанда, әкспорт пен импортты реттеу, халықаралық саяси және экономикалық ұйымдарда үкіметтің ұлт мүддесін қорғау дәрежесіне тәуелді. Елдің бәсекеге қабілеттілігі «ұлттың болашақ ауқаттылығын қамтамасыз ететін негізгі факторлардың бірі болғандығынан бірінші кезекте ұлттық басымдылық» болуы тиіс.

Бұл тәсіл іскер топтың бәсекеге қабілеттілікке көзқарасын білдіреді. Бәсекеге қабілетті болу үшін бірінші кезекті ұлттық басымдылық болуы тиіс деген түжырыммен келіспеу қиын. Алайда ұлттық басымдылықтар әртүрлі қабылданып, әртүрлі әдістермен жүзеге асырылуы мүмкін. Бұл тәсіл шеңберінде халықаралық бәсекеліктің әрекеттілігі мен тиімділігі кәсіпорынлар немесе ірі трансұлттық корпорациялармен емес, мемлекетпен қамтамасыз етіледі. Ұсынылатын құралдардың негізгі құрамы ішкі және сыртқы нарықтардағы протекционизм шараларынан, әкспортты салықтық ынталандыру, субсидия беру және т.б. тұрады.

Микроэкономикалық тәсіл бойынша экономиканың бәсекеге қабілеттілігі барлық деңгейдегі басқарудың тиімділігімен анықталады. Бұл тәсілді көптеген шетел авторлары, оның ішінде белгілілері Л.Турроу, Б.Скотт, Р.Хайес және басқалар ұстанады. Оның үстіне әртүрлі деңгейдегі менеджмент құрылымдарымен қағидаттары институционалды және ұйымдастырылуында бір-біріне сәйкес келуітиіс [4].

Сондықтан, отандық тауарларды әлемдік нарықтарда жылжытудағы проблемалар басқарудағы ескірген тәсілдерден немесе жеке сектор мен үкіметтік институттардың ел басқаруындағы менеджмент деңгейінің сәйкес келмеуінен туындайды.

Дамыған батыс елдерінің ұлттық экономикасының бәсекеге қабілеттігін басқару бойынша тәжірибесі өзіне күмәнсіз көңіл аударуда, өйткені жаңа бәсекеге қабілетті салалар құрудың мәселелері ұлттық даму стратегиясымен үзіліссіз байланысты. Біздің мемлекет үшін әлемдік серпілісте бәсекелік позицияны сақтау сұрақтары өте қиынға түсуде, өйткені қазіргі заманғы жағдайда болашақтағы бәсекеқабілеттіліктің өсуін қамтамасыз ететін факторлар айтарлықтай дәрежеде жоғалуда. Осыған байланысты, экономиканың бәсекеқабілетті салаларын өсіру мақсатындағы мемлекеттік саясат одан әрі маңыздылыққа ие болуда [4].

Ресурстық бәсекелік артықшылықтырды жоғарылату тек өңдеудің жоғары дәрежелі саласының пайдасына шешілгенде ғана мүмкін болады. Мысалы, АҚШ ресурстық артықшылықтарға негізделетін салаларда қорғаныс саясатын жүргізеді. Ондаған жылға созылып келе жатқан инновациалы-технологиялық алға жылжушылық аясында, экономикадағы шикізат секторының қысқаруы жүріп келеді. Шикізат секторы тікелей мемлекеттік қолдаудан аз тәуелділікте, соның өзінде

ірі салық төлеуші болып табылады. Бұл – жағдайды одан әрі қиындатып отыр. Ресурстық артықшылықтарды эксплуатациялау мүмкіншілігі әлі күнге дейін экономикалық емес сипаттағы факторлармен шектелген (сыбайлас жемқорлық пен қылмыстың жоғарғы деңгейі). Кәсіпорындар шикізат секторы салаларындағы қуат пен технологияларды қарқынды түрде жаңартудың орнына, тығырыққа тірелуге мәжбүр болып отыр.

Қазақстанның болашақтағы экономикалық өсуі үшін экономиканың шикізат пен технологиялық бағыт арасынан таңдау жасау өте маңызды. Қазіргі кезге дейін қазақстандық фирмалардың технологиялық бәсеке артықшылқтарын мемлекеттік қолдау мыналар арқылы жүзеге асады. Технологиялық артықшылықтарды қарқынды қолдауға көшу, бір жағынан шикізат секторынан айтарлықтай шығынды, екінші жағынан, өңдеу өнеркәсібіне масштабты қаржылық ресурстар тартуды талап етеді. Егер шикізат секторы өзіне ыңғайлы бәсекеқабілеттілікті реттеудің мемлекеттік саясаты бағытымен өзін-өзі қаржыландыруды қамтамасыз ете алса, онда өнеркәсіптік сектор мұнда үлкен дәрежеде мемлекетке тәуелді болады [5].

Қазақстан Республикасы үшін экономикалық тұрғыда бәсекеге барынша қабілетті болу аса өзекті мәселе. Осы тұрғыда ұлттық экономика мен бизнесті дамыту, сондай-ақ отандық өнеркәсіп салаларын жетілдіру, экономикалық басқару істерін жетілдіру мәселелері аса үлкен маңызға ие болады. Экономиканың бәсекеге қабілетті болуы үшін М.Портердің тұжырымына сай, табиғи, адами ресурстарды тиімді пайдалану шеберлігі еңбек өнімділігінің тиімділігіне әкеледі. Аталған іс-шараларды жүзеге асыру оларды толыққанды талдаудан өткізуді талап етеді. Бұл мәселеде жетекші елдер тәжірибелерін ескермеу орны толмас қателік болған болар еді. Сол себептен де дәл бүгінгі таңда Қазақстан экономикасын инновациялық бағытта дамыту мәселесінде әлемнің дамыған елдерінің экономикалық даму тәжірибелерін, атап айтсақ, АҚШ, Батыс Еуропа елдері, Жапония және де дамушы елдердің экономикалық даму жолдары мен ерекшеліктерін зерттеу өте маңызды.

Әдебиеттер

1. Қазақстан Республикасының 2020 жылға дейінгі даму стратегиясы. Қазақстан Республикасы Президентінің 2014 жылғы 19 наурыздағы №958 Жарлығымен бекітілген. – Астана, 2010.

2. Қазақстан Республикасының «Бәсекелестік туралы» Заңы // Егемен Қазақстан. – 2008, 30 желтоқсан.

3. Портер М.Э. Международная конкуренция. – М.: Международные отношения, 1993. – 896 с.

4. Царькова С.В. Методологические аспекты исследования конкурентоспособности переходной экономики Казакстан: Автореф. дис. – М., 1999. – 23 с.

5. Фатхутдинов Р.А. Конкурентоспособность: экономика, стратегия, управление. Серия «Высшее образование». – М.: ИНФРА-М, 2000. – 312 с.

Түйін

Мақалада экономиканың бәсекеге қабілеттілігін арттырудағы мемлекеттің рөлі қарастырылған, инновациялық даму жолдары арқылыэкономиканың бәсекелестікке қабілетін артықшылықтырын жоғарылату ұсынылған. Бұл мақала отандық өнімді күшейту мәселесіне және экономикалық өзгерістерге арналған.

Резюме

В данной статье рассмотрена роль государства в повышении конкурентоспособности экономики, изучены возможности повышения конкурентоспособности, через инновационное развитие. Эта статья посвящена экономическим изменениям, необходимости усиления отечественного производства.

Summary

This article examines the role of the state in increasing the competitiveness of the economy, explored opportunities to increase competitiveness, through innovative development. This article is devoted to economic changes, the need to strengthen domestic production.

УДК 321
Токмухамед Б.Д., *магистрант спец.*
«Государственное и местное управления»
Научный руководитель: ***Жуманова Б.К.,*** *к.э.н., доцент*
КазУЭФМТ

РЫНОК ТРУДА И ЗАНЯТОСТЬ НАСЕЛЕНИЯ

Рынок труда – это важнейший элемент рыночной экономики. В отличие от других рынков его специфика состоит в том, что здесь объектом контрактов выступает способность человека к труду. Рынок труда как составная часть рыночной экономики представляет собой механизм согласования интересов работодателей (предъявителей спроса на труд) и наемной рабочей силы (продавцов последней) [2].

Рынок труда является социально-экономической категорией, которая включает в себя механизм трудовых отношений, который способствует достижению равновесия между субъектами рынка труда. Основными составными элементами рынка труда выступают совокупное предложение, которое включает в себя всех лиц, принадлежащих к категории экономически активного населения, и совокупное предложение, включающее в себя потребность в наемной рабочей силе.Кроме того, исход из критерия минимума числа компонентов, выделим и рассмотрим основные категории, фигурирующие на рынке труда.

Субъекты рынка труда – это наемные работники (и их объединения – профсоюзы), работодатели (предприниматели) и их союзы, государство и его органы [4].

К категории наемных работников относят граждан, которые продают свою рабочую силу на рынке труда.

К категории «работодатель» – лиц, нанимающих на работу одного или более человек.

Государство представлено органами власти федерального регионального уровней и отраслевыми органами управления. В качестве субъекта рыночных отношений, государство выполняет следующие функции:

1. Социально-экономические, выражающиеся в создании рабочих мест, что, в свою очередь, обеспечивает полную занятость на рынке труда.

2. Законодательные: разработка юридических норм и правил, регулирующих рыночные отношения.

3. Защитная, выражающаяся в защите субъектов рынка труда.

4. Ролевые, которые связывают с функциями, выполняемыми работодателями.

Следующей категорией рынка труда является рыночная инфраструктура, под которой понимается совокупность институтов, содействующих занятости (биржы труда).

Все перечисленные компоненты способствуют равновесию спроса и предложения на рынке труда и реализации конституционного права людей на свободный труд.

Говоря о рынке труда, нам представляется необходимым затронуть категорию безработицы. Экономисты – теоретики понятия рынок труда и безработицу нередко отождествляют. По нашему мнению, однозначного мнения на этот счет быть не может.

А.Э.Котляр определяет занятость как всеобщую категорию экономики, существующую во всех общественных формациях. При этом, по его мнению, занятость нельзя отождествлять с трудом и использованием рабочей силы. В дальнейших исследованиях А.Э.Котляр определяет занятость как «… общественные отношения между людьми, прежде всего экономические и правовые, по поводу включения работника в конкретную кооперацию труда на определенном рабочем месте» [3].

В большинстве промышленно развитых стран категории занятых по найму и занятых на собственном предприятии разделяют. Рассмотрим их.

К занятым по найму относят лиц, которые работают в течение определенного период за заработную плату в денежной или натуральной форме, а, кроме того, лиц, имеющих работу, но не работающих.

К занятым на собственном предприятии относят тех, кто работает с целью получения именно семейного дохода в денежной или натуральной форме, и тех, кто имеет собственные предприятия и не работает.

Для наиболее полного анализа понятия «безработица» нам представляется необходимым проанализировать взгляд законодателя на эту категорию. Закон Республики Казахстан «О занятости населения» закрепляет: «занятость населения – трудовая деятельность, связанная с удовлетворением личных и общественных потребностей, не противоречащая законодательству Республики Казахстан, приносящая заработок или доход» [1].

Далее нам хотелось бы выделить виды занятости: различают полную, продуктивную и свободно избранную занятость.

Полная занятость – это трудовая профессиональная деятельность, которая приносит доход личности.

Продуктивная занятость – это деятельность, которая не только приносит трудящемуся доход, но и антагонистична формальной занятости, под которой подразумевают создание формальных рабочих мест, для предотвращения безработицы.

Свободно избранная занятость – это деятельность по распоряжению собственной способность трудиться, которая принадлежит самому работнику. Иначе можно сказать, что это возможность работника выбирать между занятостью и незанятостью.

Самостоятельно занятые – физические лица из числа индивидуально занятых производством (реализацией) товаров, работ и услуг для получения дохода, членов производственных кооперативов, неоплачиваемых работников семейных предприятий (хозяйств) и работодателей, использующих труд наемных работников [1].

Таким образом, проанализировав виды занятости, можно отметить, что они отражают как количественную, так и качественную стороны занятости. В частности, с количественной стороны, рассматривается полная занятость, а с качественной – ее эффективность. При этом, под полной занятостью понимается формирование специальных механизмов, которые способствуют занятости трудоспособного населения, но не это не означает, что все, способные трудиться, обязательно будут заняты в производстве, так как определенная часть лиц может и не участвовать в процессе труда, а быть занятой в другой сфере общественной жизни, например, женщины, обеспечивающие уход за детьми.

Таким образом, проанализировав категории рынок труда и занятость населения, мы приходим к выводу, что в рыночных условиях под полной занятостью понимаю не максимальную занятость трудоспособного населения, а совокупность механизмов, способствующих занятости и, одновременно с тем, незанятости трудоспособного населения, что принципиально отличает современный рынок труда и рынок труда советского периода.

Литература

1. Закон Республики Казахстан «О занятости населения».

2. Базылева М.Н., Базылев Н.И. Экономическая теория: Учеб. пособие. – Минск, 2008.

3. Колосова Р.П., Мелькин Г.Г. Занятость, рынок труда и социально-трудовые отношения: Учеб. пособие. – М., 2010.

4. Кязимов К. Рынок труда и профессиональное образование. Человеческие ресурсы: Учеб. пособие. –2011

Резюме

Данная статья посвящена обзору ключевых категорий рынка труда. Проведенное исследование позволяет утверждать, что проблема регулирования рынка труда является одной из актуальнейших проблем экономического развития в современных рыночных условиях хозяйствования. Перед Казахстаном стоит сложная задача сокращения и дальнейшего предотвращения безработицы.

Түйін

Бұл мақала еңбек нарығының негізгі санаттарын қарауға арналған. Жүргізілген зерттеулер еңбек нарығын реттеу мәселесі қазіргі заманғы нарықтық жағдайларында экономикалық дамудың өзекті мәселелерінің бірі

болып табылатынын айтуға мүмкіндік береді. Қазақстанның алдында жұмыссыздықты азайту және алдын ала жол бермеуі күрделі міндет болып табылады.

Summary

This article reviews the key categories of the labor market. The study suggests that the problem of regulation of the labor market is one of the most urgent problems of economic development in the current market economic conditions. Kazakhstan faces the difficult task of reducing and preventing further unemployment.

ӘОЖ 332.012.2(001.895)

Умургалиев С.Б., *«Мелекеттік және жергілікті басқару» мамандығының магистранты*
Ғылыми жетекшісі: ***Мухамбетова Л.К.,*** *э.ғ.к., аға оқытушы*
ҚазЭҚХСУ

ҚАЗАҚСТАН РЕСПУБЛИКАСЫ ДАМУЫНЫҢ ЖАҢА КЕЗЕҢІНДЕ МЕМЛЕКЕТТІК БАСҚАРУДЫ ЖАҢҒЫРТУ

Мемлекеттік басқаруды жаңғырту – мемлекет дамуының басты өзегі және осы жолда атқарылатын барлық қызметтер қоғамды, экономиканы, әлеуметтік, қаржы, қарым-қатынас және басқа салаларды қазіргі заман талабына сай жаңғыртуға арналады. Басқаша айтқанда, мемлекеттік басқаруды жаңғырту, сол мемлекеттіңөз халқын тұтастай қамтамасыз етумақсатында тиімді жұмыс атқару,жаңа бағытта өзгерістерді енгізу,тиісті заңнамаларды жетілдіру және сол жасалып жатқан өзгерістерді халыққа дұрыс түсіндіру, қоғам тарапынан қолдау табумен ғана шектеліп қоймайтын, аса маңызды жауапкершілік.

Мемлекеттік басқару реформаларын жаңғырту – мемлекеттік қызметтерді атқару, жоспарлау, бюджеттеудің жаңа үлгісін енгізу, қоғам өмірінің сапасын арттыру және басқа көптеген жетістіктерге жету мақсатында мемлекеттік қызметтерді атқару болып табылады. Қазақстан 2050 ж. қарай бәсекелестікке қабілетті 30 елдің қатарына кіруді көздеп отыр. Осыған орай, мемлекеттік басқаруды жаңғырту саласы, дамудың әлемдік деңгейіне жетіп, нәтижеде қоғам да, адам да ешнәрсеге алаңдамай, өздігінен, өз күшімен өмір сүретін және дамитын дәрежеге жетеді деп көздеуге болады. Ал қазіргі таңда әлемдік саяси ұстанымдарға сай келетін, жаңа уақытталаптарына жауап беретін мемлекеттік қызметті жаңғырту толықтай қолға алынған деген тұжырымдама жасауға болады. Алдыңғы қатарлы техника мен технология саласындағы жаңалықтарды жұмыс бабында қолдану арқылы осы бағытта жаңғыртулар енгізілуде. Мысалы, «электрондық үкіметті» құру және дамыту арқылы мемлекеттік аппаратты басқару қызметітиімділігінің артқаны да осы мемлекеттік басқаруды жаңғырту саласында атқарылып жатқан қызметтер екенін атап кеткен жөн. Осыған орай, Қазақстанда мемлекеттік қызметтерді дамытуды және басқаруды жаңғыртудың жаңа кезеңі басталғанын мемлекет басшысы өз сөзінде айтып кеткен болатын. Осы және басқа көптеген инновациялық қызметтер мемлекеттің және оған қолдау көрсетіп отырған қоғамның алдыңғы орында келе жатқанына, басқаруды жаңғыртудың алға басқанына дәлел бола алады.

Осы арада ерекше атап өтетін жай, Қазақстан Республикасы Президентінің Жарлығы бойынша, Қазақстан Республикасы тәуелсіздік алған сәттен бастап, Қазақстан Республикасы Үкіметі мемлекеттік басқару жүйесін құруға және оны жаңғыртуға қатысты Қаулы қабылдап, бірнеше рет толықтамалар енгізді. Тәуелсіздігіміздің бастапқы кезеңінде мемлекеттік басқару реформасы күрделі жағдайда жүзеге асырылды. Көптеген қайшылықтар, қателіктер мен қатерлердің орын алғынан ашық айту қажет. Қазақстан мемлекетін басқару реформасын қабылдауда еліміздің саяси басшылығы мен интеллектуалдық күштері аса күрделі міндеттер атқарды. Әрине, тәуелсіздік жағдайында егемен мемлекеттің жаңа болмысына сәйкес бұл аппараттың түрі өзгертілді, сонымен

қатар өзінің қазақстандық мемлекеттік қызметін құру бойынша жұмыстар жүргізілді. Дегенмен, еліміздің экономикасының ауыр жағдайын ескере отырып, нарықтық қағидаларды ұстану арқылы ауқымды перспективаларды дамытуға бағытталған мемлекеттік басқару реформалары қабылданып, жүзеге асырылды. Мемлекеттік қызметкерлердің басқарушылық құзыреттіктерін дамыту және тұлғалық тиімділігін арттыруға айрықша көңіл бөлінді.

Мемлекеттік басқаруды жаңғыртуқоғам және адам өмірін сапалы түрде өзгертуге бағытталған. Қазақстан Республикасының мемлекеттік қызметін реформалау жалпы алғанда мемлекеттік аппараттың тиімділігін қамтамасыз ету үшін жүргізілген, жүргізіліп жатқан және жүргізілетін мемлекеттік басқару жүйесін реформалаумен тығыз байланысты. Мемлекетті басқару саласындағы барлық қызметкерлер халыққа қызмет етеді, сонымен қатар мемлекет мүдделерін қорғау, қолдау және т. б. маңызды себептерді ескере отырып, мемлекеттік басқару саласына қызметкерді жұмысқа қабылдауда, олардың қызметіне сай болуы, өз жұмысында жақсы, оң және жоғары нәтижелер көрсетулері талап етіледі. Жұмысында жақсы нәтижелер көрсеткен қызметкерлерді ынталандыру мәселесі де қатар қарастырылады. Осындай міндеттемелер, сонымен қатар маман жетіспеушілігі, мәселелерді замануи талаптарға сай талқылай білу тәрізді бірқатар мәселелерді ескере келе, қызметтің әртүрлі салаларында сапалы мамандардыдайындау және олардың біліктілігін арттыру туралы міндеттер де шешімін тауып келеді. Атап айтсақ, мемлекеттік қызметкерлердің кәсіби білімін, мемлекеттік басқару мен мемлекеттік қызмет саласында білікдағдыларының деңгейін жетілдіру және басқарушылық құзыреттікті дамытуға бағытталған даярлау курстары өткізілуде.

Қазіргі таңда ауқымы үлкен салалық басқару үлгісіне өзгерістер енгізіліп, оңтайландырылды, нарықтық экономиканың талаптары мен жаңа саяси үдерістерге бейімделген мемлекеттік басқару реформасы қалыптастырылды. Бұл өз кезегінде, орталық басқаруды оңтайландыру негізінен әртүрлі мемлекеттік органдардың функцияларын реттеуге, басқару буындарының санын азайтуға, сонымен қатар ведомствоаралық қарым-қатынас және жауапкершілік пен есеп берушілік мәселесін реттеуге мүмкіндік берді. Қазақстанда мемлекеттік басқаруды одан әрі жаңғыртудың негізгі бағыттары ретінде бірнеше стратегиялар айқындалды. Мысалы, еліміздің көлік және транзит әлеуетін дамытып, көрші елдермен жүктердің еркін транзитін, көлік дәліздерін құру мен оларды жаңғырту саласында көптеген іс-шаралар атқарылды. Осы салада басқаруды жаңғырту және басқа мемлекеттермен үйлесімді жұмыс атқару мақсатында жаңартпашыл тәсілдер енгізіліп, қызмет көрсету деңгейін арттыружәне әкімшілік кедергілерді жою мәселелері талқыланып, бірқатар жеңілдіктер енгізілді.

Жаңғыртуды қолға ала отырып, стратегиялық міндеттерді табысты жүзеге асыру мемлекеттік басқару жүйесінің тиімділігін көрсетеді. Мемлекеттік басқару жүйесінде қазіргі таңда бірқатар күрделі қайта құрулар жіргізіліп жатқаны да мәлім. Мысалы, мемлекет басшысының тапсырмасы бойынша осы мәселелерді шешу үшін басқару және бюджетаралық қарым-қатынастарды жетілдіру деңгейлері арасындағы өкілеттіктерді ажырату бағдарламасыд айындалды. Бағдарламада Қазақстан Республикасында мемлекеттік басқару жүйесін реформалауды жүргізу барысында негізге алынатын қағидаттар бекітілді. Оның ішінде ең негізгілері: мемлекеттік басқарудағы тікелей және жанама басқарудың аражігін нақты ажырату; құрылымдардың қайталануын болдырмау; мемлекеттік басқару функцияларын тиімді жүзеге асыруды қамтамасыз ету; мемлекеттік қызмет көрсету сапасын арттыру; бюджеттік мәселелер мен бірге өкілеттіктерді бөлу мәселелерін шешу; мемлекеттік органдардың бақылау функцияларын қысқарту және т.б.болды.

Қазақстанда мемлекеттік басқару жүйесін реформалаудың сыбайлас жемқорлық қақарсы аспектілері де қатар қарастырылуда. Әлемдік қаржы-экономикалық дағдарыс көптеген елдерде экономикалық және саяси тұрғыда көптеген проблемалардың туындауына себеп болды. Бұл мемлекеттік басқаруды жаңғыртуды, әрбір саланы және қоғамның өмірін жаңаша бағалауды қажететті. Мемлекеттік қызметтің қазақстандық жеке моделін құру бойынша белсенді жұмыс атқарылуымен қатар, сыбайлас жемқорлыққа қарсы іс-қимыл тетіктерін қалыптастыру бойынша жұмыстар жүргізілді. Жұмыстың жүйелік сипатын қамтамасыз ету үшін, бірқатар нормативтік-құқықтық және ұйымдастырушылық-практикалық іс-шаралар қабылданды,атап айтқанда сыбайлас жемқорлыққа қарсы күрес жүйесін жетілдіру және оның алдын алуға бағытталған, Қазақстан Республикасы Президентінің бірнеше Жарлықтары шықты.

Әдебиеттер

1. «ҚР Мемлекеттік қызмет туралы» ҚР Заңы.
2. «Қазақстан Республикасының мемлекеттік қызмет істері және сыбайлас жемқорлыққа қарсы іс-қимыл агенттігінің » ақпараты.
3. Мерей Байлин: Мемлекеттік қызмет және оның даму болашағы. Егемен Қазақстан, 12.03.2010 жыл.
4. Ғаламтор жүйесінің сайттары: www.google.kzwww.yahoo.kz

Түйін

Жалпы анықтама бойынша, мемлекеттік басқаруды жаңғырту дегеніміз үйреншікті немесе дәстүрлі басқару үлгісінен, мемлекеттің және тұтастай қоғамның ірі инновациялық үдерістерді оңтайлы басқаруға негізделген үлгіге көшу үдерісі болып табылады. Әдетте бұл жағдайда, индустриалдық батыс моделімен жанасатын дамушы елдердің үлгісі қарастырылады.Тақырыпта мемлекеттік басқару жүйесін жаңғырту түсінігімен қатар, мемлекетті индустрияландыру, урбанизациялау, жалпыға ортақ білім беру жүйесі, саяси-экономикалық жағдай, әлеуметтік мобильділікті күшейту, қазіргі заманға сай технологиялық жабдықтаулар және тағы басқа жаңартпашылық, дамыту үдерістер жиынтығы қарастырылады.

Резюме

Модернизация системы государственного управления – это процесс интенсивного развития управления в целом государством и обществом, которое живет в нем, и повсеместное внедрение ключевых направлении в модернизации системы государственного управления, повышая эффективности функционирования государственных органов. В данном проекте, модернизация системы государственного управления рассматривается в разных аспектах, индустриализация, урбанизация, общеобразовательная система, политиечкая и экономическая ситуация, укрепление социальной модернизации, поддержка современного и высокотехнологического оборудования и другие инновационные направления

Summary

Administrative reforms and modernizationarethe process of intensive development of the state governmentand thesociety in whole, and mainstreaming of key directions in modernization of the public administration system by improving the efficiency of public authorities' function. The projectis considered a modernization of public administration system in different aspects, an industrialization, an urbanization, the general education system, politicaland economical situations, a social modernization, modern and high-tech equipment support and other innovative directions.

ӘОЖ 352/354-1

Темірбеков Ы., *«Мемлекеттік және жергілікті басқару» мамандығының магистранты*
Ғылыми жетекшісі: ***Байбашева Г.К.,*** *PhD, аға оқытушы*
ҚазЭҚХСУ

МЕМЛЕКЕТТІК БИЛІК ЖӘНЕ ЖЕРГІЛІКТІ БАСҚАРУ ОРГАНДАРДЫҢ ӨЗАРА ӘРЕКЕТТЕСУІ: ҚАҒИДАЛАР, БАҒЫТТАР ЖӘНЕ НЫСАНДАР

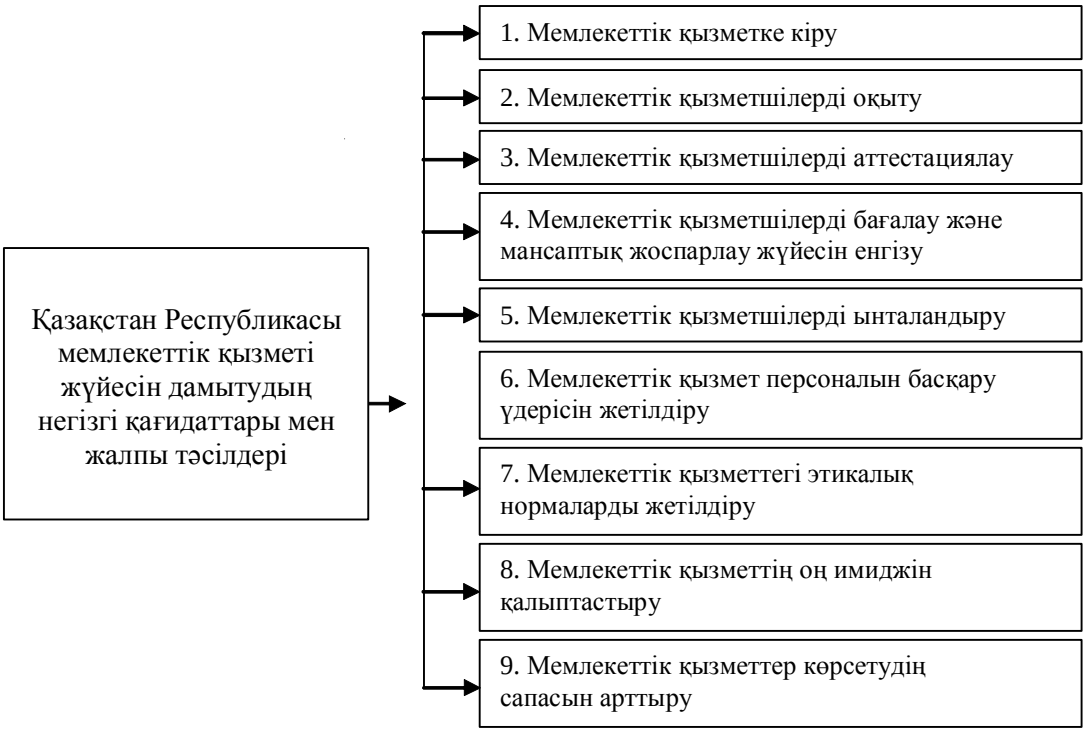
Мемлекеттік аппараттың ұйымдастыру құрылымына мемлекеттік басқару субъектісі тарапынан ең алдымен мемлекеттік қызмет ықпал етеді. Осымен байланысты бұл салада ұйымдастыру құрылымының негізгі кезеңін және мемлекеттік органдар құзіретін, яғни дәл осы уақытта олардың көмегімен мемлекеттік басқарудың ең жоғары дәрежеде жүзеге асырылатынын мемлекет қызметі үшін қажетті, органдар арасындағы бұл қызметтерді бөлудің оңтайлы нұсқаларын іздеу қызметтері анықталады [1].

Қызметтер мемлекеттің объективті қажетті бағыты ретінде, оның алдына қойған нақты тарихи міндеттерді шешу мен қоғамдық үдерістердегі ықпал ететін мемлекеттік ерекше тетік бойынша жүзеге асырылады. Мемлекеттің қоғамдық қызметінің әрбірі ұтымды, толық және тиімді жүзеге асырылуы үшін тек ұйымдастыру әлеуетіне ғана назар аударылуы керек деп санау қалыптасқан.

Мемлекеттің қызметтері мен міндеттері және жалпы оның мақсаттары мемлекеттік аппараттың көмегімен жүзеге асырылады. Экономикалық, әлеуметтік және әкімшілік-саяси саладағы мемлекеттің алдында тұрған міндеттер оның органдары жұмысының мазмұнын анықтайды. Елімізде жас мемлекеттің қалыптасуы бәрінен бұрын мемлекеттік биліктің әлеуметтік-саяси бірлігінің нығаюымен байланысты. Бұл дегеніміз мемлекеттік аппаратты құрайтын барлық органдардың біртұтас табиғаты мен жүктелген міндеттерді, мемлекет қызметтерін жаңа жағдайда шешу және жүзеге асыру. Мемлекеттік биліктің біртұтастығы басқару еңбегінің қызметтік бөлінуі мен нақты ұйымдастыруға негізделеді. Барлық оргндар Қазақстан Республикасы, оның қағидаттары мен басқа да заңнамалық актілері негізінде жүзеге асырылады. Мемлекеттік аппарат жүйесінде өзара байланысты және мемлекеттік құрылымдық қызметік жалпы жүйесін қалыптастыратын, өзінің айқын бекітілген қызметтері мен міндеттері бар бөлек жүйе бөлініп шығады. Қазақстан Республикасының мемлекеттік қызметін жетілдіру мемлекеттің дербестік жылдарындағы алатын орнының өзгеруі саяси-экономикалық жүйенің, экономика дамуының, қоғамдық қатынастарының қалыптасуы, мемлекетті басқару жүйесінің оңтайландыру процессімен тығыз байланыста болып табылады [2].

Еліміздегі мемлекеттік қызметтің ұйымдасыу мен қалыптасуына бастау болған ең алғашқы заңнамалық құжат – Қазақстан Республикасы Президентінің 1995 жылғы 26 желтоқсандағы №2730 «Мемлекеттік қызмет туралы» Заң күші бар Жарлығы болды. Ол егемен Қазақстанн Республикасының заманауи мемлекеттік қызмет жүйесін институттандыруды бастап, мемлекетті басқару жүйесінің кадрлық саясатын сақтауға жағдай жасайды, сонымен қатар мемлекеттің ерекше институты ретінде мемлекеттік қызметтің қалыптасуы мен дамуына негіз болып табылады. Аталмыш Қаулының қабылдануы мемлекеттік қызметтің принциптерін, мемлекеттік қызметкерлерінің лауазымдарын тағайындау сатылығын белгілеу мақсатында мемлекеттік қызмет жағдайларын реттеу, сондай-ақ мемлекеттік қызметкерлердің құқықтық мәртебесін анықтауға, әлеуметтік кепілдіктерін тағайындауға мүмкіндік береді [3].

Қазақстанның мемлекеттік қызметі жүйесін жетілдірудің келесідей негізгі принциптері мен жалпы әдістері суретте белгіленген.



Сурет. **Қазақстан Республикасы мемлекеттік қызметі жүйесін дамытудың негізгі қағидаттары мен жалпы тәсілдері***

**Ескерту: мәліметтері негізінде автормен құрастырылған*

Халықаралық тәжірибеде мемлекеттік қызметтің екі үлгісін бөліп қарастыруға болады: баспалдақ және ұстанымдық [4].

Мемлекеттік қызметтің жоғары беделі мен мәртебесі шетелдердегі мемлекеттік қызмет жүйесінің маңыздыерекшелігі болып табылады. Қазіргі кезде көптеген елдер мемлекеттік басқарудың ұлттық жүйесінің ерекшеліктерін ескеретін мемлекеттік қызметтің аралас үлгісін құруды жөн көреді. Мемлекеттік қызметтің көптеген тиімді үлшілері (Нидерланды, Сингапур, АҚШ, Италия) жоғары мемлекеттік қызмет институты қолданылады, ол саяси шешімдер қабылдау үдерісін оларды іске асыру үдерісінен ажыратуға бағытталған. Жоғары мемлекеттік қызметтің атқарымдары жалпы мемлекеттік саясатқа сәйкес басқару талаптарын әзірлеу және әкімшілік қызметтегі жүргізу юолып табылады.

Қазақстан Республикасы мемлекеттік қызметінің жаңа үлгісі мемлекеттік қызметтің баспалдақтық және ұстанымдық үлгілерінің элементтерін қамтып, аралас болып қалады. Сонымен қатар еліміздің 2020 ж. дейінгі Стратегиялық даму жоспарына сәйкес, мемлекеттік қызметтің жаңа үлгісінде корпустық тік саты: мемлекеттік саяси қызметшәлер, «А» басқарушылық корпусы, «Б» атқарушылық корпусы айқын көрініс табатын болады [5].

Әдебиеттер

1. Аянбаев А. Местное самоуправление: трудности и перспективы // Фемида. – 2001. – №1. – С.37-39.

2. Белисбаев А. Государственные власти и развитие местного самоуправления в Республике Казахстан // Саясат. – 2000. – №4. – С. 55-57.

3. Чирикова А.Е. Региональная власть: неформальные практики / Демократия, управление, культура: проблемные измерения современной политики. Политическая наука: Ежегодник 2006 / Гл. ред. А.И. Соловьев. – М.: РОССПЭН, 2007. – С. 180-205.

4. Гриценко Е. Традиции местного самоуправления в Германии и их историческое значение // Муниципальное право. – 2000. – №1. – С. 59-74.

5. Астана қаласы Сарыарқа аудандық әкімшілігі аппаратының паспорты. – Астана, 2016.

Түйін

Әлемнің аса дамыған елдер санына кірудің және бәсекеге түсе алатындарын жоғарылату стратегияда саяси және экономикалық реформаларға белсенді жалғастыру саяси топтарға, басқаруға, саяси партияларға бірліктерге саяси батылдықтарға, бар болуларға мысалға сапада ұлттық масштабтың түбегейлі бейнелі түрде рөлді және идеологиялық функцияны алып жатқаны қазіргі әкімшілік реформада негізделген.

Резюме

Нынешняя административная реформа основана на том факте, что интеграция политических партий, политики, политики, политических партий и политики является фундаментальным элементом национального масштаба и идеологической функции.

Summary

The current administrative reform is based on the fact that the integration of political parties, politics, politics, political parties and politics is a fundamental element of the national scale and ideological function.

ӘОЖ 338.436:339.9
Оналбекова Г.Ж., *«Мелекеттік және жергілікті басқару»*
мамандығының магистранты
Ғылыми жетекшісі: ***Дулатбекова Ж.А.,*** *э.ғ.к, доцент*
КазУТБ

СЫРТҚЫ ЭКОНОМИКАЛЫҚ ҚАТЫНАСТАРДЫ МЕМЛЕКЕТТІК РЕТТЕУДІҢ ТЕОРИЯЛЫҚ НЕГІЗДЕРІ, ТҮРЛЕРІ, ӘДІСТЕРІ

Сыртқы экономикалық қызметті реттеу–бұл мемлекеттің және ұлттық мүдделермен анықталып әртүрлі елдердің арасында қалыптасып экономикалық қатынастарға нақты әсер ететін мемлекеттік органдардың қызметі арқылы жүзеге асатын нақты инструменттер мен әдістемелер жиынтығы. Сыртқы экономикалық қызметті реттеудің негізгі мақсаты:

• елде дамыған нарықтық экономика құруды жеделдету үшін сыртқы экономикалық байланыстарды пайдалану;

• еңбек өнімділігін және ұлттық өнімнің сапасын арттыру үшін шикізат пен материал және сапалы кешендері мен жаңа технологияны сондай ақ лицензия мен потентті сатып алу арқылы Қазақстандық кәсіпорындарды әлемдік бәсекелестікке қосу;

• мемлекеттік, ұйымдық, қаржылық, ақпараттық көмек беру арқылы қазақстандық кәсіпорындардың әлемдік нарыққа кіруіне жағдай жасау;

• сыртқы экономикалық мүддеміздің ішкі нарықтық қорғалуы;

• әр түрлі елдермен, халықаралық ұйымдармен өзара қарым-қатынаста қолайлы халықаралық режімді құру және қолдау.

Нарықтық экономика жағдайында сыртқы экономикалық қызметті реттеу төмендегі негізгі ұстанымдарға сәйкес жүзеге асырылады:

- сыртқы экономикалық саясат пен ішкі экономикалық саясат бірлігі, тұтастығы;

- мемлекеттік және мемлекеттік емес реттеудің сондай ақ оның жүзеге асырылудың бақылаудың бірлігі;

- сыртқы экономикалық қызметті реттеудің негізгі мәселелерін әкімшілік экономикалық әдістерге тасымалдау;

- СЭҚ қатысушылардың барлығын тең дәрежеде қамтамасыз ету.

Негізгі бағыттары:

• сыртқы сауда қатынасы;

• капитал қазғалысы (импорт, экспорт);

• валюта-қаржылық қатынастар.

Әдістері:

Тарифтік – бұл Қазақстан Республикасының Үкіметі орнатқан кеден ісі саласындағы сыртқы экономиканың және басқа да іс-әрекетті қамтамасыз ететін мемлекеттік реттеу шаралары.

Тарифтік емес: бұл тауарлар мен транспорттық құралдарды ҚР-ға кіргізу мен ҚР-дан шығаруға немесе квота беру, лицензиялар және ҚР-ның Заң шығарушылық актілері және ҚР Үкіметінің нормативтік қаулыларымен орнатылған шектеулер мен тиым салулар.

1. Тік (сандық) – квоталау, лицензилау, экспортты еркін шектеу, антидемпингтік баж салығы, баж салығы мен алымдарды компенсацилау.

2. Көлденең (сандық емес) – а) жасырын – стандартты (техникалық, санитарлы, ветеринарлық) әкімшілдік-кедендік тұжырымдар; б) қаржылық – импорттық депозиттер, экспорттық субсидия, экспортты несиелеу.

Паратарифтік әдістер түрлі кедендік жинақтар, ішкі салықтар, арнайы мақсатты жинақтар, яғни елдің территориясына шетел тауарларын кіргізген уақытта алынатын төлем түрлері болып табылады.

Әрдайым қолданатын паратарифтік әдіске қосылған құн салығы және акциз жатады.

Бағаларды бақылау шараларына – берілген елдерге импортталатын тауарларға бағаның

жасанды түсірілуіне қарсы іс-әрекет пен шет мемлекет Үкіметінің отандық экспортер-фирмаларға беретін экспорттық субсидияларға қарсы бағытталған шаралар мен іс-әрекеттер болып табылады.

Ұлттық экономиканың кейбір әлсіз дамыған секторларын шетел бәсекелестіктерінен қорғау үшін, тауарлардың ішкі бағалардан белгілі бір деңгейге жеткізуге бағытталған, импорттық жинақтар қолдануы мүмкін.

Қаржылық шаралар сыртқы сауда айырбасы кезінде валютаның операцияларды іске асырудағы айрықша ережелерін қолданумен байланысты.

Мөлшерленген бақылау әдістері мемлекеттің белгілі бір тауарларды кіргізу мен шығаруға мөлшерленген шектеулерді (квота) орнатумен байланысты.

Сыртқы экономикалық қызметтің ең көп тараған түрлеріне мыналар кіреді.

Сыртқы сауда. Сыртқа саудаға шетелдік контрагенттермен өзара қарым-қатынастағы материалдық-заттық формада болатын тауарлардың, тауар айырбас операцияларының, әр түрлі қызметтердің және т.б. жұмыстардың экспорты мен импорты жатады.

Әдебиеттер

1. «ҚР Мемлекеттік қызмет туралы» ҚР Заңы.

2. «Қазақстан Республикасының мемлекеттік қызмет істері және сыбайлас жемқорлыққа қарсы іс-қимыл агенттігінің » ақпараты.

3. Ғаламтор жүйесінің сайттары:www.google.kzwww.yahoo.kz

Түйін

Сыртқы экономикалық қызметті-мемлекеттің және ұлттық мүдделермен анықталып әртүрлі елдердің арасында қалыптасады. Негізгі ба,ыттары: сыртқы сауда қатынасы, капитал қазғалысы (импорт, экспорт), валюта-қаржылық қатынастар.

Резюме

Внешне экономическая деятельность определяется интересами национального государства и формируется среди различных стран. Основные направления внешнеэкономической деятельности – отношение внешней торговли, валютно финансовые отношения, экспорти импорт.

Summary

Foreign economic activity is determined by interests of the national state and formed among different countries. Basic directions of external economic activity – relations of foreign trade, currency financial relations, export and import.

УДК 331.108.26:338.48

Аманжолова Д.Ж., *магистрант спец. «Менеджмент»*
Научный руководитель: ***Оразбаева К.Н.,*** *д.т.н., профессор*
КазУЭФМТ

СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ СИСТЕМЫ АДАПТАЦИИ ПЕРСОНАЛА НА ПРЕДПРИЯТИИ

На современном этапе развитие экономики страны большое значение приобретают вопросы формирования кадровой политики предприятия, которые способствуют успешному развитию организации.Каждый предприниматель стремится иметь сплоченный коллектив, и потому адаптация новых сотрудников является для него важной задачей. В то же время, в современном мире каждый человек сталкивается с необходимостью работать, а значит и вливаться в новый коллектив. Таким образом, проблема адаптации на новом месте работы становится актуальной и для самой личности.Термин «адаптация» означает приспособление. Адаптация – это всегда активный процесс:

будь то активное изменение профессиональной среды или активное изменение себя.

В современных условиях деятельность любого предприятия требует создания эффективной системы адаптации молодых специалистов, переосмысления кадровых процессов и разработки методов эффективного использования кадрового потенциала. Под трудовой адаптацией персонала принято понимать взаимное приспособление работника и организации, основывающееся на постепенном включении работника в процесс производства в новых для него профессиональных, психофизиологических, социально-психологических,организационно-административных,экономических, санитарно-гигиенических и бытовых условиях труда и отдыха. Причем, трудовая адаптация – процесс, который идет на протяжении всей трудовой деятельности человека, поскольку производственная среда претерпевает постоянные изменения. В новом коллективе, на новом месте работы, работник неизбежно сталкивается с различными проблемами адаптации, которые могут быть вызваны как самой личностью, так и политикой предприятия в отношении новых работников. Эти проблемы должны решаться самим работником и руководством организации. К успешной адаптации могут привести только совместные усилия с обеих сторон. Для успешной организации труда необходимо проанализировать существующие трудности в адаптации работников и найти оптимальные способы их преодоления. Адаптацию я рассматриваю как процесс приспособления личности к профессиональной деятельности, как результат процесса активно-преобразующих связей личности с профессиональной деятельностью и профессиональной средой. Впервые процесс адаптации рассматривался в научных работах З.Фрейда и Г.Гартмана. Проблему адаптации так же рассматривали теоретики Л.Колберг, А.Маслоу, Ж. Пиаже, Р.Линтон и др.

Концепция, созданная А.Маслоу, свидетельствует о том, что человек творец своей собственной судьбы, индивидуален, инициативен и не зависим.

Все потребности человека, по мнению автора, являются единым целым. И если происходит не удовлетворение одной потребности, то обязательно происходит сбой в человеческой работоспособности. Процесс адаптации А.Маслоу привязывает к системе мотивации персонала.Проблемой адаптации как социально-экономического аспекта посвящены работы многих советских ученых, которые объектом исследования рассматривали рабочий класс промышленных предприятий. К таким ученым можно отнести С.Д.Артемову, И.А.Баеву, М.Л.Будякину, Р.Григаса, О.И.Зотову, И.К.Кряжеву,Е.С.Кузьмину, Б.Д.Парыгину, А.А.Прохватилову, А.А.Русалинову, А.А.Свенцицкого, И.А.Свиридову и др.

Сейчас молодые талантливые специалисты стали не востребованы на рынке труда и их профессионализм не представляет интерес для работодателя. Все это ведет к неуверенности, растерянности и миграции молодых специалистов за пределы страны. Я считаю, что современная молодежь обладает уникальным жизненным потенциалом. Проблема в том, что молодые люди абсолютно не адаптированы к социально-экономической среде, они подвластны к негативному воздействию преступного мира, не умеют самостоятельно принимать важные решения. Ими легко управлять, вот и надо направить их потенциал в профессионализм. Молодым специалистам необходимо уделять гораздо больше внимания и опеки, чтобы они чувствовали свою значимость на предприятии.

В процессе адаптации обычно выделяют четыре основные стороны: профессиональную, психофизиологическую, социально-психическую и организационную. Помимо этого можно отметить такие стороны адаптации как: общественная, материальная, жилищно-бытовая, экономическая и культурно-бытовая. Однако, целесообразно будет подробнее рассмотреть наиболее значимые стороны адаптационного процесса.Соответственно можно выделить четыре основных комплекса проблем трудовой адаптации:

1) Проблемы профессиональной адаптации: осознание требуемых навыков в соответствии со спецификой нового места работы; корректировка своих профессиональных навыков в соответствии со спецификой нового места работы; приобретение новых профессиональных навыков в соответствии со спецификой нового места работы; формирование необходимых для выполнения профессиональной деятельности качеств личности.

2) Проблемы психофизиологической адаптации: освоение новых условий труда; организация режима труда в соответствии с требованиями организации и личным состоянием здоровья; органи-

зация отдыха в соответствии с принятыми санитарно-гигиеническими нормами; привыкание к психологическим нагрузкам.

3) Проблемы социально-психической адаптации: установление межличностных отношений с коллегами; установление деловых отношений; установление отношений с руководством; принятие норм корпоративных отношений.

4) Проблемы организационной адаптации: принятие структуры организации; осознание своего организационного статуса; принятие механизмов управления.

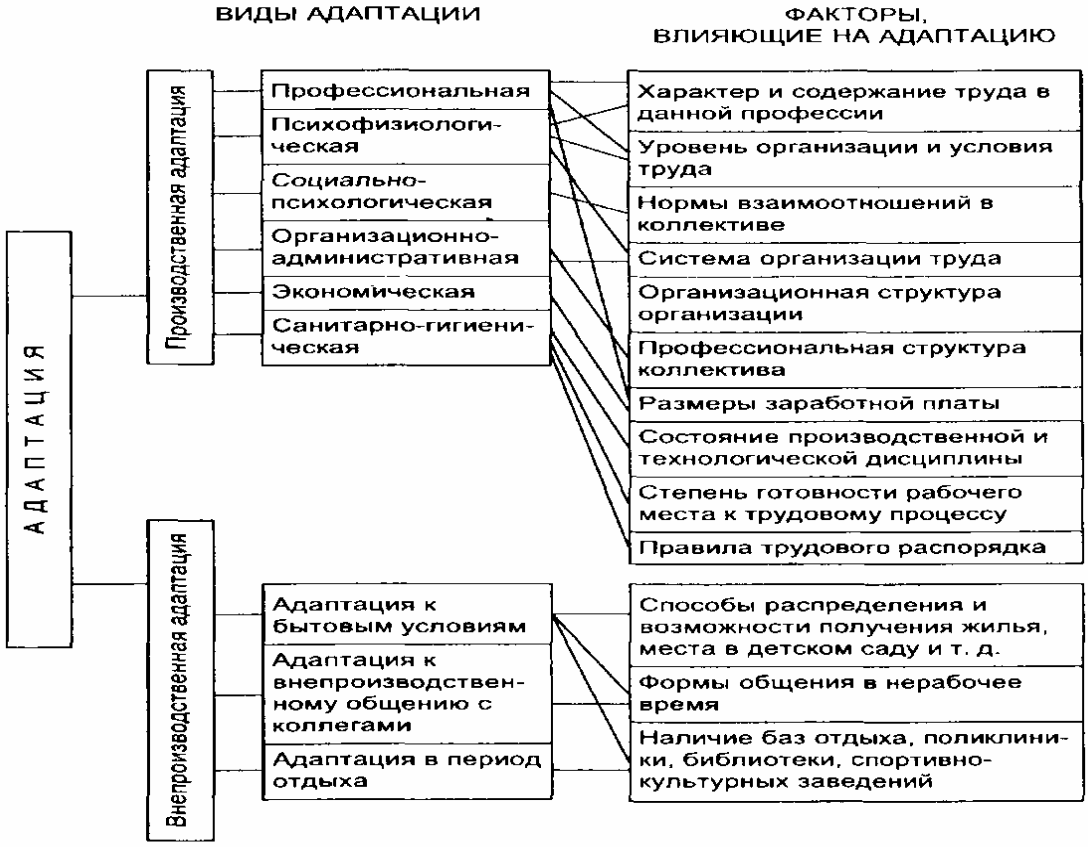


Рис. **Виды адаптации**

Для любой организации важно формировать эффективную систему адаптации, которая включает комплекс мероприятий, позволяющих сотруднику успешно освоить новую должность с минимальными потерями, как для себя, так и для организации. Эта система создается для преодоления возникающих трудностей в процессе адаптации, а также для повышения эффективности процесса приспособления к условиям работы в компании. Система адаптации несет в себе ряд преимуществ.

С одной стороны, для компании это:

- повышение эффективности работы сотрудника и ускорение процесса его выхода на требуемый уровень производительности;
- налаживание или поддержание положительных отношений в сложившемся коллективе;
- предотвращение ошибок, которые могут совершить новые сотрудники; минимизация временных затрат опытных работников на помощь новому сотруднику;
- сокращение текучести кадров.

С другой стороны, для сотрудника это:

- установление отношений в коллективе;
-вливание в рабочий процесс и приобретение необходимых профессиональных навыков и знаний;
- снижение уровня тревожности и неуверенности перед руководством;

- процесс сопоставления ожиданий, касающихся условий труда сотрудника с реальной деятельностью;

- снижение страха сотрудника перед возможным увольнением в течение испытательного срока.

Современные системы адаптации должны включать в себя следующие ключевые элементы, без которых она не может успешно функционировать:

* Во-первых, welcome-тренинг – это осуществление первоначальной передачи знаний об организации и существующих в ней порядках для ознакомления сотрудника с общими сведениями об организации, ее историей, продуктами, услугами, структурой и культурой.

* Во-вторых, программа адаптации, которая регламентирует мероприятия и сроки обучения сотрудника, то есть отвечает за то, каким навыкам и в какой последовательности должен обучаться работник, какие обязанности должен начать выполнять в первую очередь.

* В-третьих, система наставничества – это привлечение опытного работника для помощи новому сотруднику в организации его трудовой деятельности. И наконец, система аттестации по итогам адаптационных мероприятий, которая представляет собой порядок оценки нового сотрудника, понятный как руководству организации, так и самому работнику.

В зависимости от личностных характеристик нового сотрудника срок трудовой адаптации на предприятии может занимать от нескольких месяцев до полугода, а в редких случаях и больше. Для успешного приспособления нового сотрудника к трудовой среде организации система адаптации должна выполнять определенный ряд задач:

– обеспечить эффективность процесса приспособления потребностей и ценностей сотрудника к требованиям, предъявляемым к нему организацией;

– максимально быстро приблизить нового сотрудника к высокой продуктивности и качеству выполняемых им работ;

– обеспечивать максимально быстрое вхождение сотрудника в коллектив;

– способствовать снятию стресса у нового сотрудника и появлению у него чувства удовлетворенности полученной работой;

– способствовать решению нестандартных и конфликтных ситуаций, возникающих в трудовом процессе;

– снизить количество увольнений в организации;

– уменьшить стартовые издержки за счет сокращения сроков достижения новым работником принятых в организации стандартов выполнения работ.

Система адаптации осуществляет решение обозначенных задач посредством выполнения специальных процедур и действий. Процедуры могут варьироваться в зависимости от особенностей организации и сотрудника. Тем не менее, существует ряд базовых компонентов:

- выделение рабочего места для нового сотрудника;

- знакомство сотрудника с коллективом;

- ознакомление сотрудника с традициями, стилем общения и взаимоотношениями, принятыми в организации; ознакомление сотрудника с правилами внутреннего трудового распорядка;

- разъяснение сотруднику должностных обязанностей, с оформлением кадровых документов;

- проведение необходимого в соответствии со спецификой организации инструктажа;

- знакомство сотрудника с историей организации, ее задачами, задачами самого сотрудника, его зоной ответственности и с его полномочиями;

- ознакомление сотрудника с системой материальной и нематериальной мотивации и социальным пакетом организации;

- назначение наставника для нового сотрудника;

- ознакомление сотрудника с требованиями к выполняемой работе; ознакомление сотрудника с технологической стороной организации и бизнес-процессами;

- разъяснение задач новому сотруднику на период испытательного срока и объяснение критериев их оценки;

- корректировка и контроль качества работы нового сотрудника в период испытательного срока;

- дальнейшая поддержка и развитие сотрудника после окончания испытательного срока в организации.

В настоящее время существует достаточно большое количество способов решения проблем трудовой адаптации, однако, самыми распространенными являются: наставничество, инструктаж, ротация, позволение свободного обустройства своего рабочего места, оказание помощи со стороны представителей службы персонала и предоставление доступа к документации организации, которая может понадобиться сотруднику в процессе работы. В профессиональной сфере проблемы адаптации решаются посредством инструктажа, наставничества и ротации.

Инструктаж обычно понимается как первичное ознакомление работника с его должностными инструкциями и правилами техники безопасности на рабочем месте. Инструктаж включает в себя: представление нового работника остальным сотрудникам и руководителям; расположение оргтехники и помещений для отдыха; осведомление о целях и средствах компании; обсуждение корпоративных правил и норм.

Наставничество – это процесс обучения нового сотрудника более опытным на рабочем месте, целью которого является вовлечение новых сотрудников в осуществление новых профессиональных обязанностей и деятельность организации. Наставник объясняет приемы работы, ее тонкости и нюансы подопечному, делится опытом в решении практических производственных задач, проводит наглядную демонстрацию приемов работы, способствует внедрению нового сотрудника в коллектив, оказывает ему психологическую поддержку.

Под ротацией понимают краткосрочную работу нового сотрудника на разных должностях в разных отделениях. Это позволяет сотруднику в кратчайшие сроки изучить работу организации в целом и приобрести многостороннюю квалификацию.

Я выделяю типы производственной адаптации и предполагаю решение 3-х высших проблем по адаптации молодого специалиста на предприятии:

1. Структурного закрепления функций управления адаптацией в системе управления предприятия (выделение соответствующего подразделения, распределение специалистов по управлению адаптацией, развитие наставничества).

2. Организация технологии процесса адаптации (проведение семинаров, курсов по различным вопросам адаптации, индивидуальных бесед руководителя с новым сотрудником, специальных ролевых игр по сплочению сотрудников, использование методов постепенного усложнения выполняемых заданий, исполнение разовых общественных поручений для установления контактов молодого специалиста с коллективом).

3. Организация информационного обеспечения процесса адаптации (мониторинг показателей ее уровня и длительности).

Реализация данных позиций обеспечивает полную адаптацию молодого специалиста на предприятии. При полной адаптации происходят кардинальные изменения профессиональной ситуации, такие как разновозрастной коллектив и новая система производственных отношений.

Таким образом, адаптацию я рассматриваю как процесс приспособления личности к профессиональной деятельности, как результат процесса активно-преобразующих связей личности с профессиональной деятельностью и профессиональной средой.Для того чтобы не возникало проблем в организационной адаптации, нужно ознакомить новых сотрудников с корпоративной культурой организации, служебными взаимоотношениями, системой документации организации.Внедрение системы управления адаптацией на предприятия представляет собой достаточно сложную задачу, но от ее нее зависит решение таких важных задач для предприятия, как: уменьшение стартовых издержек, уменьшение текучести кадров; возможно более быстрое достижение рабочих показателей, приемлемых для организации – работодателя; вхождение работника в рабочий коллектив, в его неформальную структуру и ощущение себя членом команды; снижение тревожности и неуверенности, испытываемых новым работником. Тревожность и неуверенность в данном случае означают боязнь провалов в работе и неполную ориентацию в рабочей ситуации. Это нормальный страх перед новым и неизвестным, экономия времени непосредственного руководителя и рядовых работников, развитие у нового работника удовлетворенности работой, позитивного отношения к

работе и реализма в ожиданиях. Разные методы системы адаптации могут решать вышеперечисленные проблемы.

Для успешного функционирования системы адаптации в организации необходимо существование системы документации, в которую должны быть включены документы об испытательном сроке, содержащие задачи, критерии оценки работы, сроки выполнения, структуру организации и схему взаимодействия отделов (в период испытательного срока деятельность нового сотрудника должна курироваться); должностная инструкция (с ее помощью новый сотрудник может ознакомиться со своими должностными обязанностями, правами и ответственностью, структурой отдела). Таким образом, совершенствование системы трудовой адаптации крайне необходима на любом предприятии. Только полное решение задач, связанных с прохождением каждым новым сотрудником периода адаптации на предприятии, может позволить организации функционировать на должном уровне, привлекать новые кадры, осуществлять успешную внутреннюю политику и способствовать сплочению коллектива. Последние годы вопросу трудовой адаптации уделяется достаточно много внимания, каждое уважающее себя предприятие стремится создать действенную систему трудовой адаптации. Вследствие чего появляется все больше вариаций данной системы, что позволяет совершенствовать способы осуществления адаптации и находить новые возможные решения поставленных перед предприятиями задач.

Литература

1. Буценко И.Н., Вельгош Н.З. Менеджмент персонала, 2007.

2. Гелета И.В. Коваленко А.В. Экономика и социология труда: Учеб. пособие. – Краснодар: КубГУ, 2013.

3. Гелета И.В. Взаимосвязь рынка труда и рынка образовательных услуг// Региональная экономика: теория и практика. – М., 2009. – № 2(95). – С. 79-84.

4. Адаптация персонала. Сайт проекта «Адаптация 360». URL: http://www.adaptation360.ru/adaptatsiya-pesonala

5. Тоцкая И.В. Проблемы адаптации молодых специалистов. Сайт системы публикации «Prescopus Global™» . URL: http://ores.su/2012-09-25-11-43-24/item/26.html

6. Казарин М. Адаптация персонала: наставничество и коучинг. Сайт «Проект iTeam Технологии корпоративного управления». URL: http://www.iteam.ru/publications/human/

Резюме

В данной статье рассмотрены вопросы обеспечения быстрого и эффективного включения молодого специалиста в производственный процесс предприятия, развитие и совершенствование системы адаптации к изменениям внешней и внутренней среды, влияющий в целом на кадровую политику предприятия. Ожидаемым результатом предложенных в статье мероприятий является создание здорового морально-психологического климата на предприятии, повышение уровня производительности, избежание затрат от брака и отходов, которые образуются в период адаптации, снижение себестоимости за счет экономии по фонду заработной платы, снижение потерь, связанных с текучестью специалистов, увеличение объемов производства и получение прибыли.

Түйін

Бұл мақалада өндірістік кәсіпорындарда ұжымға жас мамандардың тез және тиімді үйреніп кетуі,өндірістік кадрлық саясатына қайш келетін ішкі және сыртқы өзгерістерге бейімделудің дамуы мен жақсарту жолдары туралы қарастырылған. Мақаладағы ұсынылған шаралардың нәтижесі бойыншабейімделу кезінде пайда болатын кәсіпорындағы моральды-психологиялық климат жаасау, жұмыс өнімділігінің артуы, алдын ала шығындардан болдырмау, жалақы фондын үнемдеу бойынша өзіндік құнын жоғалту, кадрлар айналымы бойынша шығындарды азайту,өндіріс көлемін ұлғайту және пайда алуға болады.

Summary

This article describes how to ensure the rapid and effective integration of young professionals in the manufacturing process of the enterprise, development and improvement of the system to adapt to changes in the external and internal environment, affecting the overall personnel policy. Expected result of the actions offered in article is creation healthy morally - psychological climate at the enterprise, performance level increase, avoidance of expenses from marriage and waste which are formed during adaptation, decrease in prime cost due to economy on a wages fund, decrease in the losses connected with fluidity of experts, increase in outputs and receiving profit.

УДК 658.5.011
Алишова К.К., *магистрант спец. «Менеджмент»*
Научный руководитель: ***Каменова М.Ж.,*** *д.э.н., профессор*
КазУЭФМТ

ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ СУЩНОСТИ КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ ПРЕДПРИЯТИЯ

В условиях рынка конкуренция является действенным механизмом регулирования экономики, способствует выживанию наиболее устойчивых в финансовом отношении предприятий. Это также и экономическая борьба предприятий, выпускающих аналогичную продукцию на рынок. Конкуренция породила категорию конкурентоспособности. Конкурентоспособность – многогранное явление, включающее не только качественные и ценовые параметры производимой продукции, но и зависящее от уровня менеджмента, управления финансовыми потоками, инвестиционной и инновационной составляющей деятельности предприятия, конъюнктуры, складывающейся на том или ином рынке, уровня существующей на нем конкуренции.

Казахстанские ученые О.Сабден, А.К.Кошанов, Б.Д.Хусаинов, Ф.М.Днишев, С.А.Аханов и другие отмечают, что во второй половине XX в. конкуренция приобрела новые черты, наблюдается интенсивный процесс перехода к постиндустриальному обществу, основанному на производстве наукоемких товаров и услуг. Очевидно, что выдержать конкуренцию в таких условиях можно, только обладая новыми конкурентными преимуществами, которые связаны, в первую очередь, с информационными технологиями и знаниями. Уровень конкуренции на товарных рынках на современном этапе зависит также от глобализационных процессов, влияющих на всех участников рынка, независимо от того, относятся они к странам малой или большой экономики. Национальная конкурентоспособность выступает предметом озабоченности правительства и бизнеса в каждом государстве. Не вызывает сомнений одно: конкурентоспособна экономика той страны, хозяйствующие субъекты которой в условиях свободной конкуренции производят товары и услуги, удовлетворяющие требования мирового рынка.

Рис. **Иерархия уровней конкурентоспособности**

Наиболее часто конкурентоспособность предприятия описывают с помощью перечня внутренних и внешних факторов производства. Под внешними факторами будем понимать те факторы, на которые предприятие – производитель продукции не может оказывать влияния. Внутренние факторы – это факторы, которые могут изменяться под воздействием предприятия-изготовителя продукции. К внешним факторам относятся: международные факторы, политические факторы, экономические факторы, социально-демографические факторы, правовые факторы, природно-климатические факторы, научно-технические факторы, культурные факторы,

Рассмотренные внешние факторы влияют на конкурентоспособность продукции косвенно, так как предприятие не может ими управлять.

Внутренние факторы делятся на: технологические факторы, производственные факторы, маркетинговые факторы, управленческие факторы, экологические факторы, информационные факторы, факторы восприятия – степень доверия потребителя к производителю продукции.

Следует заметить, что конкурентоспособность продукции существенно зависит от конкурентоспособности предприятия-производителя. Запросы же потребителя определяются как степенью соответствия конкретным потребностям, так и затратами на их удовлетворение, включающими в себя и цену купли-продажи товара, и всю совокупность затрат, связанных с его использованием по назначению (цена потребления). А.А. Томпсон и А. Дж. Стрикленд [1, с. 63] предлагают при определении конкурентоспособности предприятия учитывать следующие:

- качество и характеристики продукции;
- репутация (имидж); производственные мощности;
- инновационные возможности;
- использование технологий;
- дилерская сеть и возможности распространения;
- финансовые ресурсы;
- издержки по сравнению с конкурентами;
- обслуживание клиентов.

Представленный набор факторов, которые в той или иной степени имеются у предприятия, не определяют его конкурентоспособности. Все они могут оказывать как позитивное, так и негативное влияние на функционирование предприятия. Например, качество продукции может быть как высоким, так и низким по сравнению с конкурентами. Предприятие закупило новое, дорогостоящее оборудование, а работать на нем никто не может, персонал не готов, нет опыта внедрения инноваций и т. д. И самое главное, ни один этот фактор, как и их совокупность, не способен обеспечить конкурентоспособность предприятия без конкурентоспособного персонала. То есть не указан самый главный фактор – персонал.

Дэвид Кревенс [2, с. 168-171] считает, что в основу конкурентоспособности предприятия нужно ставить ключевые компетенции, которые определяются конкурентными преимуществами, универсальностью (конкурентное преимущество в различных ситуациях) и сложностью дублирования. Он предлагает группировку компетенций (факторов) осуществлять согласно направленности функциональных процессов: внешние (направленные из внешнего окружения внутрь предприятия), внутренние (идущие изнутри предприятия) и двусторонние. Внешние про-цессы связывают предприятие с его окружением, обеспечивая обратную связь и формируя внешние связи. Внутренние процессы направлены на удовлетворение нужд потребителей. Внешние процессы задают также направленность компетенциям предприятия, определяемым внутренними и двусторонними функциональными процессами. Рассматриваемые процессы характеризуются множеством компетенций (факторов). В данном подходе, определяющем конкурентоспособность предприятия, также не учтен персонал. Ни одно предприятие не стремится к кризисному состоянию, практически всегда цели предприятия направлены на развитие. Ресурсы, которыми располагает предприятие, и факторы внешней среды, безусловно, важны в развитии конкурентоспособности организации, но любое предприятие располагает набором ресурсов. Для определения конкурентоспособности предприятия необходимо выделить главный ресурс. В свою очередь, Д. Хасби [3, с. 115-118] констатирует, что конкурентоспособность предприятия определяется качеством продукции, относительной ее ценой, продвижением

продукции на рынки, мощностью сбытовой сети. Продукция является конечным результатом деятельности предприятия. Но каким должно быть предприятие, выпускающее конкурентоспособный продукт, Д. Хасби не поясняет. Н.К. Моисеева [4, с. 160-167] предлагает учитывать в качестве критериев, определяющих конкурентоспособность предприятия, следующие:

- критерий, отражающий в динамике степень удовлетворения потребителя;
- временной критерий эффективности производства.

На вопрос, что делает предприятие конкурентоспособным, В.А. Винокуров [5, с. 64] отвечает: во-первых, ресурсы (потенциал), во-вторых, умение продуктивно их использовать. Что значит – продуктивно, с наибольшей прибылью и наименьшими затратами? Четкого разъяснения В.А. Винокуров не дает. Также нет приоритетности ресурсов. Однако известно, что при наличии одних и тех же ресурсов в процессе своей деятельности предприятие может как стать конкурентоспособным, так и обанкротиться. В.Л. Белоусов [6, с. 63-71] возможные критерии конкурентоспособности предприятия группирует по отдельным элементам комплекса маркетинга (продукт, цена, доведение продукта до потребителя, продвижение продукта или маркетинговые коммуникации), а также учитывает деловую активность и эффективность деятельности, то есть тоже, как и Д. Хасби, сводит все в основном к конкурентоспособности продукта и сбытовой функции, не учитывая персонал. Все факторы, формирующие конкурентоспособность предприятия, можно разделить на две группы: адаптивности и инно-вационности – утверждают В.А. Баринов и А.В. Синельников [7, с. 3-13].

Адаптивность предприятия понимается как свойство приспосабливаемости, как форма отношений предприятия с внешней средой, как процесс внутриорганизационной перестройки. В свою очередь, инновационность представляет собой способность обновляться, а также внутриорганизационные процессы перестройки по ряду критериев (ритмичность, технологичность, минимальная себестоимость). Если адаптивность характеризует реакцию предприятия на изменения внешней среды, то инновационность – основу такой реакции, направленное изменение деятельности на основе освоения новых элементов. Адаптивность соответствует необходимости существования в среде с установленными свойствами. Инновационность реализует понятие конструкции предприятия, источника адаптивности, то есть соответствует понятию достаточности. К основным факторам внутренней среды конкурентоспособного предприятия, обеспечивающим долгосрочное и устойчивое развитие, относятся:

1. Адаптивная организационная структура, способная выстраивать определенную упорядоченность задач, ролей, полномочий и ответственности, создавать условия для осуществления деятельности организации и достижения установленных целей, быстро и с минимальными потерями для предприятия реагировать на изменения во внешней среде.

2. Технические ресурсы, оборудование, обеспечивающие производство товара, в наибольшей степени удовлетворяющего спрос, а также технологические ресурсы, современные технологии, используемые в организации для производства конкурентоспособного товара, увеличивающие производительность труда и снижающие издержки производства.

3. Маркетинг, постоянное отслеживание внешней среды, а также разработка конкурентоспособного товара и политики продвижения.

4. Финансовые ресурсы, позволяющие осуществлять оборот товарной массы.

5. Информационные ресурсы, представляющие совокупность данных и знаний, позволяющие выстраивать систему управления предприятия.

6. Конкурентная стратегия, позволяющая успешно достигать поставленных целей предприятия.

7. Персонал предприятия – все работники, выполняющие производственные или управленческие операции и занятые переработкой предметов труда с использованием средств труда.

Казахстанский ученый профессор К.Р. Нурмаганбетов определяет конкурентоспособность продукции пищевой промышленности тремя факторами: полезностью продукции, то есть способностью удовлетворять те или иные потребности потенциального покупателя, ценой продукции и организацией продажи [8].

А.К. Балабекова считает, что конкурентоспособность предприятий зернопродуктного комплекса Казахстана формируется на четырех уровнях: 1 уровень – конкурентоспособность зерновой

продукции; 2 уровень – конкурентоспособность зернопродуктного предприятия; 3 уровень – конкурентоспособность зернопродуктного комплекса республики; 4 уровень – конкурентоспособность зернопродуктного предприятия страны. На каждом уровне определение конкурентоспособности имеет свои цели и своих адресатов. Конкурентоспособность продукции определяется для нужд самого предприятия с целью выявления соответствия товара запросам потребителей и прогноза успешности его реализации с учетом имеющихся на рынке аналогов. Конкурентоспособность предприятия определяется для оценки перспектив сохранения конкурентных преимуществ данной бизнес – единицы (предприятия) и представляет интерес для существующих и потенциальных инвесторов и собственников бизнеса. Конкурентоспособность зерновой продукции республики определяется с целью оценки бизнес – среды для нужд потенциальных инвесторов и с целью оценки эффективности местного самоуправления. Соответственно, конкурентоспособность зерновой продукции страны проводится для соизмерения привлекательности работы в отрасли на территории всей страны, для оценки эффективности государственного управления на республиканском уровне по созданию условий эффективного предпринимательства в сфере продовольствия, обеспечения населения качественным продовольствием, эффективного использования ресурсов с одновременным повышением качества жизни работников сферы [9, с. 18-19].

В экономической литературе активно используются такие понятия, как ресурсы и факторы. С позиции экономики фирмы ресурсами являются техника и технология, финансы, информация, персонал и материалы, но в рамках теории конкурентоспособности предприятия они рассматриваются в качестве факторов. Наряду с этим к факторам конкурентоспособности относят организационные факторы, такие как стратегия, адаптивная организационная структура, система стимулирования труда, контроль, координация и т. д.

Все факторы конкурентоспособности предприятия можно разбить на две группы: ресурсные и организационные. Однако нужно заметить, что все перечисленныефакторы могут как повышать, так и понижать конкурентоспособность предприятия. И, что очень важно, за каждым фактором стоит деятельность персонала предприятия, отвечающего за успешное функционирование и развитие предприятия. Практически все авторы, исследующие вопрос конкурентоспособности предприятия, упускают из вида персонал. Однако качество продукции и издержки предприятия напрямую зависят от компетенции работников, изготовивших эту продукцию. Производственные мощности и технологии невозможно применить без персонала. Финансовые ресурсы нуждаются в рациональном управлении, которое также зависит от квалификации персонала, ответственного за это управление. Инновационные возможности во многом определяются творческим потенциалом персонала предприятия. Разработку, внедрение и непосредственно деятельность, согласно конкурентной стратегии, осуществляет персонал предприятия. Формирование политики распределения и дилерской сети, согласно разработанной стратегии, является функцией персонала (менеджмента) предприятия. Обслуживание клиентов, формирующее репутацию (имидж), опять-таки всецело зависит от персонала предприятия. То обстоятельство, что за каждым фактором стоит персонал предприятия, как правило, упускается из вида. С одной стороны персонал выступает как необходимый ресурс предприятия, с другой стороны, как субъект, который приводит в производительное движение все факторы конкурентоспособности предприятия, то есть персонал является определяющим фактором его конкурентоспособности. Из всего изложенного следуют выводы: на конкурентоспособность предприятия влияет много факторов, конкурентоспособность предприятия в основном зависит от конкурентоспособности персонала.

С учетом вышеперечисленного сформулируем следующее определение конкурентоспособности предприятия, под которой понимается комплексная характеристика (способность) предприятия, характеризующая его возможность в любой момент времени и в пределах своей компетенции обеспечивать свои конкурентные преимущества и прибыльность с учетом адаптации к постоянно изменяющимся условиям внутренней и внешней среды, а также выгодно отличающие предприятие от конкурентов и дающие рыночные преимущества выпускаемой продукции или оказываемых услуг.

Литература

1. Томпсон А.А., Стрикленд А.Дж. Стратегический менеджмент. Концепции и ситуации для анализа / Пер. с англ. – М.: Вильямс, 2003.

2. Кревенс Д.В. Стратегический маркетинг / Пер. с англ. – М.: Вильямс, 2003.

3. Фатхутдинов Р.А. Управление конкурентоспособностью организации: Учебник. – М.: Эксмо, 2005.

4. Моисеева Н.К. Стратегическое управление туристской фирмой: Учебник. – М.: Финансы и статистика, 2007.

5. Винокуров В.А. Организация стратегического управления на предприятии. – М.: Центр экономики и маркетинга, 1996.

6. Белоусов В.Л. Анализ конкурентоспособности фирмы // Маркетинг за рубежом. – 2001. – № 5. – С. 63- 71.

7. Баринов В.А., Синельников А.В. Развитие организации в конкурентной среде // Менеджмент за рубежом. – 2000. – № 6. – С. 3-13.

8. Нурмаганбетов К.Р. Глобализация и конкурентоспособность продукции пищевой промышленности Казахстана. Повышение конкурентоспособности национальной экономики в условиях глобализации: проблемы, приоритеты, пути решения. – Алматы: Институт экономики МОН РК, 2008. – 376 с.

9. Балабекова А.К. Механизм обеспечения конкурентоспособности зернопродуктов. – Астана, 2006.

Резюме

В статье проведено теоретическое исследование формирования сущности конкурентоспособности, с применением результатов казахстанских и зарубежных ученых, даны практические рекомендации по устойчивому и конкурентоспособному развитию предприятий в сфере услуг.

Түйін

Статьяда Қазақстандық және шетелдік ғалымдардың зерттеу нәтижелерін қолдана отырып бәсекелестік негізін қалыптасуының теориялық зерттеуі жүргізілген, қызмет көрсету саласындағы ұйымдарға тұрақты және бәсекелес дамуға практикалық ұсыныстар берілген.

Summary

There is the theoretical study of the essence‘s of competitiveness formation with the application of Kazakhstan and foreign scientists‘ results and practical recommendations for sustainable competitive development of enterprises in the service sector in this article.

УДК: 314.55:658.387

Аубакирова Д.Ж., *магистрант спец. «Менеджмент»*
Научный руководитель: ***Оразбаева К.Н.,*** *д.т.н., профессор*
КазУЭФМТ

ФУНКЦИИ ТАЙМ-МЕНЕДЖМЕНТА

Тайм-менеджмент – относительно новая для Казахстана и динамично развивающаяся «ветвь» менеджмента, главная цель которой – создание принципов эффективного управления временем. Тайм-менеджмент берет свое начало с середины XX в., когда в развитых странах стремительно ускорились темпы жизни, стал активно развиваться бизнес, а вместе с ним стала увеличиваться нагрузка на управленцев, которые стали испытывать острую нехватку времени. Именно в те годы стали появляться идеи организации рабочего и личного времени, но широкое применение они приобрели лишь в 80-х годах.

Становится очевидно, что в современных условиях люди загружены делами больше, чем когда бы то ни было. Вырос не только темп жизни, набирает скорость даже наша речь, она становится все прагматичнее, мы слишком спешим и так боимся опоздать или чего-то не успеть, что бросаем дела на полпути, не доводя их до логического завершения. Безусловно, между стремлением запланировать какие-либо дела и результатом находится большая пропасть. И эта пропасть

создана потерянным временем, которое можно было провести с пользой.

Большинству из нас известно, что между стремлением много запланировать и результатом «много успеть», как правило, лежит большая пропасть. И пропасть эта создана потерянным временем, которое вполне можно было бы использовать довольно продуктивно. Как же его организовать так, чтобы мы могли жить жизнью полной, а не ограниченной вечными заботами и проблемами? Как организовать время и значительно повысить эффективность его использования – именно на этот главный вопрос отвечает отрасль менеджмента – тайм-менеджмент.

Тайм-менеджмент: сущность и принципы.

В переводе с английского языка Time-management означает «управление временем» – раздел науки и практики, посвященный изучению проблем и методов оптимизации временных затрат в различных сферах профессиональной деятельности». Тайм-менеджмент – в переводе с английского означает «управление временем». Понятно, что в буквальном смысле управлять временем нельзя, и для точного понимания сущности этого раздела науки следует использовать определение: тайм-менеджмент – это учет и оперативное планирование времени.

К основным принципам ТМ можно отнести 5 пунктов:

1.Кропотливая самостоятельная работа.

Большинство людей, не умеет правильно ставить цели. Из-за этого исчезает мотивация, снижается производительность и появляется лишь желание отдохнуть. Каждая цель должна быть измеримой, реальной, конкретной, а также иметь дэдлайн, то есть быть ограниченной каким-либо сроком

При этом всем эффективную систему организации и своего времени и постановку цели человек может разработать только самостоятельно. Важнейшую функцию невозможно делегировать помощнику или консультанту. Не стоит также считать новую информацию и работающих системах организации своего времени истиной в последней инстанции. Все полученные данные специалисты советуют «пропускать через себя» и выработать собственный подход.

2. Индивидуальность решения.

В плане восприятия подходов ТМ существует существенная разница между нашим казахстанским менталитетом и принятием подходов людьми из развитых стран. Что у них работает – то у нас может «не прижиться». И это касается не только тайм-менеджмента. Для людей, живущих на постсоветском пространстве, стереотипы планирования зачастую являются чем-то сковывающим, нежели организующим. Поэтому для нашего менталитета больше актуален поиск индивидуального стиля организации времени, который каждый сам для себя находит. Именно собственный стиль дает эффект «удобной обуви» и, следовательно, дает максимальную эффективность.

3. Необходимость отслеживания результатов и эффективности.

Только учет и отслеживание результатов и эффективности позволяют найти слабые и сильные стороны своего подхода: найти резервы или выявить моменты расточительного использования драгоценного ресурса.

Сегодня ряд специалистов предлагают на основе сделанного анализа сравнивать свои достижения с максимально возможным уровнем, нежели с тем, который указан в плане. Второй вариант, к слову, широко используется в западных подходах в ТМ.

Все же главный плюс, вырабатываемый отслеживанием результатов – создание привычки и навыков регулярно и систематически следить за своей продуктивностью. Человек становится более внимательным ко времени и начинает смотреть на многое через призму эффективности и признания ценности времени.

4. Эффективное мышление.

Главную роль в процессе повышения личной эффективности является изменение мышления. Тот, кто овладел навыками определения эффективности того или иного процесса, его совершенствования, тот, кто стремится к оптимизации и повышению продуктивности сможет легко применять имеющиеся методы и создавать свои собственные. Остальное, а именно технические приемы организации времени – мелочи по сравнению с изменением мышления. Достаточно один раз изменить сознание в нужное русло, и результаты не заставят себя ждать. Остальное – дело техники.

5. Достижимость и неисчерпаемость резервов эффективности.

Как говорится, нет предела совершенству. Именно на этом основывается пятый принцип. Если брать за основу гипотезу о том, что резервы развития, продуктивности и эффективности не имеют границ, то вопросы достижения отдельных целей являются тактическими и по умолчанию реальными.

2. Дефицит временных ресурсов.

2.1 Инвентаризация времени.

Для более объективной оценки хронометраж личного времени следует проводить за несколько дней или месяцев, чтобы сделать анализ и найти причины возникающей нехватки времени. К основным симптомам появления проблем со временем можно определить по характерным признакам: отсутствие приоритетов при выполнении дел (решение второстепенных задач при регулярном переносе главных); спешка при выполнении объемных заданий (зачастую вызвана несвоевременностью начала работы над ними); большой поток всевозможных рутинных дел (риск утонуть в мелочах); несвоевременное изучение деловой переписки (текущей документации); работа по вечерам и выходным (в служебные часы не хватает времени); постоянное выполнение работы за своих коллег или подчиненных (кажется, что так будет быстрее или надежнее); работа не по своему профилю (неэффективное использование возможностей); непрерывные помехи в работе (бесконечные телефонные звонки и наплыв посетителей); уточнение сведений, постоянное переспрашивание (трудное восприятие информации, как следствие утомления).

После проведения хронометража необходимо проанализировать все виды деятельности, в которых участвовал человек. Для этого можно использовать таблицы по распределению областей работы относительно временных затрат – реальных и теоретически достижимых, составить листок помех. Дальнейший анализ можно вести с точки зрения двух позиций: позитивных и негативных, т.е. определить сильные и слабые стороны для рационального использования первых и избегания вторых.

2.2. «Поглотители» времени

Выявление «поглотителей» времени поможет лучше организовать и перестроить рабочий процесс. Специалисты выделяют 15 основных отвлекающих факторов:

1. Возглавляют топ телефонные звонки, которые мешают сосредоточиться на выполнении важных задач. Появление смартфонов и сотовых еще больше усугубило проблему. Наиболее верным решением кажется отключиться на время решения важных задач, но если это невозможно или будет иметь негативные последствия, то рекомендуется наладить фильтр звонков, отсеивающий менее важные звонки на другое время.

2. И если телефонные звонки еще можно проигнорировать, то приходящих в офис посетителей сложнее. В организации с грамотно выстроенной схеме работы с посетителями работает определенный человек или отдел, который «защищает» от этих «поглотителей» времени.

3. Плохо организованный обмен информацией между подразделениями. Рекомендуется отладить своевременность передачи данных, их точность и конкретность.

4. Проблемы с компьютерами и прочей техникой. Необходимо соблюдать правила по работе с техникой, а также иметь в штате специалиста, который вовремя и качественно обслужит технику.

5. Изменение очередности работ, навязываемое коллегами. Необходимо избегать советчиков, знающих лучше вас, что и в какое время вам нужно делать.

6. Нехватка организационного планирования. Работа с большим объемом данных требует расстановки приоритетов и очередности.

7. Неумение слушать других людей. Из полученной информации необходимо выделять только полезное и важное, остальное лишь забивает голову и заставляет путаться с мыслями.

8. Некачественная организационная структура. Должностные обязанности каждого сотрудника должны быть четко прописаны.

9. Неразбериха в почте.

10. Исправление ошибок, которых можно было бы избежать. ошибки порождают все те же спешка, невнимательность, нежелание работать и пр. Но переделывать иногда приходится дольше, и, в любом случае, вновь отвлекаясь от текущих дел.

11. Нерешительность в деловых вопросах. Раскачивание на преодоление сомнений может

стоить потери клиента, сотрудника и других недоразумений.

12. Плохо организованные и скоординированные собрания, планерки.

13. Отвлекающие факторы на рабочем месте.

14. Ненужная офисная бюрократия.

15. Пустые дискуссии о своей работе и работе других.

3. Постановка цели

Постановка цели подразумевает анализ и формирование ваших личных целей. Цель описывает конечный результат, дает ясность о том, в каком направлении будем двигаться. Постановка целей – процесс временный, т.к. при смене определенных параметров происходит необходимая корректировка. Но главное – придти туда, куда мы хотим, а не куда получится.

Каждая цель должна быть измеримой, реальной, конкретной, а также иметь дэдлайн, т. е. быть ограниченной каким-либо сроком. Конкретное формулирование практических целей важно для последующего планирования. При установке долгосрочных целей не берите на себя слишком много, помните о физическом состоянии, здоровье, о самообразовании и о своём культурном просвещении. При постановке целей лучше ориентироваться не на процесс деятельности, а на его результаты.

4. Планирование.

4.1 Классическое планирование.

Классическая методика разработки планов и альтернативных вариантов деятельности, широко распространенная на Западе. означает подготовку к реализации целей и упорядочение времени. Как показывает практический опыт, минуты, затраченные на планирование, сокращают часы на непосредственную реализацию, приводя, в конечном счете, к экономии времени в целом.

Чтобы правильно выполнять свои функции и достигать намеченных целей, человек должен четко представлять свой бюджет времени. «Существуют несколько основных правил планирования:

1. При составлении плана дня лучше оставить 40% рабочего времени свободными. Т.е. 60% – запланированное время, 20% – непредвиденное время, 20% – спонтанное время.

2. Документируйте потраченное время, с указанием, как и на что оно было потеряно, чтобы иметь представление о его расходе.

3. Чтобы сводить все задачи воедино, необходимо иметь представление о предстоящих делах, разделить их по степени срочности.

4. Создавайте реальные планы лишь с тем объемом задач, с которым сможете справиться.

5. Научитесь определять темп работы и количество нужной информации для ее выполнения.

6. если в вашей работе регулярно возникают помехи в виде срочных, спонтанно возникающих дел – предусмотрите в плане время и на решение таких дел.

Попытка выполнения большого объема работ и распыление сил на отдельные несущественные дела приводят к тому, что в конце дня главные проблемы остаются нерешенными. Установить приоритетность – значит разделить весь поток задач по степени важности, придать им первостепенное, второстепенное и т.д. значения.

Следует заметить, что при классическом подходе рекомендуется сосредотачиваться на одной выполняемой задаче. Однако существуют люди, которым удобнее работать с несколькими делами параллельно, с частыми переключениями между ними. Если такой способ вам подходит и позволяет меньше утомляться – используйте такой стиль работы».

4.2 «Золотые» пропорции планирования времени.

Планирование времени основывается на определенных принципах. Один из самых известных сформулировал итальянский экономист Вильфредо Парето. Он рассчитан на рациональное использование времени и гласит: «если все рабочие функции рассматривать с точки зрения критерия их эффективности, то окажется, что 80% конечных результатов достигается только за 20% затраченного времени, тогда как остальные 20% итога поглощают 80% рабочего времени». Применительно к повседневной работе это означает, что не следует браться сначала за самые легкие и интересные или требующие минимальных затрат времени дела. При планировании необходимо решать в первую очередь жизненно важные проблемы, а уже потом – многочисленные второстепенные.

4.3 Техника анализа сложности задач.

Последовательное применение принципа Парето помогает использовать на практике техника анализа сложности задач АБВ. она основана на разделении всего объема задач на три группы.

А. Важнейшие задачи – составляют примерно 15% от общего количества всех задач и дел, которыми мы заняты. Собственная значимость этих задач (достижение цели) составляет примерно 65%.

Б. На важные задачи приходится в среднем 20% от общего числа дел, и значимость данной категории задач составляет соответственно также 20%.

В. Менее важные и несущественные задачи составляют, наоборот, 65% общего числа задач, но имеют незначительную долю (примерно 15% в общей «стоимости»).

5. Делегирование полномочий.

«Общий смысл делегирования – перепоручение задач своим подчиненным или коллегам. Многие управленцы, считающие себя опытными и работоспособными, предпочитают сами выполнять то, что могли бы поручить другим сотрудникам, ссылаясь при этом на неопытность, необразованность, некомпетентность подчиненных. Такое явление свидетельствует, скорее, об отсутствии опыта делегирования полномочий и неумении обучить персонал необходимым функциям, нежели о высоких достоинствах управленца».

Основные преимущества делегирования: у руководителя высвобождается время для более важных задач; использование и развитие профессиональных знаний и навыков работников; стимулирование раскрытия способностей, самостоятельности и компетенции подчиненных; положительное воздействие на мотивацию труда сотрудников.

Для правильного делегирования необходимо придерживаться следующих правил: подбирать подходящих сотрудников; распределять сферы ответственности; координировать выполнение порученных задач; стимулировать и консультировать подчиненных; контролировать рабочий процесс и результаты; давать оценку своим сотрудникам; пресекать попытки обратного или последующего делегирования.

Делегировать необходимо рутинную работу, специализированную деятельность, частные вопросы и подготовительную работу. Передача задач или деятельности может осуществляться на длительный срок или ограничиваться разовыми поручениями. Начальник ни в коем случае не передает своих управленческих функций, задачи высокой степени риска и ответственности за руководство.

6. Контроль итогов и корректировка целей.

Контроль результатов служит для оптимизации трудового процесса, он охватывает три задачи:

1. Осмысление физического состояния. Приносит ли планирование результаты, способствует ли комфорту.

2. Сравнение запланированного с максимально возможным. Регулярно анализируйте свою деятельность, определяйте моменты потери времени, составляйте листки помех.

3. Корректировка по установленным отклонениям. Необходимо перепроверять планы и изменять их, если они оказываются невыполнимыми или не позволяют достичь поставленной цели к сроку.

Различают контроль результатов труда и контроль конкретных задач, не пренебрегайте ни тем, ни другим.

Не переносите анализ рабочего дня на время непосредственно перед сном – возвращаясь к плану и его исполнению, вы рискуете длительное время не заснуть.

7. Информация и коммуникация

Сочетание личного и рабочего времени для человека, занимающегося напряженным интеллектуальным трудом, характерно использование в работе 3-х основных блоков: блок накопления и обработки новой информации; блок отдачи и распределения информации; блок отдыха и релаксации.

Каждый из этих блоков является неотъемлемой частью гармоничного развития личности. Нарушение пропорций между данными блоками или игнорирование одного из них приводит к уменьшению работоспособности и эффективности труда. Поддержание режима устойчивого личного и организационного развития в долгосрочной перспективе, высокого уровня здоровья и творческой активности путем оптимального сочетания режимов функционирования и развития является основным условием стабильной работы любой фирмы.

Работа без ограничений – вернейший способ заработать себе стресс, а лучшая борьба со стрессом – это умение вовремя и грамотно расслабляться. Хитрость нашей жизни в понимании: если вы что-то пропустите или не успеете – ничего ужасного не произойдет. Это не значит, что нужно безответственно относиться к своей работе – но всего лишь означает трезвую оценку своих возможностей. Если вы подорвете свое здоровье сегодня, завтра некому будет позаботиться ни о вас, ни о вашей семье. И здесь, сейчас, даже посреди аврала – всегда существует еще очень много вещей, которым имеет смысл уделить внимание. И в нашей с вами реальности нет ничего более важного, чем собственное спокойствие и благополучие здесь и сейчас, а не после того, как вы упадете бездыханным от переутомления.

Литература

1. Архангельский Г.А. Формула времени. Тайм-менеджмент на Outlook 2007. – М.: Манн, Иванов и Фербер, 2006. – 224 с.

2. П. Тайм-менеджмент. Планирование и контроль времени. – Пер. с англ. К. Ткаченко. – М.: ФАИР-ПРЕСС, 2004. – 288 с.

3. Вронский А.И. Как управлять своим временем. – Рн/Д: Феникс, 2007. – 224 с. –

4. Захаренко Г. Тайм-менеджмент. – СПб.: Питер, 2004. – 128 с.

5. Дод П., Сандхайм П. 25 лучших способов и приемов тайм-менеджмента. Как сделать больше, не теряя головы / Пер. с англ. – СПб.: «Изд-во «ДИЛЯ», 2008. – 128 с.

Резюме

Хочется сказать, что мы вообще знаем о времени? Что это такое? Мы можем потрогать стол и стул, ощутить на себе жару и холод, но не можем ни потрогать, ни ощутить на себе времени. Его невозможно измерить, увидеть, почувствовать. И исходя из этого, мы должны сделать вывод, что такая категория как «время» не является объективной реальностью.

Түйін

Айтқым келгені, біз уақыт туралы не білеміз? Бұл не? Біз үстелді, орындықты ұстап көре аламыз, ыстық пен суықты сезіне аламыз, алайда уақытты ұстап көре де алмаймыз, сезіне де алмаймыз. Оны өлшеуде, көруде, сезінуде мүмкін емес. Осыған негіздене отырып, біз «уақыт» сияқты категория объективтік шынайылық болып табылмайды деген қорытынды жасауымыз тиіс.

Summary

I want to say that we generally know about time? What it is? We can touch the table and chair, feel the heat and cold, but we can not touch or feel the time. It is impossible to measure, see, feel. And on the basis of this, we must do the conclusion that such a category as «time» is not an objective reality.

УДК 658.5.011

Бельц Е.А., *магистрант спец. «Менеджмент»*
Научный руководитель: ***Саткановa Р.Г.,*** *к.э.н., доцент*
КазУЭФМТ

КРЕАТИВНЫЙ МЕНЕДЖМЕНТ В СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЯХ

Сегодня в условиях глобализации рынка, жесткой конкуренции и постоянного влияния инноваций, управленцы современных компаний должны быть приспособлены к прогрессу.

Менеджеры компаний обязаны быстро адаптироваться на изменения внешней среды и технологий. Менеджеры должны предлагать новые, не стандартные решения, создавать оригинальные идеи, подходы и стратегии для продвижения своей компании.

Требования к менеджерам повсеместно возрастают. Даже наличие высшего образования на

сегодня не является ключевым фактором для получения такой должности. Для будущих управленцев важными навыками являются умение разработки и реализации нестандартных решений, генерирование креативных идей, нестандартное, но продуктивное решение актуальных проблем. Так творческий потенциал играет особо важную роль в определении места компании на рынке и ее процветании.

Креативный менеджмент – это процесс креативного мышления, менеджмент, который подразумевает оригинальное решение за частую, стандартных задач и ведет за собой положительный результат и совершенно новый подход к управлению. Креативный менеджмент реализуется с использованием креативных методов и новых технологий.

Креативный менеджмент дает возможность развития творческого потенциала каждого человека. Повышается эффективность профессиональной деятельности кадров организации. Главным фактором является кадровый потенциал компании.

В креативном менеджменте есть как теоретическая составляющая, так и практическая. Говоря о теории можно смело говорить, что она является неотъемлемой частью теории творчества.

Однако многие думают, что творчество и креативность – это синонимы, но это ошибочное мнение. Основанием для творческого процесса является вдохновение автора, его способности, особенности.

В креативном же процессе главным является создание условий для раскрытия творческого потенциала сотрудников, управленец четко понимает, что нужно создавать, для чего и как это сделать.

Понятие креативность пришло к нам с латинского языка, переводится он как сотворение из ничего». Запад и постсоветское пространство понимают этот термин по-разному, на западе это технологическая составляющая творчества, а в постсоветском пространстве это понятие понимается немного шире. До наступления времен технологического прогресса о креативности и креативных технологиях мало кто знал. Общество ограничивалось понятием творчества еще с античных времен.

Творчество – это процесс, а креативность – это способность человека к творчеству.

В теории управления креативные решения – это созидательные решения в сфере управленческой деятельности, процесс разработки которых отличается творческим характером, а результаты имеют позитивные последствия дляколлектива предприятия, его партнеров (в том числе потребителей) и общества в целом [1].

Практический аспект это прежде всего инновации и нововведения. Это прежде всего эффективное управление ресурсами, структурами и процессами с применением творческих и нестандартных решений и подходов.

Необходимость и целесообразность в креативном менеджменте возникает тогда, когда имеют место:

• наличие проблемы;

• неполная определенность и изменчивость среды;

• недостаточность управляющих механизмов;

• активное противодействие конкурентов и в целом внешней среды, а также другие обстоятельства, не позволяющие обеспечить эффективное управление известными инструментами [2].

Решения креативного менеджмента характерезуются тем, осуществляется поиск альтернативных стратегий в расширенном пространстве допустимых решений; анализ альтернатив с помощью многокритериальной оптимизации; создание механизма реализации стратегий с учетом человеческого фактора; обеспечение эффективного контроля как компромисса между стоимостью системы контроля и ее гарантированной эффективностью. Иногда для этого создаются так называемые временные творческие коллективы.

Чтобы такие группы успешно функционировали и давали оптимальный результат они должны формироваться из людей разных профессий и людей с разным стилем мышления. При этом руководитель группы должен ясно понимать, как свое когнитивное предпочтение, так и своих сотрудников и правильно его использовать.

Из этого вытекает, что в креативном управлении роль личностных и профессиональных качеств руководителя и подчиненных возрастает. Каждый член команды должен знать свое место

и задачи, иметь свой инструментарий, понимать последовательность и значимость действий и координировать их с другими, отвечая за совокупный результат. Члены команды не конкурируют между собой, что позитивно отражается на всех процессах, в том числе и креативных. Они заинтересованы в повышении профессионального и творческого потенциала каждого, так как этом фоне недостаточно профессиональные действия какого-либо работника сразу заметны «команде» и отражаются на конечном результате.

Для формирования нового, креативного подхода организация должна создавать современные структуры, способствующие тому, чтобы были созданы такие конкурентные преимущества, которые не могут быть скопированы другими организациями.

Организационное построение осуществляется на основе творческой интеграции функционально-ориентированного (свойственного классическому подходу к управлению), процессно-ориентированного (характерного для рыночного подхода) и системно-целевого (позволяющего объединить основополагающие внутренние переменные организации на основе реализации социальной ответственности, совершенствования и обучения) подходов к организационному проектированию при реализации идеи максимально возможного внедрения командной работы [3].

При грамотном использовании команд организация повышает эффективность работы и получает оптимальное решение поставленных задач и всплывающих, по мере продвижения, проблем.

Креативности от менеджеров требует прежде всего темп современной жизни, постоянные изменения внешней среды, приход в экономику новых технологий на которые современный менеджер должен быстро реагировать, а стандартные решения не всегда являются оптимальными и актуальными.

Креативный менеджер в первую очередь не должен бояться стереотипов, смело рушить устоявшиеся традиции и внедрять инновационные решения.

Такой подход к деятельности компании позволяетей не только сохранить свое нынешнее положение, но и обходить своих конкурентов. Менеджер должен понимать, что любая технология, новый продукт или вид услуги очень быстро отстают от жизни. Поэтому он не борется с переменами, а предвидит их, принимая нестандартные решения и выводя, тем самым, компанию на много позиций вперед.

Креативность менеджера должна основываться на твердых знаниях и профессиональном опыте, к которым прилагаются гибкий ум и творческое мышление.

Узнав задачу со всех сторон, менеджер сможет предложить нестандартное решение. Помимо этого, креативные люди, как правило, чрезвычайно харизматичны, а значит, смогут увлечь своими идеями коллектив, что тоже очень важно для менеджера.

Креативность можно развивать и стимулировать. В каждом человеке есть потенциал, способности, которые при грамотном подходе можно раскрыть.

Таким образом креативный менеджмент является неотъемлемой частью современной экономики. Глобализация и инновационные тенденции диктует свои условия ведения бизнеса. Управляющий должен уметь адаптироваться и соответствовать современным тенденциям. Без креативного управления компании будет очень тяжело выжить в условиях жесткой конкуренции.

Литература

1. Ягмур Ю.В. Креативный менеджмент и его специфика: Статья.

2. Креативный подход в теории управлении. http://myuniversity.ru

3. Амабиле Т.М. Как убить творческую инициативу / Креативное мышление в бизнесе. – М.: Альпина Бизнес Букс, 2006.

4. Журавлев В.А. Креативное мышление, креативный менеджмент и инновационное развитие общества (Часть 2) // Креативная экономика. – 2008.

5. Зеленцова Е.В. Становление и развитие креативных индустрий в современной культуре: анализ зарубежного опыта. – М., 2008.

Резюме

Понятие «креативный менеджмент» понятие относительно новое. Это управление процессом креативного

мышления, или менеджмент, ориентированный на креативный результат. Креативный менеджмент реализуется с использованием креативных методов и технологий.

Түйін

Түсінігі «креативті менеджмент» түсінігі салыстырмалы түрде жаңа. Бұл процесті басқару креативті ойлау, немесе менеджмент, креативті нәтижеге бағытталған. Креативті менеджмент іске асырылады пайдалана отырып, креативті әдістер мен технологиялар.

Summary

The concept of creative management concept is relatively new. Is the management process of creative thinking or management that focuses on a creative result. Creative management is implemented using creative methods and technologies.

УДК: 339.97

Байленова А.М., *магистрант спец. «Менеджмент»*
Научный руководитель: ***Оразбаева К.Н.,*** *д.т.н., профессор*
КазУЭФМТ

РАЗВИТИЕ СТРАТЕГИЧЕСКОГО ПОДХОДА В СИСТЕМЕ АНТИКРИЗИСНОГО УПРАВЛЕНИЯ ОРГАНИЗАЦИЕЙ

Существует мнение, что стратегия – это план действий в условиях неопределнности. На самом деле стратегия – это исскусство победы, искусство мыслить и находить решение в любой ситуации, и правильно выбранная долгосрочная стратегия обеспечит гарантированный выигрыш и общее направление роста. Цели стратегического подхода в системе антикризисного управления организацией – это разработать и реализовать меры по противодействии угрозам, способных привести к кризису или банкротству, также предотвратить ущерб, который может привезти организацию к началу кризиса.

Стратегические подходы в системе антикризного управления организацией обычно внедряют и развивают в следующих аспектах: 1) действия или процессы в управлении основными ресурсами используемые организацией: человеческие ресурсы, капитал, материалы, технология и информация; 2) действия или процессы, направленные на улучшению финансово-хозяйственной деятельности организации и максимальное раскрытие потенциалов организации; 3) действия или процессы, направленные на укрепление и улучшение существующих позиций; 4) действия или процессы, направленные на создание новых, конкурентоспособных идей в системе антикризисного управления.

Основным риском в антикризное управление организацией, которым подверженывсе ресурсы, включая финансово-хозяйственную часть организации, считается стратегический кризис, при котором разрушается потенциал организации и он несет убытки, теряет платежеспособность. Причиной такого стратегического крисиза является отсутствие стратегического подхода в управлении ресурсами используемые организацией: человеческие ресурсы, капитал, материалы, технология и информация. Долгое отсутствие стратегии или стратегии ориентированные на краткосрочные результаты, неготовность к изменениям спроса или появлению на рынке конкурента, недостаточное знание конъюнктуры рынка, не соответствие новым условиям мира передовых технологии, снижение квалификации персонала, его мотивации, который в свою очередь обеспечивает эффективное и рациональное функционирование производственного фактора организации, а также устаревшая структура в управлении приведут к основным системным проблемам в управлении организацией. Найти и внедрить стратегический подход для решения ситуации, в которой находится организация, является очень сложной, так как управляющему персоналу необходимо учесть многочисленные внешние и внутренние факторы. Несмотря на длинный перечень разнообразных факторов, большую

часть важнейших стратегических подходов для антикризисного управления организацией, можно внедрить по категориям:

- природа отраслии знание конъюнктуры рынка;
- условия конкуренции и конкурентный потенциал самой организации;
- рациональное использование основных ресурсов: структура доходов и расходов, то есть финансово-хозяйственная часть; человеческие ресурсы; материалы и технология; информация.

Природа отрасли и знание конъюнктуры рынка

Объективное знание конъюнктуры рынка – основа для принятия стратегического подхода в системе антикризисного управления. Внедрение мер стратегического антикризисного управления требует от управляющего персонала не только знание рынка, но и умение прогнозировать, предвидеть происходящее на нем изменения. Для организации, находящейся в состоянии кризиса объективное знание конъюнктуры рынка – основа для принятия соответствующего стратегического подхода для выхода из кризиса. Изучая природу отрасли, управляющий бизнесом должен изучить динамику производства и потребления, объем спроса и предложения, проанализировать рыночную активностью, доходность, изучить потребителей, географическое положение, ценовую политику на данном рынке, правовые аспекты ине только. Другими словами необходимо провести полное маркетинговое исследование, включая формулировка цели, сбор данных, систематизация и анализ информации, интерпретация результатов и отчет.

Условия конкуренции и конкурентный потенциал компании

Чтобы выявить и внедрить стратегические подходы в системе антикризисного управлении организацией в условиях конкуренции, необходимо определить основные и определяющие соображения. Во первых необходимо выяснить рыночную позицию организации – является ли она лидером отрасли илиновичком, только что вышедшим на рынок, или организацией, борющейся за выживание. А также, каковы сильные и слабые стороны организации, то есть необходимо выявить наилучшие возможности организации и выяснить стоящие перед ней угрозы. Если выявлены риски кризиса, это означает, что она не достигла поставленных целей и это порождает необходимость внедрения стратегического подхода, который поможет в должной мере реализовать все или часть плана в управлении кризисом и выхода из данной ситуации. Конечно, для этого необходимо провести соответствующее исследование и своевременное выявление соответствующего стратегического подхода исходя из результата исследования, поможет найти решение в предпринимательской среде и помогут избежать кризиса, избежать застоя отрасли, возможно и конкуренцию и занимать лидирующие позиции на рынке. В результате, вовремя принятые стратегические подходы и их внедрение в систему антикризиного управления организацией определяет ее потенциальные возможности и окажет огромное влияние не только на определение лидера в конкурентной борьбе в мире бизнеса, но и умело управлять основными ресурсами организации.

Рациональное использование основных ресурсов

Рациональное использование основных ресурсов: структура доходов и расходов, то есть финансово-хозяйственная часть; человеческие ресурсы; материалы и технология; информация. В данной категории необходимо отметить несколько условий: учет, рациональное и эффективное использование, защита и умножение.

В первую очередь необходимо обратить внимание на финансово-хозяйственная часть и застраховать ее от риска, принять меры по обеспечению сохранности имущественных ценностей, рациональному использованию основных ресурсов, а также составить график со сроком, в течение которого будет проходить финансовое оздоровление и график погашения задолженностей, если имеются таковы. Следует отметить важность соблюдения графика финансового оздоровления, с дополнениями или ограничениями при необходимости.

Дальше, следует выявить причины отклонений от стандартных норм работы организации и рассмотреть варианты улучшения работы организации, учитывая уже существующие планы, спецификаций работы/товаров и т.д, расчитать возможности человеческих ресурсов, материалов и технологии.

В момент наступления кризиса учет, эффективное использование и защита основных средств

организации идут паралельно. И выбранная антикризисная стратегия управления должна быть направлена на защиту и рост. Причем медленный, но постоянный рост может сыграть важную роль в финансовой благополучии организации, что поможет управляющему персоналу столь же постепенно адаптировать основные ресурсы.

Литература

1. Антикризисное управление: Учеб. пособие для ВУЗов / В.И.Орехов, К.В. Балдин, Н.П. Гапоненко. – Изд-во: Инфра-М, 2008.

2. Антикризисное управление: Учебник / Е.П. Жарковская, Б.Е. Бродский. – Изд-во: Омега-Л, 2006г.:

3. Лапыгин Ю.Н. Стратегический менеджмент: Учеб. пособие для ВУЗов. – Изд-во: ИНФРА-М, 2011.

4. Ғаламтор жүйесінің сайттары. www.google.kzwww.yahoo.kz

5. Стратегии, которые работают: Подход BCG: сб. ст.: пер. с англ./ Сост. Карл Штерн и Джордж Сток-мл. – 6-е изд. – М.: Манн и Фербер, 2012.

6. Валдайцев С., Молчанов Н., Пецольдт К. Малое инновационное предпринимательство: Учеб. пособие. – М.: Изд-во: Проспект, 2011.

7. Радиевский М. Организация производства: инновационная стратегия устойчивого развития предприяти:. Учебник. – М.: Изд-во: Инфра-М, 2009. – 376 с.

Резюме

Подводя итоги, хочу добавить, что выбор антикризисной стратегии в управлении организацией требует тщательного анализа, включая детального финансового анализа сегодняшнего состояния организации, сравнительного финансового анализа минимум за последние два года. После полного анализа всех ресурсов, используемые организацией, необходимо составить прогноз на будущее, что поможет разработать стратегию антикризисного управления. Выбирая нужную стратегия нельзя не учесть вероятность возникновения банкротства, что поможет рассудительно оценить потенциалы организации.

Түйін

Қорыта келе, кәсіпорынды дағдарысқа қарсы басқаруға қатысты стратегияны таңдау ісі кәсіпорынның бүгінгі қаржылық ахуалын жете талдауды, сонымен қатар, кем дегенде соңғы екі жылдық қаржылық ахуалына салыстырмалы талдау жүргізуді талап етеді. Кәсіпорын қолданысындағы барлық қорларды толықтау сараптамадан өткізгеннен кейін ғана кәсіпорынның болашағына болжау жасап, дағдарысқа қарсы тиімді стратегияны таңдау алып, жүзеге асыру жоспарын жасауға болады. Жоспарлау барысында дамытуды жан-жақты қарастыра келе, банкротқа ұшырау мүмкіндігін ойдан шығармау керек. Бұл өз кезегінде, кәсіпорын басшыларының әрбір қадамдар және амалдарды, шектеулер мен құқықтарды бекітуде парасатты және айқын тапсырмалар қоюға міндеттейді.

Summary

Summing up, I want to add that the choice and development of anti-crisis strategy in organization management requires a thorough analysis, including detailed financial analysis of the current state of the organization, comparative financial analysis at least for the last two years. After the exact analytical analysis of all resources of the organization, it is suggested to make a forecast for the futurecrisis managementstrategy that will help to stand at the market and develop. Choosing the right strategy,it is necessary to consider the likelihood of bankruptcy that will help to soberly evaluate the situation in the organization and its potentials.

УДК 334.72:669.713.7(574)
Бажикенов О.А., *магистрант спец. «Менеджмент»*
Научный руководитель: ***Имашев А.Б.,*** *PhD, ст. преподаватель*
КазУЭФМТ

ОСОБЕННОСТИ УПРАВЛЕНИЯ ПРЕДПРИЯТИЯМИ МАЛОГО БИЗНЕСА В РК

Эффективность работы организации, будь то организация малого бизнеса или некоммерческое предприятие, зависит от того, насколько эффективна работа по управлению фирмы, от мобильности руководства и интенсивного и качественного труда всех сотрудников, а также от конкурентных преимуществ данного малого бизнеса по сравнению со средним, а тем более крупным. Малое предпринимательство – это вид предпринимательской деятельности, осуществляемой субъектами рыночной экономики при определенных, установленных законами, государственными органами или другими представительными организациями критериях.Сегодня малые предприятия – это важный элемент рыночной экономики, без которого государство не может гармонично разви-ваться. О значении малого бизнеса в последние годы говорится очень часто и в СМИ и в учебной литературе. Малое предпринимательство является неотъемлемым элементом современной рыночной системы хозяйствования, без которого экономика и общество в целом не могут эффективно существовать и развиваться. И, действительно, роль малого бизнеса переоценить очень сложно, так как является одной из главных составляющих экономики страны, решает проблемы безработицы, пополняет государственную казну налоговыми отчислениями, заполняет ниши, где работа крупных предприятий является нерентабельной и удовлетворяет потребности конечных потребителей.

Предпринимательство Казахстана в последнее время характеризовалось неустойчивой динамикой роста числа предприятий и занятых в них работников. Любой вид предпринимательства требует довольно гибкого управления и постоянного поиска новых решений, технологий и рынков сбыта. Одной из основных проблем, с которыми сталкивается владелец небольшого предприятия, является совершенствование малого бизнеса на всех этапах его развития. Если первоначально небольшое предприятие, которое было создано частным предпринимателем, может управлять «стихийными методами», то, при увеличении количества сотрудников или объемов заказов, необходимо проводить мероприятия, направленные на совершенствование малого бизнеса. Одним из главных недостатков многих малых предприятий является отсутствие четкого планирования финансовых показателей. Еще одним направлением совершенствования малого бизнеса является применение новых технологий производства. Многие владельцы малых предприятий вынуждены приобретать устаревшее оборудования, которое используется до тех пор, пока оно не придет в полную негодность. К сожалению, деньги на покупку или модернизацию оборудования для своего бизнеса может выделять далеко не каждый предприниматель, что плачевно сказывается на продукции, которая производится малым предприятием. Совершенствование малого бизнеса также должно затрагивать кадровую политику. Если на первоначальном этапе развития предприятия можно нанять работников, рассказав о вашем бизнесе знакомым, то в процессе расширения малого бизнеса необходимо обратиться в кадровое агентство или разместить объявления в сети интернет о поиске «рабочей силы». Одним из важнейших этапов совершенствования малого бизнеса является распределение полномочий.

Владелец малого предприятия физически не может решать все проблемы, которые возникают при управлении предприятием. Часть работы, например, составление и сдачу бухгалтерской отчетности, можно поручить другому малому предприятию, которое гораздо быстрее и качественнее справится с этой задачей. Пути преодоления проблем малого бизнеса в Казахстане: создание правовых и организационных условий для роста деловой активности малых предприятий; реализацию экономической политики, включая научно-техническую, инновационную, инвестиционную, ценовую; реализацию налоговой и кредитно-финансовой политики для обеспечения эффективного развития малого бизнеса; оказание малым предприятиям содействия в осуществлении внешнеэкономической деятельности; применение по отношению к малым предприятиям специальных мер поддержки с

учетом особенностей каждой отрасли и региона, отдельных групп предпринимателей и видов деятельности: поощрение ремесел, сезонных работ, артельных и семейных форм организации деятельности; упрощение порядка регистрации и форм отчетности, сокращение перечня лицензируемых видов деятельности; снижение расходов по социальному страхованию. Содействие развитию малого предпринимательства призвано обеспечить реализацию целей государственной политики регулирования, а именно: поддержание занятости, социально-экономической стабильности, роста общего благосостояния населения; интенсификацию инвестиционных процессов; стимулирование инноваций путем финансирования разработок новой продукции.

Организатором малого бизнеса часто является предприниматель в единственном числе, который берет на себя весь риск работы в нестабильных условиях внешней среды, поэтому он должен обладать знаниями и опытом во всех сферах, касающихся своей деятельности. Для того, чтобы предприятие процветало необходимо принимать эффективные и грамотные управленческие решения в условиях столь динамичного развития рынка. Предприятию необходимо рассматривать целый комплекс экономических показателей, четко отражающих сложившуюся ситуацию, как на самом предприятии, так и вне него. Сбор и последующий анализ информации (по всем направлениям, не только экономическим) считается наиболее важным вопросом в управлении, так как принятие своевременных и грамотных управленческих решений не представляется возможным и успешным в отсутствие данных о финансовом состоянии предприятия.

В настоящее время в управленческой мысли широко распространен процессный подход к управлению, который рассматривает управление как процесс, состоящий из ряда определенных последовательных шагов – функций управления. Все функции управления взаимосвязаны и каждая представляет собой процесс, т.к состоит из серии взаимосвязанных действий. Функции управляющей системы, т. е. менеджмента как такового, определяет всего несколько основных видов функций:

а) планирование;

б) организация;

в) мотивация;

г) контроль.

Планирование – процесс подготовки на перспективу решения о том, что должно быть сделано, как, когда, какие и сколько ресурсов должно быть использовано. Функция планирования отвечает на три вопроса:где организация находится в настоящее время; куда она хочет двигаться; как организация собирается сделать это.

Организация. Этапы: структурная организация (включает структуру полномочий и структуру коммуникаций); организация процесса производства (включает организацию работы персонала, работы во времени, работы в пространстве).

Мотивация – максимальное удовлетворение потребности работников организации в обмен на их эффективную работу. Этапы: определение потребности работников; предоставление возможности работнику удовлетворить эти потребности через хорошую работу.

Контроль – процесс обеспечения того, что организация действительно достигла своей цели. Этапы: установление стандартов; измерение того, что было фактически достигнуто и сравнение достигнутого с намеченными стандартами; определение источников расхождения и действий, необходимых для коррекции планов. Концепция управленческого процесса применима ко всем типам организаций, поскольку процессный подход определяет лишь основные общие шаги при управлении и предоставляет возможность их использования и выбора содержания в зависимости от условий каждой конкретной фирмы.

Реализация функций и принципов управления осуществляется путем применения различных методов, таких как:

1) административные методы ориентированы на такие мотивы поведения, как осознанная необходимость дисциплины труда, чувство долга, стремление человека трудиться в определенной организации и т. п. Эти методы воздействия отличает прямой характер воздействия: любой регламентирующий или административный акт подлежит обязательному исполнению. Для административных методов характерно их соответствие правовым нормам, действующим на опреде-

ленном уровне управления, а также актам и распоряжениям вышестоящих органов управления:

2) экономические методы носят косвенный характер управленческого воздействия. Такими методами осуществляют материальное стимулирование коллективов и отдельных работников; они основаны на использовании экономического механизма.

3) социологические методы играют важную роль в управлении персоналом, они позволяют установить назначение и место сотрудников в коллективе, выявить лидеров и обеспечить их поддержку, связать мотивацию людей с конечными результатами производства, обеспечить эффективные коммуникации и разрешение конфликтов в коллективе;

4) психологические методы играют очень важную роль в работе с персоналом, т. к. направлены на конкретную личность рабочего или служащего и, как правило, строго персонифицированы и индивидуальны. Главной их особенностью является обращение к внутреннему миру человека, его личности, интеллекту, чувствам, образам и поведению с тем, чтобы направить внутренний потенциал человека на решение конкретных задач предприятия.

Говоря о малом бизнесе можно отметить тот факт, что малое предпринимательство во всем мире является одной из движущих сил экономического и научно-технического прогресса, а также главным организатором рабочих мест в экономике и важнейшим стратегическим фактором устойчивого экономического развития. Факторами, влияющими на эффективность структуры, являются: технология, внешнее окружение, размер предприятия, стратегия,персонал, система решений, сложившаяся традиционная структура.

Значительное влияние на работу бизнеса оказывают личные качества руководителя, его поступки и опыт. Выделяют авторитарный, демократический и либеральный стили управления. Первый характеризуется подчинением решений руководителя, во втором – решения принимаются коллегиально, в третьем – решения формируются исходя из личной ответственности каждого работника.

Предусмотрены следующие инструменты поддержки малого бизнеса:

– гранты начинающим на создание собственного бизнеса;

– гранты малым и средним инновационным компаниям;

– содействие развитию лизинга оборудования и специализированных автотранспортных средств, приборов, аппаратов, агрегатов, установок, машин, средств и технологий;

– содействие развитию микрофинансирования;

– создание и развитие гарантийных фондов.

В настоящее время существующая система поддержки малого бизнеса направлена на оказание поддержки тем хозяйствующим субъектам, которые могут предоставить достаточное залоговое обеспечение, и недоступна для большинства субъектов малого и среднего предпринимательства. Следует отметить, что наибольшее количество предприятий малого и среднего бизнеса заняты торговлей. Чуть меньше — сельским хозяйством, строительством, связью и транспортом, что достигается за счет снижения предпринимательства в промышленности.

Малые предприятия в Казахстане в своей деятельности сталкиваются с большими трудностями и проблемами, а именно:

1) основная проблема – недостаточная ресурсная база, как материально-техническая, так и финансовая;

2) Следующая проблема – законодательная база, на которую сейчас может опираться малое предпрснимательство. Проблема правовой основы малого предпринимательства в конечном счете будет убедительно решена лишь тогда, когда удастся избавиться от правового нигилизма. Это, конечно, никак не исключает необходимости специальных законодательных мер регулирования малого бизнеса. Отсутствует система проведения глубокого анализа деятельности малых предприятий. Нет надлежащего учета результатов их работы, практически отсутствует отчетность по тем показателям, которые дают право малым предприятиям воспользоваться льготами по налогообложению. Материально-техническое обеспечение малых предприятий осуществляется в недостаточном объеме и несвоевременно. Машины, оборудование, приборы, предназначенные для малых предприятий и учитывающие их специфику, отсутствуют. Ограничен доступ малых предприя-

тий к высоким технологиям, так как их покупка требует значительных одноразовых финансовых затрат. Следующая важная проблема – кадры. Часто говорят, что предпринимателем надо родиться. Против этого трудно возразить, но нельзя не считаться, во-первых, с тем, что урожденных предпринимателей все же меньше, чем реально нужно обществу, во-вторых, что и им требуется приобрести определенный объем знаний: ведь обучают же, скажем, урожденных музыкантов, ученых, спортсменов. Нет оснований считать, что к предпринимателям нужно подходить с иной меркой. Непростая проблема связана и с социальной защитой предпринимательской деятельности. Как известно, ранее существовавшая на основе распределения общественных фондов система социальных гарантий и социального обеспечения в условиях нынешнего переходного периода оказалась практически подорванной. Как показывает мировая практика, малое предпринимательство играет большую роль для государства.

Анализируя зарубежный и отечественный опыт развития малого предпринимательства, можно указать на следующие его преимущества. Более быстрая адаптация к изменяющимся условиям хозяйствования. Значительная независимость действий субъектов малого предпринимательства. Гибкость и оперативность в принятии решений. Большая возможность для реализации собственных идей. Более низкая потребность в первоначальном капитале. Более высокая оборачиваемость собственного капитала. В то же время субъектам малого предпринимательства свойственны и определенные недостатки:

– более высокий уровень риска;

– зависимость от крупных компаний;

– слабый профессиональный уровень руководителей;

– трудность в получении кредита и субсидий.

На неудачах малого бизнеса сказывается невысокая профессиональная подготовка предпринимателей, а также размер финансирования на первом этапе. Чем больше первоначальный капитал, вложенный в малую фирму, тем больше у нее возможности сохранить деятельность в кризисный период. Таким образом создание нового предприятия требует продуманного подхода и тщательной подготовки. Вновь созданное предприятие должно иметь четко отлаженный и управляемый «организм», включающий концентрацию внимания на рынке, финансовое предвидение, своевременное создание высшего звена и умение определять участки наиболее эффективного применения своих сил и способностей. Так же, важным для эффективного функционирования предприятия является выбор оптимальной технологии и организации производства; своевременное и рациональное ресурсное обеспечение; формы и методы реализации продукции и т. д. В условиях рыночной системы хозяйствования диапазон использования этих факторов чрезвычайно большой, поэтому каждое предприятие должно стремиться к их оптимальному сочетанию.Но главной отличительной чертой управления малым бизнесом считается высокая ответственность в принятии управленческих решений, что само собой определяет качество менеджмента фирмы, уровень квалификации руководителей и эффективность.

Литература

1. Абдимомынова А.Ш., Жаксыгулова Р.А. Малый инновационный бизнес в Республике Казахстан. – 2015. – С. 10-15.

2. www.fund-damu.kz (сайт фонда развития предпринимательства «Даму») .

3. «Дорожная карта бизнеса 2020» от 13 апреля 2010 года. с.10-11.

4. Дауранов И., Курбанова Г., Рудецких А., Шишкина А. Малый бизнес Казахстана: Тенденции и проблемы развития. – Алматы, 2014.

Резюме

В статье рассматриваются такие вопросы как актуальность малого бизнеса.Также обсуждается его преимущества и недостатки. Выявлены функции менеджмента и их реализация путем различных методов. Выведены предложения для эффективного функционирования предприятия.

Түйін

Бұл мақалада шағын бизнестің өзектілігі қарастырылады. Сонымен қатар оның артықшылықтары мен кемшіліктері жайлы баяндалады. Басқарудың бірнеше ерекшеліктері мен оны іске асырудың түрлі әдістері анықталған.

Summary

The article deals with issues such as the relevance of small businesses, as well as its advantages and disadvantages. Identified management functions and their implementation by different methods. Derived proposals for the effective functioning of the enterprise.

УДК 330.341:656.7:658

Баймолдина А.Ж., *магистрант спец. «Менеджмент»*
Научный руководитель: ***Оразбаева К.Н.,*** *д.т.н., профессор*
КазУЭФМТ

ПОВЫШЕНИЕ ЭФФЕКТИВНОСТИ СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ ИННОВАЦИОННЫМ РАЗВИТИЕМ ОРГАНИЗАЦИИ В СФЕРЕ АВИАПЕРЕВОЗОК

Современный этап рыночных отношений в условиях глобализации и интеграции экономики характеризуется высокими темпами научно-технического прогресса как основы экономического роста и повышения конкурентоспособности предприятий. Механизм управления инновационным развитием дополняется управлением инновационными изменениями бизнес-процессов, ориентированными на трансфер технологий и их адаптацию к специфическим условиям деятельности конкретных предприятий. Особого внимания требует управление инновационным развитием отечественных авиапредприятий, которое должно обеспечить условия их интеграции в мировую авиатранспортную систему как равноправных и конкурентоспособных партнеров, эффективно используются лучшие инновационные достижения и опыт их внедрения в ведущих авиакомпаниях и аэропортах мира.

Цель статьи – разработка концептуальных положений и отдельных практических рекомендаций по повышению эффективности системы управления инновационным развитием организации в сфере авиаперевозок.

Определяющими целями развития инновационной стратегии авиатранспортного авиапредприятия и механизма их достижения являются:

- увеличение пропускной способности аэропортов;
- повышение интенсивности движения и использования воздушных судов;
- повышение категорийности аэродромов по стандартам ИКАО;
- обеспечение условий использования авиакомпаниями ПС большей массы и пассажировместимости и их эксплуатации в сложных метеоусловиях;
- смена оборудования и модернизация средств навигации;
- передача в концессию, субконцесссию или аренду с целью привлечения частных инвестиций целостных имущественных комплексов и отдельных объектов инновационной инфраструктуры и неавиационных видов деятельности;
- государственное инвестирование аэродромных объектов – взлетно-посадочных полос, рулежных дорожек и др.;
- сокращение времени обслуживания пассажиров, грузов и воздушных судов (перед полетом, в полете и при послеполетном обслуживании);
- экономическое и социальное развитие административно-территориальных единиц в пределах расположения субъектов авиатранспортной деятельности (кластеры и другие бизнес-объединения

с ядрами транспортно-логистической деятельности в аэропортах и авиакомпаниях);

- целевая, долгосрочная ориентация планирования использования земельных отводов авиационного транспорта [1].

Обеспечение конкурентных преимуществ на международном уровне достигается программой освоения передового опыта зарубежных стран в решении отдельных проблем управления авиатранспортной деятельностью и его адаптацией к отечественным условиям функционирования и инновационной перестройки авиапредприятий.

Система управления инновационными процессами в сфере авиатранспортной деятельности должна учитывать наличие большого количества составляющих бизнес-процессов и взаимосвязей между ними, динамичность, нетривиальность и субъективность влияния на функционирование и развитие авиапредприятий внешних и внутренних, неожиданных и предсказуемых факторов. Поэтому детальный многоплановый анализ стратегического характера и оперативных отклонений бизнес-процессов на авиапредприятии и в его окружении относительно планового режима функционирования и инновационного развития являются базой формирования информационной платформы механизма адаптации к изменениям стратегии и тактики авиатранспортной деятельности [2].

Отдельной подсистемой информационной платформы разработки инновационной программы стратегии обновления и тактики корректировки операционной деятельности является комплекс инновационных проектов и апробированных ноу-хау международного опыта. Главной проблемой становится необходимость учета прямого и индуцированного влияния каждого из факторов изменений друг на друга и в целом на всю системную деятельность предприятия, а также управления адаптацией бизнес-процессов до этих изменений в реальном времени и реальных условиях конкретного авиапредприятия. Реализация инновационной программы может осуществляться по следующей схеме (рис. 1).

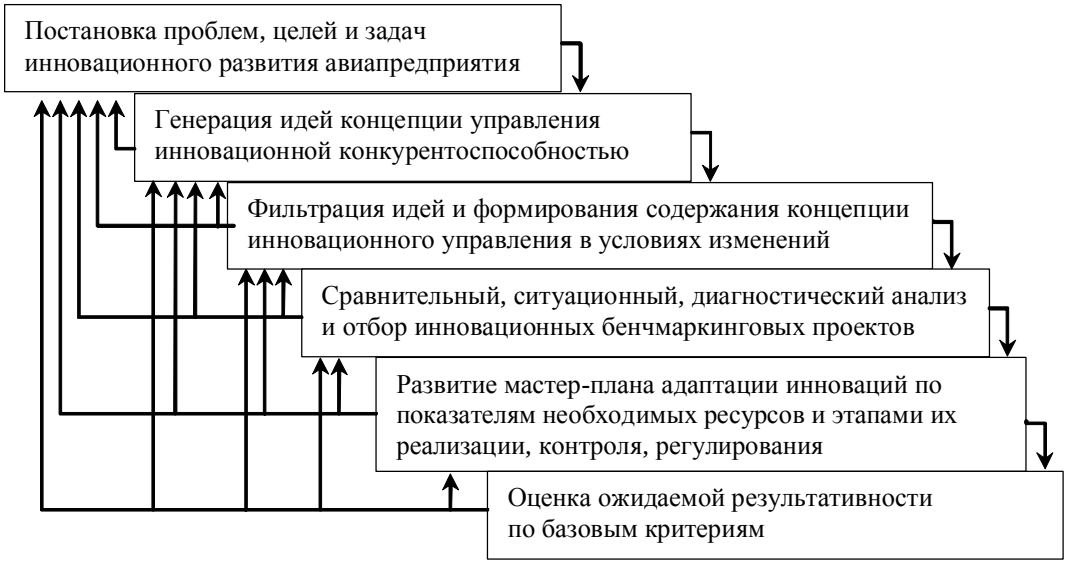


Рис. **Каскадно-итерационная схема адаптации Инноваций к условиям деятельности авиапредприятия**

Определяющим этапом адаптационной стратегии является разработка концепции формирования такой системы целей и принципов, направлений и механизмов управления инновационным развитием авиапредприятия, которая бы обеспечила его долгосрочную конкурентоспособность и рентабельность на уровне лучших образцов мировой авиатранспортной деятельности [3].

В дальнейшем в установленном порядке разрабатывается подсистема планирования, направленная на определение оптимальной программной траектории реализации концепции в целом и ее отдельных проектов в виде мастер-плана создания и обеспечения инновационных конкурентных преимуществ предприятия на базе эффективной адаптации конкретных бенчмарков прогрессивных

бизнес-процессов. Соответственно подсистемы контроля и регулирования осуществляют поиск необходимых управленческих решений по нейтрализации влияния дестабилизирующих ситуаций, случайных изменений и отклонений [4].

Главными задачами Мастер-плана является обеспечение повышения инновационного потенциала предприятия путем разработки собственных НИКР и ноу-хау, широкого использования программ бенчмаркинга и коммерческого трансфера. Вся инновационная программа Мастер-плана структурируется в виде нормативного документа – Паспорта инновационной деятельности предприятия по направлениям, ресурсами, временем выполнения инновационных проектов.

В совершенствование системы управления авиапредприятием требует создания механизма и специализированных структур управления инновационной деятельностью, в функции которых будет входить управление синхронизацией бизнес-процессов, координация деятельности привлекаемых внешних предприятий и внутренних подразделений, отслеживание и анализ деятельности в реальном режиме времени.

Опыт работы инновационно-направленных авиапредприятий свидетельствует о целесообразности организации специализированного управленческого подразделения – Ситуационного центра, который должен постоянно осуществлять мониторинг угроз, отклонений, рисков возникновения кризисных явлений и чрезвычайных ситуаций, случаев нарушений авиационной и экономической безопасности. Ситуационному центру делегируются особые права и возможности управления не только реализацией проектов инновационного Паспорта, но и превентивными мерами и выходом из кризисных ситуаций и ликвидацией их последствий.

Методические подходыпредложенной схемы доведения до реализации инновационных проектов и процессов в конкретных условиях авиатранспортной деятельности учитывают:

- неопределенность внешней среды работы авиапредприятий, в том числе рынка авиатранспортных услуг, правовых и экономических правил перевозок, социально-экономической нестабильности мировых отношений, уровня платежеспособности клиентуры, сегментации потребностей в воздушных перевозках и функционирования зон хозяйствования авиапредприятий, климатических и метеорологических условий выполнения полетов;

- уровень достоверности состояния летной годности воздушных судов, их коммерческой загрузки, дееспособности и готовности внутренней инфраструктуры авиапредприятий к согласованной действия в особых ситуациях и осложнениях;

- нестабильность производственных условий для реализации инновационных процессов и неопределенность результатов их использования в различных ситуациях.

Несмотря на сложность управления инновационными программами методами оптимизационного моделирования адаптивный подход позволяет находить вариативные управленческие решения, приближенные к абсолютному оптимуму путем упрощения процессов формирования инновационных моделей. Главной особенностью инновационного процесса является приоритетное использование бенчмаркинга как метода внедрения уже проверенного эффективного опыта лучших управленческих инновационных решений и моделей, адаптированных и усовершенствованных в условиях каждого предприятия.

В качестве конкретного инструментария управления можно предложить использование такой формы прогнозирования, регулирования и координации инновационного процесса Roadmapping-RM – роудмаппинг (с англ.– «движение по дорожной карте»). Это метод построения маршрутов развития предприятия от прошлого состояния к будущему. Официальное определение роудмаппингу – взаимосвязанное конкретное долгосрочное планирование сценариев наиболее важных сфер деятельности, направленное на повышение эффективности управления как предприятием в целом, так и отдельными инновационными проектами бенчмаркинга, НИОКР, трансфера инноваций и другие.

Дорожные карты сегодня считаются наиболее эффективным методом реализации концепции инновационного развития, который помогает уверенно достигать ключевых стратегических преимуществ инновационным путем.

Дорожные карты в инновационной деятельности авиапредприятий:

- согласовывают конкурентную рыночную стратегию авиатранспортной деятельности с целями

и задачами мастер-плана отдельного авиапредприятия и предусмотренным на конкретный период деятельности Паспортом инновационного развития инновационными проектами и их технологическими планами совершенствования авиационной услуги [5];

- являются основой согласованного планирования партнерского взаимодействия хозяйствующих субъектов технологического цикла формирования, предоставления и потребления авиатранспортной услуги;

- определяют и идентифицируют потребности и направления инновационного развития авиапредприятий, их сильные и слабые стороны, формируя единую программу (Паспорт инновационного развития) исследований, поиска, разработок, приобретение, бенчмаркинга инновационных технологий и ноу-хау;

- акцентируют внимание топ-менеджмента, персонала авиапредприятия и окружающей заинтересованной общественности на научно-техническом обосновании приоритетных направлений инновационной деятельности на каждом этапе, шаге и в каждой ситуации функционирования и развития авиапредприятия.

Особенностями дорожного картирования проектов Паспорта инновационного развития авиапредприятия являются:

- нацеленность на своевременное опережение выявления проблем, пробелов и новых возможностей в отдельных сферах деятельности авиапредприятия как в ближайшей, так и в отдаленной перспективе;

- непрерывное сканирование авиационных и неавиационных бизнес-процессов, их характеристик и результатов, что позволяет собрать и использовать значительно больше информации по сравнению со статистическими методами;

- идентификация, систематизация и использование полученных данных для корректировки стратегических сценариев реализации инновационных бенчмарков;

- постоянный поиск «правильных траекторий» развития в условиях изменений и появления сложных проблем, новых инновационных возможностей;

- принятия и корректировки стратегических решений с учетом технических, технологических, экономических, социальных и этических критериев [6].

Траектория эволюции развития исследуемого авиапредприятия определяется путем построения интегрального видения ситуации на всех уровнях дорожной карты.

Перестройка дорожных карт инновационной деятельности предполагает графическое изображение инновационной деятельности по основным направлениям развития, взаимосвязи и переходы инновационного процесса с одного уровня (направления) на другой, от одного сценария или бенчмарка к иной инновационной разработки.

«Критические точки» сценариев – временные периоды, на которых концентрируются влияющие факторы, относящиеся к различным бизнес-процессам и инновационным проектам карты в виде проблем и ограничений. В каждой дорожной карте создаются переходы сценариев, описывающих способ прохождения критических точек. Уточняется общий тайм-лайн и количественная оценка ожидаемых результатов реализации дорожных карт паспорта инновационного развития предприятия.

Таким образом, комплекс управленческих рекомендацийпо организации инновационной деятельности предприятия по результатам анализа существующих и предполагаемых проблем ее функционирования и развития включает:

- разработку мастер-плана инновационной стратегии;

- структуризацию паспорта инновационной деятельности;

- развитие системы дорожных карт реализации инновационных проектов;

- организацию ситуационного центра контроллинга и управления инновационной сферой предприятия в реальном временном режиме.

Таким образом, использование предложенного метода управления инновационными изменениями создает возможность учета системного влияния внедряемых инноваций на весь комплекс бизнес-процессов авиатранспортной деятельности, обеспечивая адаптацию новых технологий к конкретным условиям производства в сжатые сроки и с наименьшими затратами.

Литература

1. Полянская Н.Е. Организация коммерческой работы на воздушном транспорте: Моногр. / Н.Е. Полянская. – 3-е изд., перераб. и доп. – К.: НАУ, 2012. – 406 с.

2. Грант Р.М. Современный стратегический анализ / Р.М. Грант. – 5-е изд. / Пер. с англ. – СПб.: Питер, 2008.

3. Армстронг М. Менеджмент методы и приемы / М. Армстронг / Пер. с 3-го англ. изд. – М. :Наука, 2012.

4. Beyond Fund Raising: New srtrategies for nonprofit innovation and investment / KajSprinkel Grace, John Wiley & Sons Inc. 2007. – 280 p.

5. Дерманов В.К. Управление развитием как управление трансформацией структур / В.К. Дерманов // Вестник С.-Петерб. ун-та. – Серия 8, Менеджмент 1. – СПб : Изд-во Санкт- Петербургского университета, 2015. Выпуск 2. – С. 61-80.

6. Чумаченко Н.Г. Организационно-экономический механизм трансферта технологий / Н.Г. Чумаченко. – М.: Рассвет, 2013. – 140 с.

Резюме

В статье проведено исследование возможностей повышения эффективности системы управления инновационным развитием организации в сфере авиаперевозок. Обоснованы конкретные рекомендации, направленные на развитие инновационной деятельности предприятия по результатам анализа существующих и предполагаемых проблем его функционирования и развития, включающие разработку мастер-плана инновационной стратегии; структуризацию паспорта инновационной деятельности; развитие системы дорожных карт реализации инновационных проектов; организацию ситуационного центра контроллинга и управления инновационной сферой предприятия в реальном временном режиме.

Түйін

Осы мақалада авиатасымылдау саласында инновациялық дамуды ұйымдастырудың тиімділігін арттыру мүмкіндіктері зерттелді. Инновациялық стратегияның бас жаспарын әзірлеуді қоса алғанда, оның жұмыс істеуі мен дамуының қолданыстығы және күтілетін мәселелерін талдау негізінде кәсіпорынның инновациялық қызметтін дамытуға бағытталған нақты ұсыныстар негізілген; инновациялық қызметтің паспортын құрылымдау; инновациялық жобаларды іске асыру үшін жол картасының жүйесін дамыту; кәсіпорынның инновациялық саласын нақты уақыт режимінде басқару және басқару үшін жағдайлық орталығын ұйымдастыру.

Summary

The article explores the possibilities of increasing the efficiency of management of organization innovative development in the sphere of air transportation. Here are substantiated specific recommendations aimed at the development of innovative organization activities based on the analysis of existing and anticipated problems of its functioning and development, including the development of a master plan for innovation strategy; structuring of the passport of innovation activity; development of the road maps system forthe implementation of innovative projects; the organization of a situational center for controlling and managing the innovative sphere of the enterprise in a real time mode.

УДК 658.5.011

Гришин И.Ю., *магистрант спец. «Менеджмент»*
Научный руководитель: ***Имашев А.Б.,*** *PhD, ст. преподаватель*
КазУЭФМТ

ДЕЛЕГИРОВАНИЕ ПОЛНОМОЧИЙ КАК СПОСОБ ПОВЫШЕНИЯ КОНКУРЕНТНОСПОСОБНОСТИ ОРГАНИЗАЦИИ

В процессе исследования для подготовки публикации использовались методы статистического, сравнительного и логического анализа, которые показали, что не смотря на постоянное введение государственных программ и создание фондов поддержки предпринимательства, количество действующих субъектов малого и среднего предпринимательства, по статистике, предоставленной в открытом доступе Национальной Палатой Предпринимателей, продолжило и ускорило снижение

второй год подряд, составив на 01.01.2017 г. всего 1185163 единицы, сократившись тем самым на 8,8%, или на 104520 единиц, по отношению к числу действующих субъектов малого и среднего предпринимательства на 01.01.2016 г. – 1289683 единицы [2].

Количество же действующих субъектов малого и среднего предпринимательства по состоянию на 01.01.2016 г. уменьшилось на 3,4%, или на 45578 единиц по сравнению с количеством на 01.01.2015 г. – 1335261 единица [1].

В ходе проведения бизнес исследований, сделан вывод о том, что выработка качественно нового уровня управления бизнес-процессами организации позволит повысить эффективность менеджмента в целом, рационализировать использование ресурсов организации и поможет сократить количество организаций, прекративших свою деятельность.

Развитие предпринимательства в Республике Казахстан является одним из наиболее важных направлений экономической политики государства. Роль малого и среднего предпринимательства в экономике государства трудно переоценить, поскольку оно обеспечивает рабочими местами трудоспособное население, сокращая тем самым число людей, нуждающихся в социальной помощи, обеспечивает налоговые поступления в бюджет, увеличивая тем самым рост ВВП государства и повышая его престиж на мировой арене. За каждым субъектом малого и среднего предпринимательства стоит человек – менеджер. И только менеджер определяет судьбу его организации, принимая управленческие решения в функционировании бизнес-процессов. В данной статье мы рассмотрим процесс делегирования полномочий, как жизненно важный фактор для развития и существования бизнеса. Комплексное авторское исследование проблем в сфере менеджмента в организациях позволит выработать качественно новый уровень управления бизнес-процессами организации, ориентированными на максимизацию производительности трудовых, технологических, финансовых и временных ресурсов.

Возьмем в пример двух предпринимателей, не знакомых друг с другом и ведущих свою деятельность в разных сферах. Эти люди самостоятельно пришли к мнению, что будут заниматься предпринимательством.

Антон – со школьной скамьи он был примером для подражания, всегда аккуратно выполнял домашние задания и участвовал в светских мероприятиях. Он всегда руководствовался правилом: «Хочешь сделать что-то хорошо, сделай сам». После окончания ВУЗа, Антон решил заняться социальным предпринимательством, поскольку в этой сфере деятельности предоставлялась всяческая поддержка и от государства, и от организаций, и от неравнодушных людей. Он открыл цех по производству изделий из дерева и швейный цех для выпуска текстильной продукции. Его обеспечили техническими и человеческими ресурсами, и он занялся поиском и выполнением заказов.

Максим рос непоседой и имел плохую успеваемость в школе. Он не любил тратить время на скучные домашние задания, гораздо интереснее были игры с друзьями на улице. Максим знал, что есть несколько человек в его классе, которыевсегда и правильно выполняют домашние задания и не откажут ему в просьбе списать. Умение знать где что находится и кому это необходимо сыграло главную роль в становлении Максима, как предпринимателя. В ранние годы он открыл бутик по продаже сотовых телефонов в одном из торговых центров с хорошей проходимостью. Сам он не мог находиться в бутике, поэтому нанял продавца, а сам занимался поставками. Также у него был друг, который хорошо разбирался в электротехнике, но нигде не работавший. Максим предложил ему открыть ремонт цифровой техники у себя в бутике и его друг с радостью согласился. Собрав определенную денежную сумму, Максим открыл пункт обмена валюты, расширив тем самым сферу своей деятельности.

Но вернемся к Антону. Его день начинается в 6 утра, у него сегодня очень много дел, ведь вчера он заключил договор на изготовление 36 столов и 72 стульев и ему необходимо определиться с характеристиками мебели и требованиями к материалу. А еще у него в 9 назначена встреча с директором одного из фондов на изготовление текстильной продукции. Антон был на месте в 8:50, но встречу перенесли на 10, решив не терять времени, Антон занялся изучением видов столов и стульев. Выйдя со встречи в 11:30, он решил, что бессмысленно ехать в цех, поскольку все скоро разбредутся на обед. После обеда, он приехал в цех по деревообработке и встретился с мастером

по изготовлению мебели. Обсудив все доводы, они пришли к мнению, что технологическая версия изготовления мастера лучше и Антону теперь необходимо приобрести необходимый материал. У него еще осталось время забежать в швейный цех для проверки работников, которые занимались рукоделием на свободную тему. Они ничего не выполнили к концу дня, т.к. не смогли определиться с темой для работы. Антон не расстроился и сказал, что завтра их будет ожидать заказ на изготовление сумок в количестве 500 штук. Вот так закончился первый день наблюдений.

А как проходит день Максима? Он просыпается немного позже – в 8 часов утра. Делает зарядку, не спеша завтракает и отправляется на прогулку в ближайший парк, прихватив с собой недавно купленную книгу. Максим знает, что сегодня он может не ехать ни в один из офисов, поскольку его вмешательства в бизнес-процессы организаций не требуется и все налажено до автоматизма. Максиму необходимо лишь читать ежемесячные отчеты и подписывать документы в конце месяца.

Так заканчивается первый день наблюдений и начинается второй.

Антон проснулся в 6 утра, ему необходимо подготовиться к очередному напряженному трудовому дню. Сегодня в первой половине дня он должен принести экземпляры материала, из которого будут изготовлены сумки на согласование заказчику. После обеда он должен съездить за материалом для столов и стульев. Антон успешно справился с поставленными перед собой задачами и к вечеру он знал какие будут сумки и из какого материала и когда привезут деревянные бруски в цех. Его же персонал тем временем безрезультатно провел очередной день на своем производстве.

А Максим сегодня проспал, он позволил себе немного расслабиться накануне и поздно лег, поэтому подъем был в 10. После обязательной зарядки и завтрака, он отправился на не менее обязательную процедуру – плавание в бассейне.

На третий день наблюдений, Антон ожидал бруски в 9 утра, но их привезли в 10. Он передал их мастеру и дал поручение заняться изготовлением мебели, сам тем временем отправился в швейный цех, чтобы определиться с количеством материала для сумок. После обсуждений и обеда, он отправился на рынок для покупки ткани.

Максим же заехал в офис, после очередного семинара, которые он посещает для общего развития. Он убедился, что его команда профессионалов работает в поте лица, зарабатывая себе и ему прибыль.

А вот четвертый день у Антона не задался. Оказывается, что у мастера нет крепежных материалов, а швеям нужны нитки соответствующего цвета и работа без этого не начиналась до четырех часов дня, а после не началась, поскольку рабочий день почти закончился.

Четверг у Максима похож на вторник, а все из-за водных процедур в бассейне.

В пятницу Антон решил сам присутствовать на производстве, поскольку он твердо знал, что без него все простаивает, но у него этого не получилось, т.к. нужно было все время ездить за чем-то: то наждачной бумаги нет, то шурупы кончились, то клея не хватает, то швейному цеху что-то нужно.

Пятницу Максим любил не меньше, чем его офисные работники, ведь этот день он назначил днем подведения итогов и корректировки планов. В этот день Максим узнавал, сколько заработали ему его фирмы за неделю.

Вот так проходит среднестатистическая рабочая неделя двух абсолютно разных предпринимателей из реальной жизни. Один балансирует между прибылью и убытками, пытаясь как-то выжить, а другой занимается самосовершенствованием, не думая о рабочих проблемах и имея неплохой доход.

Что же отличает этих двух менеджеров, кроме сфер их экономической деятельности? Это умение делегировать полномочия [3].

Что бы произошло, если бы Антон передал полномочия по приобретению материалов мастеру по деревообработке и главной швее? Очень многое. Его работники смогли бы почувствовать свою значимость на производстве и стать более ответственными. Сам Антон смог бы получить больше времени, которое можно потратить с большей продуктивностью и повысить тем самым уровень доходности производств.

В заключение хочется отметить, что предприниматели в Казахстане, в большинстве своем, выходцы из постсоветских государств, когда предпринимательство понималось под оптово-роз-

ничной торговлей и сами предприниматели не работали в больших командах. Многим предпринимателям, имеющим огромный опыт в предпринимательстве или только начинающим свой путь, необходимо иметь и совершенствовать навык управления имеющимися ресурсами, в том числе и своим собственным временем. В какой-то части, даже очень большой, этому поможет делегирование полномочий.

Литература

1. Официальный сайт НПП «Атамекен». Информация по основным показателям субъектов МСП на 01.01.2016 г. Режим доступа: http://atameken.kz

2. Официальный сайт НПП «Атамекен». Информация по основным показателям субъектов МСП на 01.01.2017 г. Режим доступа: http://atameken.kz

3. Брайан Трейси. Делегирование и управление // ООО «Манн, Иванов и Фербер», 2014.

Резюме

То, что легко может сделать один человек, с еще большей легкостью сделает группа людей. То, что легко может сделать группа людей с большей сложностью сделает один человек. Эффективному менеджеру необходимо знать, как рационально распределить задачи среди подчиненных и уметь это делать. Только так он может добиться оптимальной производительности бизнес процессов в организации.

Түйін

Қандай адам оңай жасай алады, одан да оңайырақ адамдар тобы жасайды. Бір адам күрделі күрделі адамдар тобын оңай жасайалады. Тиімді менеджер бағынышты адамдар арасында міндеттерді ұтымды бөлуді және оны орындауды білуі керек. Тек осылай ғана ұйымдағы бизнес-процестердің оңтайлы орындалуына қол жеткізе алады.

Summary

What one person can easily do, a group of people will make it even easier. What a group of people can easily do, will be very hard for one person. An effective manager needs to know how to rationally distribute tasks among subordinates and be able to do it. Only in this way it can achieve optimal performance of business processes in the organization.

УДК 339.33:658(005)

Жаксыгельды А.Б., *магистрант спец. «Менеджмент»*
Научный руководитель: ***Имашев А.Б.,*** *PhD, ст. преподаватель*
КазУЭФМТ

АНТИКРИЗИСНОЕ УПРАВЛЕНИЕ: ВОЗМОЖНОСТИ И УГРОЗЫ

Антикризисное управление – такая система управления предприятием, которая имеет комплексный, системный характер. Она направлена на предотвращение или устранение неблагоприятных для бизнеса явлений посредством использования всего потенциала современного менеджмента, разработки и реализации на предприятии специальной программы, имеющей стратегический характер, позволяющей устранить временные затруднения, сохранить и преумножить рыночные позиции при любых обстоятельствах, при опоре в основном на собственные ресурсы.

В условиях нынешней экономике создание системы антикризисного подхода необходимо не только на этапе кризиса на предприятии, но и до наступления самого кризиса.

Для чего нужна антикризисная стратегия? Главной целью создания антикризисных стратегий является проведение его структурной перестройки в соответствии с потребностями рынка. Содержание антикризисного управления сводится к следующему: «Главное в антикризисном управлении – обеспечение условий, когда финансовые затруднения не могут иметь постоянный, стабильный характер. Речи о банкротстве при таком подходе быть не должно, поскольку должен быть налажен

управленческий механизм устранения возникающих проблем до того, пока они не приняли необратимый характер» [1].

Если не брать во внимание влияние макроокружения – политическую и экономическую нестабильность, то серьезным предвестником грядущего неблагополучия является отрицательное влияние деловой среды предприятия: отрицательная реакция партнеров по бизнесу, поставщиков, кредиторов, банков, потребителей продукции на те или иные мероприятия, проводимые предприятием. И, как следствие, – рост стоимости сырья, материалов, снижение кредитов, затоваривание продукции на складах и в итоге общий рост себестоимости продукции и получение убытков.

Другим существенным признаком являются изменения в структуре управления, связанные с разрывом целей, появлением «несвязанных групп» внутри управления (это характерно для крупных и отчасти средних предприятий, имеющих сложную структуру управления).

Для малых предприятий здесь следует отметить неадекватные управленческие решения, принятые менеджментом, в том числе и как следствие необъективного анализа предкризисной ситуации.

Если учитывать, что малые предприниматели имеют короткие (или вообще могут не иметь) фазы роста и зрелости, то для данных предприятий антикризисное управление, по сути, превращается в управление по предупреждению банкротства, ибо время на переорганизацию у предприятий нет, а антикризисное управление начинается с момента возникновения предприятия [2].

На начальном этапе важно выработать правильные цели:

1) создание благоприятной деловой среды;

2) создание, предложение уникального товара, услуги или группы услуг, пользующихся спросом на рынке. В принципе многие малые предприниматели не ставят таких целей как максимизация прибыли, придерживаясь концепции действующего предприятия – главное лишь бы предприятие работало и было безубыточным, то есть выполняет социальный заказ, а антикризисное управление реализует одну из главных своих функций – социальную. Однако просто придерживаться стратегии (цели) сохранения доли рынка без выработки соответствующей маркетинговой стратегии (она же является и частью антикризисной стратегии), а также прочей реорганизации предприятия, невозможно в рыночных условиях – у малых предприятий нет запаса прочности (растущей доли рынка, значительных сумм накопленной амортизации, прибыли). Можно предположить следующую матрицу маркетинговых стратегий (рис. 1).

	Существующий продукт	Новый продукт
Существующий рынок	Стратегия проникновения на рынок	Стратегия развития продукта
Новый рынок	Стратегия расширения рынка	Стратегия диверсификации

Рис. **Матрица Ансоффа**

На этапе формирования фирмы достаточно придерживаться стратегии №1 (охват нескольких освоенных рынков продукции и услуг). Однако сильная конкуренция на региональных рынках вынудит предприятие переходить к стратегии №2. На этапе зрелости или даже роста необходимо уже придерживаться стратегии №3, чтобы придать новый импульс развитию предприятия – продолжить фазу роста или зрелости (равновесия) на более высоком уровне развития, и тем самым на время или более отодвинуть фазу спада. На крупных и средних развитых предприятиях сегодня используют стратегию антикризисного управления на основе инноваций, похожую на стратегию №3. Суть ее в том, что данные предприятия постоянно находятся на определенной стадии разработки нового продукта или производства. То есть инвестиционная политика предприятия возведена в положение

антикризисной стратегии. Для любого развитого (успешного) предприятия снижение продаж и прибыли – это уже предкризисное состояние или первый сигнал его. Однако для реализации этой стратегии должна быть разработана и стратегия финансирования инновационных проектов (одним из направлений ее является рост амортизационных отчислений, как следствия принятия в учетной политике способа ускоренной амортизации).

Причин, которые вынуждают предприятие придерживаться указанной стратегии, две:

- обострение конкуренции (в том числе и со стороны иностранных компаний в случае вступления Казахстана в ВТО);

- укорачивание жизненного цикла продукта (его фазы такие же, как и у жизненного цикла предприятия).

Для малого предпринимательства данная стратегия не приемлема по 2-м причинам:

- невозможность реализации стратегии финансирования новых проектов (по причине невозможности внешнего заимствования из-за низкой стоимости активов, в том числе оборотных, а также растущих долгов и невозможности увеличения амортизационного фонда – рост амортизации резко увеличит себестоимость продукции, так как малые предприниматели в отличие от крупных предприятий не могут использовать эффект масштаба производства, то есть снижения средних издержек, связанных с ростом объема производства);

- жизненный цикл малого предприятия, чаще всего короче жизненного цикла продукта или услуги.

В результате малые предприниматели могут также на время в качестве стратегии антикризисного управления использовать стратегию дифференциации – использовать рынок отдельных услуг с привнесением в их реализацию особенностей отсутствующих у других продуктов (например, соединять обучающие технологии с консультированием, продажу запчастей с одновременной заменой их, или проведением диагностики определенного класса автомобилей) [3].

Факторы эффективности антикризисного управления в современных условиях. Чаще всего эффективность антикризисного управления оценивается по степени достижения поставленных целей: смягчения, локализации или позитивного использования кризиса в сопоставлении с затраченными ресурсами. В качестве основных факторов, определяющих эффективность антикризисного управления, можно выделить:

* профессионализм антикризисного управления и специальную подготовку кадров;
* искусство управления, данное природой и приобретенное в процессе подготовки;
* методологию разработки рискованных решений;
* анализ ситуации и прогнозирование тенденции;
* корпоративность персонала – понимание и принятие всеми работниками целей организации и проводимых изменений;
* опору на лидерство;
* оперативность и гибкость управления;
* стратегию и качества антикризисных программ;
* человеческий фактор;
* мониторинг кризисных ситуаций.

Большое значение имеет не только система показателей, отражающих основные признаки кризиса, но и методология их конструирования и практического использования. В современном механизме управления это является его наиболее слабым звеном. Речь идет о методологии распознавания кризиса во всех аспектах этого процесса: цель, показатели, их использование в анализе ситуации, практическая ценность предвидения кризисов. Методология распознавания кризиса теснейшим образом связана с организацией этой работы, т.е. с наличием специалистов, определением функций их деятельности, вынесением рекомендации или решений, взаимодействием в системе управления. Предполагается подготовка и наличие не только так называемых антикризисных менеджеров, но и специализированных в этой деятельности аналитиков. Распознавание и предвидение кризисных ситуаций сегодня в связи с большой сложностью управления увеличивающимися масштабами производственной деятельности должны быть поставлены на профессиональную основу.

Преодоление кризисов зависит от методики анализа кризисных ситуаций и наличия специалистов в области антикризисного управления. Профессионализм управления должен проявляться не только в нормальных, обычных условиях, но и в условиях повышенного риска, экстремальных ситуаций кризиса [4].

Стратегия выхода предприятия из кризисной ситуации должна развиваться по двум принципиальным направлениям: внутренняя среда (персонал и менеджмент организации) и внешняя среда (СМИ, целевые аудитории) и подчиняться логике открытости. Кризис – менеджерам также следует учитывать психологические барьеры между внутренней и внешней средой организации.

Очень часто организации стараются придерживаться отступательной стратегии, т.е. попросту «отмалчиваться», не предоставляя никакой информации прессе и персоналу собственной организации. В итоге такие фирмы, теряют репутацию, и несут огромные убытки, что грозит существованию самой организации.

Кризис – это проверка компании на прочность и выход на совершенно иной уровень существования. Преодолев кризис, компания подтверждает свою жизнестойкость, получает кредит доверия, внутригрупповая сплоченность усиливается.

Так же можно выделить еще одну стратегию для компании, оказавшейся в кризисной ситуации – это стратегия, направленная на рост. Все усилия необходимо направить на способность предприятия генерировать доходы – увеличение оборота, расширение рынка, создание новых видов продукции, увеличение производительности, сокращение сроков производства, улучшение качества товаров, увеличение оборачиваемости оборотных средств, улучшение системы ценообразования.

И в завершение хотелось бы отметить, что эффективное урегулирование кризисной ситуации не стоит считать событием, ведь оно заключается в систематическом, продолжительном и регламентированном процессе для выявления уязвимых мест предприятия, предотвращения повторения аналогичной ситуации в дальнейшем. Необходимо планирование в случае наступления самых вероятных кризисных ситуаций, с организацией эффективного обмена данными до наступления кризиса и после него, с проверкой и оценкой реальной ситуации, а уже в дальнейшем внедрение инновационной бизнес-стратегии при необходимости.

Литература

1. Жариков В.В., Жариков И.А., Евсейчев А.И. Антикризисное управление предприятием. – 2009. – №410. – С. 7-9.

2. Зуб А.Т., Панина Е.М. Антикризисное управление организацией. – М.: ИД «ФОРУМ»: ИНФРА-М, 2007. – С. 54- 127.

3. Горлова В.Д. Суть планирования антикризисного управления в современной организации // Молодой ученый. – 2016. – №29. – С. 398-401.

4. Балдин К.В. Антикризисное управление: Учеб. пособие. – 2005. – С. 145-147.

Резюме

В статье обсуждается стратегии антикризисного управления предприятием. Предоставляется ряд методов антикризисного управления, в результате которых, создаются благоприятные возможности для использования имеющегося человеческого потенциала.

Түйін

Мақалада кәсіпорынды дағдарысқа қарсы басқару стратегиясы талқыланады. Дағдарысқа қарсы басқарудың бірқатар әдістері ұсынылады, олардың нәтижесінде қолданыстағы адами әлеуетті пайдалану үшін қолайлы мүмкіндіктер жасалады. Сондай-ақ мақалада дағдарысқа қарсы басқару қажеттіліктері бөлініп көрсетілген.

Summary

The article discusses the strategies of anti-crisis management of the enterprise. A number of methods of anti-crisis management are provided, as a result of how created friendly opportunities for using the existing human potential. Also, the article outlines the needs of crisis management.

ӘОЖ 658

Жолдасбай Н.А., *«Менеджмент» мамандығының магистранты*
Ғылыми жетекшісі: ***Дарибаева А.К.,*** *э.ғ.к., доцент*
ҚазЭҚХСУ

БИЗНЕС ЖОСПАРДЫҢ БИЗНЕСКЕ ҚАЖЕТТІЛІГІ

Елімізде шағын және орта бизнесті дамытуға күш салынып, ерекше көңіл бөлініп отыр.

Осы ретте Нәтижелі жұмыспен қамту және жаппай кәсіпкерлікті дамытудың 2017-2021 жж. арналған бағдарламасы негізінде бизнес-идеяны нақты жоспарға ұластырып, жобаны жүзеге асыруға дейін қолдау көрсетіп отырғанын атап өткен жөн.

2050 ж. қарай шағын және орта бизнес ел экономикасының басымдығы болады. «Қазақстан экономикасындағы шағын және орта бизнес үлесі 2030 ж. қарай екі есе өсуі тиіс. Ал 2050 ж. қарай бұл сектор басымдықты болады» [1] – деді Мемлекет басшысы.

Мемлекет басшысының «Төртінші өнеркәсіптік революция жағдайындағы дамудың жаңа мүмкіндіктері» атты жаңа Жолдауында «Ұлттық Банк пен Үкімет экономика салаларындағы нақты тиімділікті есепке алатын ставкалармен бизнеске ұзақ мерзімді несиелендіруді қамтамасыз ету мәселесін бірлесіп шешуге тиіс. Бизнес-климатты жақсарту үшін батыл іс-қимыл талап етіледі, әсіресе өңірлік деңгейде» деген тапсырмасының өзі кәсіпкерлік бастамаға қолдау көрсетілетінін айқындайды. Жолдауында айтылған бизнесті несиемен қолдауды кез келген адам ала алмайтыны анық. Себебі қаражат құйылу үшін бизнес-жоспардың керек екені белгілі.

Кез келген жұмыс белгілі бір мақсатқа негізделеді. Әсіресе жеке кәсіппен айналысуды қалаған жандар табысты арттыруды көздейтіндері анық. Әр істің жоспары, жүргізу реті мен кезеңі болады. Алайда, бизнес-жоспар туралы айтқанда, бұл тек ауқымды инвестиция құйылған ірі бизнеске қатысты деген ой туындайды. Дегенмен аздаған қаржы салынатын макробизнеске де жоспар керек екенін мамандар дәлелдеп келеді.

Елбасының атап өтуінше, шетелдік және отандық тәжірибе көрсетіп отырғандай, бизнестің кәсіпкерлік палатасына шоғырлануы экономика дамуының басты маңызды факторы болып табылады. «Бұл қазақстандық бизнесті, оның ішінде шағын және орта бизнесті де экономиканы дамытудың стратегиялық міндеттерін жүзеге асыруға кеңінен қатыстыруға мүмкіндік береді» [2] – деді Н.Назарбаев.

Бизнес-жоспар деген бизнес-идеяның қаптамасы. Ол әдемі, ұнамды, ішіндегі ақпараты нақты, мәтіні түсінікті болуы керек. Бизнес жоспар дайындағанда 4 негізгі назарға алу керек: инвесторды қызықтыру, маркетингтік немесе сату жоспары, қаржылық көрсеткіш пен тәуекел.

Кәсіпкерлік негіздерін оқытатын бизнес-жаттықтырушының айтуынша, кәсіп иесінің бизнес-жоспар жасауға тікелей қатысқаны орынды. Ең алдымен қаражат тарту, табыс табудың нақты жоспары жасалып, тәуекел мен қауіп, табыс табу мерзімі көрсетілуі керек. Себебі кез келген инвестор үшін жобаға құйылған қаражаттың өтелуі маңызды.

Белгілі экономист Абрамс Р. «тұрақты экономикалық жүйеде шағын кәсіпкерлік: динамикалық түрде дамуы мүмкін, тұтынушылардың сұранысының өзгеруіне тез бейімделе алады, бәсекелес нарықтық қатынастарға ықпал етеді, экономикалық құрылымдық қайта құрылуына әсер етеді, жаңа жұмыс орындарын ашады, жаңа кәсіпкерлк топ пен меншік иелерінің құрылуына жағдай жасайды, елдің жалпы ұлттық өнімінде үлкен үлеске ие бола алады, мемлекеттік бюджетке үлкен қаржы сомаларын береді» деп айтқан [3].

Осыдан келе бизнес-жоспар дайындаудың маңыздылығы мен артықшылығын көрсететін нақты 5 себебі бар екенін анықталды.

1 себеп – стратегия

Жеке кәсіп ашар алдында стратегия дайындау маңызды. Әсіресе жаңа бағытты қолға алғанда кедергі келтірмейді. Кәсіпкерлердің көбі бизнес-жоспар керек деген ұстанымда болғанымен, жоспарсыз да жетістікке жетуге болатынына сенгісі келетіндердің қатары аз емес. Жоспар – діттеген межеге жетудің жолы. Оның әрбір тетігі дәлме-дәл көрсетіліп тұруы керек.

Бизнес-жоспар мақсатқа жетудің жолын анықтайды, ұшақпен жеткендей жылдам ба, әлде жаяу бағындырғыңыз келе ме? Бизнес-жоспар – карта. Әрбір кезеңі, бағыты, уақыты көрсетілген нұсқаулық, бәсекелестермен жарысу жолын айқындайтын құрал.

2 себеп – жоспарлау

Стратегия мен жоспарлау бір қарағанда ұқсас болғанымен, айырмашылығы бар. Стратегия үлкен мақсаттың айқындалуы, ал жоспарлау – мол мақсатқа жетудің жолдары. Бизнес-жоспар болғанда күнделікті іс-қимылды бақылап, жоспарлап отыруға мүмкіндік болады. Ауқымды мақсаттан қысқа мерзімде орындалуы тиіс. Тиімділіктің негізгі көрсеткіштері бизнесті қаншалықты дұрыс жүзеге асырып отырғандығын анықтауға мүмкіндік береді. Тиімділік пен табыс үшін маркетингпен байланысты жұмыстардың атқарылуы маңызды.

3 себеп – ақша есепті ұнатады

Шынайы бизнес ұзақ мерзімді жұмыс бос қиялды ұнатпайды. Сол үшін нақты қаржы сценариі керек. Қаржылық модель құрғанда орынжайды жалға алу, тауар сатып алу құны, өткізу құны, қызметкерлердің еңбекақысы және т.б. шығыс пен кіріске әсер ететін негізгі мәліметтер анық жазылуы керек. Бұл кесте жобаның дамуына қарай өзгеріп, толықтырылып отыруы әбден мүмкін. Кәсіпкер арнайы кесте жасай отырып, қалай табыс таба алатындығын жіті ұғынады.

4 себеп – серіктестік

Жеке кәсіппен енді айналыса бастағандар үшін арнайы білім, сонымен қатар міндетті түрде бастапқы қаражат керек. Сондықтан бизнес-идеяны нақты жоспарға үйлестіруді ойластырған абзал. Бизнес-жоспар әп-сәтте қомақты қаржыға айнала салмайды. Дегенмен ондағы дұрыс көрсетілген мәліметтер инвестордың табылуына немесе банктен қажетті несиені алуға үлкен көмек. Бизнес-жоспар арқылы шығын жүйеге салынып, компания қашан пайда табатыны анықталады. Сондықтан бизнес-жоспар инвесторлардың жобаға серіктес болуға шешім қабылдауына ықпал етеді.

5 себеп – ынталандыру

«Казіргі нарықтық қатынастардың даму жағдайындағы экономикалық жағдай кәсіпорындарға ішкі фирмалық жоспарлауға жаңа тәсілімдеме қолдануды талап етеді. Жоспарлау болашақта әрекет етуді көздейтін кез келген ұйымға қажет. Кәсіпорындар барынша тиімді шешім қабылдауға мүмкіндік беретіндей жоспарлау нысандары мен модельдерін іздеуге мәжбүр болады. Мұндай шешімдерге қол жеткізудің, оптималды варианты -бизнес-жоспар болып табылады» деген Ресейлік экономист К.Н. Петров [4].

Жоспарлау – болашақта, белгілі бір уақыт мерзімінде болатын оқиғалардың барынша нақты сандық сипаттамасы. Әрине, бизнес дамыған сайын, уақыт өтісімен ақпарат та өзгеріп отырады, өйткені экономикалық жағдайлар өзгеріске ұшырайды. Алайда бизнесті қоршаған ортаның өзгерісі ақпаратқа өзгерістер әкелгенімен, жоспарлау – қажетсіз күш-жігер мен уақыт жоғалту деп санауға болмайды. Егер жоспарлау дұрыс жүргізіліп, болып жатқан оқиғаларға сәйкес келсе, ол бизнесмен әлсіз және күшті жақтарын сенуге, қоршаған ортаның бизнеске тигізетін әсерін бағалауға мүмкіндік беретін құрал бола алады. Сонымен қоса, бизнес-жоспар банктерге салынған инвестицияның пайдалану тиімділігін бақылауды күшейтуге және мүмкін болатын проблемаларды алдын-ала айқындауға мүмкіндік беретін маңызды құжат.

Сонымен, бизнес-жоспар – бұл бизнестегі қол жеткізуді көздеген мақсаттың қағаз жүзіндегі жазылған моделі және осы алға қойған мақсаттарға қол жеткізу үшін барлық ресурстарды тиімді пайдалануға жағдай жасайтын құрал. Жақсы құрылған бизнес-жоспар – жоспарланған іс-әрекеттерінің схемасы. Ол бизнестің болашақ жай-күйін айқындауға көмектеседі. Алға қойылған мақсаттарды белгілеуден бастап, ол мақсатттарға қол жеткізуге қажетті барлық ресурстар мен кезеңдерді қамтиды.

Бизнес-жоспарды құру өнерін меңгеру бүгінде келесі себептерге байланысты қажет:

– экономикаға қазір кәсіпкерлердің жаңа ұрпағы келіп жатыр, олардың көпшілігі бұрын коммерциялық құрылымдарды басқарып көрген емес, сондықтан нарықтық экономика жағдайында оларды күтетін проблемалардың барлық шеңберін олар алдын ала көріп біле алмайды;

– шаруашылық проблемалар үнемі өзгеріп тұрады және тәжірибелі жетекшілердің алдында болашақтағы шараларын жаңаша көзқараспен қарау қажеттілігін тудырады;

– инвестиция алу және экономиканы көтеру үшін инвесторларға жоспарлардың өміршеңдігін және тиімділігін дәлелдеу керек.

Бизнес жоспардың мақсаты – кәсіпорын басқармасына келесі негізгі міндеттерді шешуге көмектесу:

– болашақ өткізу нарығының сыйымдылығын және даму перспективасын айқындау;

– осы нарыққа қажетті өнімді өндіруге қажетті шығындарды бағалау және оларды тауарды қолайлы бағамен сатудан түсетін түсіммен салыстыру арқылы жоспарланған істің табыстылығын анықтау;

– өнімді өткізу алдында кездесуі мүмкін кедергілерді алдын ала айқындау;

– өндіріс көлемінің көтерілуі мен құлдырауын анықтауға мүмкіндік беретін бақылау көрсеткіштерін анықтау.

«Бизнес-жоспар құру арқылы бизнесменге батыл назарды айналысқалы отырған ісіне шоғырлануға мүмкіндік береді, бұл жекеленген ұсақ аспектілерге көңіл аудармауға жағдай жасады. «Бизнес әлеміне ұшпас» бұрын, кәсіпкер өз бизнесіне әсер ететін барлық маңызды шарттарды көзден таса қалдырып алмас үшін, болашақтағы іс-әрекеттің қоршаған ортамен үйлестіріп қарастыруы керек» деді М.Б. Бисенгазин [5].

Қаржылық жоспарлаудың негізгі міндеті ағымдық және ұзақ мерзімді сипаттағы қаржылық ресурстарға деген қажеттілікті анықтау болып табылады. Бұл жұмыс компанияның қолда бар экономикалық потенциалын анықтаудан, яғни оның шамасын, активтерінің көлемін және олардың қаржыландыру көздерін анықтаудан басталады. Қаржылық жопарлаудың объектілері болып мыналар табылады: өнімді өткізуден түскен түсім, пайданың қалыптасуы және қолданылуы, шығындарды жабу көздері, бюджетпен, банктермен, сақтандыру және инвестициялық компаниялармен арадағы қарым-қатынастар.

Нарықтық экономикада бизнес-жоспар кәсіпкерліктің барлық сфераларында қолданылатын жұмыс инструменті болып табылады. Бизнес-жоспар фирманың қызмет ету процесін сипаттайды, сонымен қатар, қалайша сол жобаның басқарушылары өз мақсаттары мен міндеттеріне, соның ішінде жұмыстың табыстылығына жететіндігін көрсетеді. Жақсы дайындалған бизнес-жоспар фирмаға өсуге, нарықта жаңа позицияларға шығуға және өзінің дамуының перспективті жоспарын жасауға көмектеседі.

Қорытындылай келе қысқа мерзімді перспективада мынадай шараларды қабылдауды ұсынамын:

1) бизнес пен мемлекеттің әріптестігін нығайту;

2) кредиттер беру рәсімдерін оңайлату, кредит беру мерзімдерін және пайыздық ставкаларды төмендету мәселелеріне қатысты шағын кәсіпкерлікті қаржылық қолдау шараларын олан әрі тереңдету;

Шағын кәсіпкерліктің инновациялық түрлерін жетілдіру.

3) салықтық жеңілдіктер, лизинг, франчайзинг саласындағы құқықтық-нормативтік құжаттарды жетілдіру.

Осы ұсыныстарды іске асыру – Қазақстанға бәсекеге қабілетті бизнес орта қалыптастыруға мүмкіндік беруі мүмкін.

Нарықты зерттеулерді Қазақстандағы кез келген кәсіпорын үшін әрқашан актуалді. Әрбір кәсіпорынның өзінің тұтынушылары болғандықтан олардын қажеттіліктерін білуі қажет. Кәсіпорынды жоспарсыз басқару машинаны құралсыз жөндеумен тең деп санаймын.

Әдебиеттер

1. Назарбаев Н.Ә. «Төртінші өнеркәсіптік революция жағдайындағы дамудың жаңа мүмкіндіктері» атты Жолдауы, 10.01.2018 ж.

2. Назарбаев Н.Ә. «Қазақстан-2050» стратегиясы: қалыптасқан мемлекеттің жаңа саяси бағыты» атты Жолдауы, 14.12.2012 ж.

3. Абрамс Р. Бизнес-план на 100%: стратегия и тактика эффективного бизнеса / Ронда Абрамс; пер. с англ. С. Комарова. – М.: Альпина Паблишер. – 2014. – 485 с.

4.Петров К.Н. Как разработать бизнес-план. Практическое пособие с примерами и шаблонами. – М., 2015. – 310 с.

5. Бисенғазин М.Б., Хамитов А.Ш. «Кәсіпкерлік негіздері». – Алматы, 2015. – 19 б.

Түйін

Мақаладашағын және орта бизнестіңдамытудың стратегиялық міндеттерін жүзеге асыруға және барлық ресурстарды тиімді пайдалануға жағдай жасайтын құралдар қарастырылады.

Резюме

В статье рассматриваются инструменты, которые помогают реализовать стратегические цели малого и среднего бизнеса и эффективно использовать все ресурсы.

Summary

The article examines tools that help to realize the strategic goals of small and medium-sized businesses and effectively use all resource.

УДК 658.5.011

Жумажанов К.Т., *магистрант спец. «Менеджмент»*
Научный руководитель: ***Мухамбетова Л.К.,*** *к.э.н., и.о. доцента*
КазУЭФМТ

СТРАТЕГИЧЕСКОЕ УПРАВЛЕНИЕ РАЗВИТИЕМ ОРГАНИЗАЦИИ

Управление является едва ли не самой сложной проблемой предпринимательства, особенно когда коллектив предприятия насчитывает десятки, сотни и тысячи человек. Изменение условий производственной деятельности и рынка, необходимость адекватного приспособления к ним системы управления сказывается не только на совершенствовании ее организации, но и на перераспределении функций управления по уровням ответственности, формам их взаимодействий. В данном случае речь идет, прежде всего, о такой системе управления, которая порождена объективной необходимостью и закономерностями рыночной системы хозяйствования, связанными с удовлетворениями в первую очередь индивидуальных потребностей, обеспечением заинтересованности работников в наивысших конечных результатах. Все это требует от предприятий адаптации к новым рыночным условиям, преодоления возникающих противоречий в экономическом и научно-техническом процессах.

Теория управления организацией имеет большое значение для правильной организации функционирования предприятия. В таком ключе менеджмент – это деятельность специалистов-менеджеров, которые на основе разрабатываемых ими планов, определяют, кто, что, когда и сколько должен делать, как это делать, с кем вместе это делать, какова мотивация процесса труда и, наконец, какой должна быть система контроля. Иными словами, менеджмент – это организация и управление работой людей. Управление предприятием требует разносторонних знаний, научно-исследовательского подхода, стратегического и вариантного мышления, организаторских способностей, коммуникабельности, самостоятельности, новаторства, предприимчивости [1].

Теория управления интересна тем, что она постоянно развивается. Как известно, не существует двух предприятий с абсолютно одинаковыми моделями управления, так как методы управления постоянно корректируются с учетом изменений, происходящих на рынке. Профессионализм и интуиция менеджера являются немаловажными элементами успешного управления, также, как, например, и участие коллектива в делах предприятия.

Стратегическое управление – это такое управление, которое опирается на человеческий потенциал как основу организации, ориентирует производственную деятельность на запросы потребителей, гибко реагирует и проводит своевременные изменения в организации, отвечающие вызову со стороны окружения и позволяющие добиваться конкурентных преимуществ, что в совокупности дает возможность организации выживать в долгосрочной перспективе, достигая при этом своих целей [2].

Объектами стратегического управления являются организации, стратегические хозяйственные подразделения и функциональные зоны организации.

Предметом стратегического управления являются:

- проблемы, которые прямо связаны с генеральными целями организации;
- проблемы и решения, связанные с каким-либо элементом организации, если этот элемент необходим для достижения целей, но в настоящее время отсутствует или имеется в недостаточном объеме;
- проблемы, связанные с внешними факторами, которые являются неконтролируемыми.

Следует заметить, что проблемы стратегического управления чаще всего возникают в результате действия многочисленных внешних факторов. Поэтому, чтобы не ошибиться в выборе стратегии, важно определить, какие экономические, политические, научно-технические, социальные и другие факторы оказывают влияние на будущее организации.

Обычно стратегическое управление на предприятии выражается в следующих пяти функциях:

1) планирование стратегии;
2) организация выполнения стратегических планов;
3) координация действий по реализации стратегических задач;
4) мотивация на достижение стратегических результатов;
5) контроль над процессом выполнения стратегии [3].

Планирование стратегии предполагает выполнение таких подфункций, как прогнозирование, разработка стратегии и бюджетирование.

Прогнозирование предшествует собственно составлению стратегических планов. Оно основывается на проведении анализа широкого круга внутренних и внешних факторов функционирования предприятия с целью предвидения возможности развития и оценки риска. Систематический прогноз позволяет выработать обоснованный подход к стратегии предприятия. В прогнозировании традиционно используются три измерения: время, направление и величина. С учетом результатов проведенного анализа руководство предприятия формулирует миссию, определяет перспективы развития организации и разрабатывает стратегию. Увязка стратегических целей предприятия с результатами деятельности отдельных подразделений осуществляется посредством разработки необходимой программы действий и составления бюджета. Бюджетирование включает стоимостную оценку программы и распределение ресурсов.

Организация выполнения стратегических планов предполагает формирование будущего потенциала предприятия, согласование структуры и системы управления с выбранной стратегией развития, создание корпоративной культуры, поддерживающей стратегию.

Координация действий менеджеров по формированию и реализации генеральной стратегии заключается в согласовании стратегических решений различных уровней и последовательной консолидации целей и стратегий структурных подразделений на более высоких ступенях управления.

Мотивация как функция стратегического управления связана с разработкой системы стимулов, побуждающих к достижению поставленных стратегических результатов.

Контроль состоит в непрерывном наблюдении за процессом реализации стратегических планов. Он призван заблаговременно определять надвигающиеся опасности, выявлять ошибки и отклонения от принятых стратегий и политики предприятия. Реализация функций стратегического управления осуществляется посредством разработки и принятия стратегических решений.

Стратегическими решениями называют управленческие решения, которые ориентированы на будущее и закладывают основу для принятия оперативных решений, сопряжены со значительной неопределенностью, поскольку учитывают неконтролируемые внешние факторы и связаны с вовлечением значительных ресурсов и могут иметь чрезвычайно серьезные, долгосрочные последствия для предприятия [4].

К числу стратегических решений, например, можно отнести: реконструкцию предприятия; внедрение новшеств, изменение организационно-правовой формы, новые формы организации и оплаты труда, взаимодействия с поставщиками и потребителями, выход на новые рынки сбыта, приобретение, слияние предприятий.

Стратегические решения имеют ряд отличительных особенностей. Среди них основными являются следующие:

1) инновационный характер;

2) направленность на перспективные цели и возможности;

3) сложность формирования при условии, что множество стратегических альтернатив неопределенно;

4) субъективность оценки;

5) необратимость и высокая степень риска.

Стратегическое управление базируется на ряде принципов, которые необходимо учитывать в процессе его осуществления. В современных условиях приоритетным принципом стратегического управления является научность в сочетании с элементами искусства. Дело в том, что менеджер в своей деятельности использует данные и выводы множества наук, но в то же время должен постоянно импровизировать, искать индивидуальные подходы к ситуации. Реализация этой задачи предполагает помимо знаний владение искусством ведения конкурентной борьбы, умение найти выход из самой затруднительной ситуации, сосредоточиться на ключевых проблемах, выделить главные достоинства своей организации.

Подводя итоги, нужно почеркнуть, что стратегический анализ и формирование стратегии должны подчиняться принципу целенаправленности, то есть быть всегда ориентированы на выполнение глобальной цели организации. В противоположность свободной импровизации и интуиции стратегическое управление призвано обеспечить осознанное направленное развитие организации и нацеленность управленческого процесса на решение конкретных проблем.

Другим важнейшим принципом стратегического управления является гибкость. Данный принцип подразумевает возможность внесения корректив в ранее принятые решения или их пересмотра в любой момент времени в соответствии с изменяющимися обстоятельствами. Реализация принципа предполагает оценку соответствия текущей стратегии требованиям внешней среды и возможностям предприятия, уточнение принятой политики и планов в случае непредвиденного развития событий и усиления конкурентной борьбы.

Еще одним значительным принципом стратегического управления выступает единство стратегических планов и программ. Для достижения успеха стратегические решения разных уровней должны быть согласованы и тесно увязаны между собой. Единство стратегических планов коммерческих организаций достигается посредством консолидации стратегий структурных подразделений, взаимного согласования стратегических планов функциональных отделов.

И последний принцип стратегического управления – создание необходимых условий для реализации стратегии. Стратегический план не обеспечивает его обязательного успешного выполнения.

Вместе с тем, следует иметь в виду, что процесс стратегического управления должен включать создание организационных условий для осуществления стратегических планов и программ, то есть формирование сильной организационной структуры, разработку системы мотивации, совершенствование структуры управления.

Литература

1. Маркова В.Д., Кузнецова С.А. Стратегический менеджмент: Курс лекций. – М.: ИНФРА-М; Новосибирск: Сибирское соглашение, 2014. – 288 с.

2. Казанцев А.К. Основы инновационного менеджмента теория и практика: Учебник. – «Издательство «Экономика», 2013.

3. Фатхутдинов Р.А. Инновационный менеджмент: Учебник для вузов. – 6-е изд. – СПб: Питер, 2012. – 448 с.

4. Гаршин А.С. Особенности стратегического управления // Молодой ученый. – 2017. – №26.

Резюме

Не вызывает сомнения то, что грамотное и продуманное стратегическое управление в условиях современной экономики является важнейшим и основополагающим условием успеха любой организации. В общем смысле стратегия управления – это план управления организацией, направленный на укрепление ее позиций, удовлетворение потребителей и достижение поставленных целей.

Түйін

Қазіргі заман экономикасында, құзыретті және ойластырылған стратегиялық басқару – кез келген ұйымның жетістігі үшін маңызды және іргелі шарттардың бірі. Жалпы алғанда, басқару стратегиясы өз ұстанымдарын нығайтуға, клиенттерді қанағаттандыруға және олардың мақсаттарына жетуге бағытталған ұйымды басқару жоспары.

Summary

There is no doubt that a competent and thoughtful strategic management in a modern economy is the most important and fundamental condition for the success of any organization. The management strategy is an organization management plan aimed at strengthening its positions, satisfying its customers and achieving its goals.

УДК 331.108.2

Зейнуллин Р.К., *магистрант спец. «Менеджмент»*
Научный руководитель: ***Имашев А.Б.,*** *PhD*
КазУЭФМТ

СОВРЕМЕННЫЕ ПОДХОДЫ К УПРАВЛЕНИЮ ПЕРСОНАЛОМ ОРГАНИЗАЦИИ

Основой любой современной организации считаются люди, так как именно люди гарантируют эффективное применение всех разновидностей ресурсов, имеющихся в распоряжении компании, и характеризуют ее финансовые показатели и конкурентоспособность. Вклад персонала в достижение целей компании и качество производимой продукции либо предоставляемых услуг находится в зависимости от эффективности управления персоналом и в частности от того, насколько результативно производится работа по найму, отбору и приему персонала в организации.

Набор, отбор и найм персонала – это разновидности управленческой деятельности, при помощи которых организация формирует кадровую структуру [1].

Набор персонала – это большое количество действий, которые применяет предприятие для привлечения кандидатов на работу на данном предприятии, владеющих квалификацией и потенциалом, требуемым для того, чтобы содействовать достижению организационных целей.

Отбор персонала – это процесс исследования психологических и профессиональных свойств сотрудника с целью определения его пригодности для исполнения обязанностей на конкретном рабочем месте либо должности и подбора из совокупности кандидатов более подходящего с учетом соответствия его квалификации, специальности, индивидуальных качеств и способностей характеру деятельности, интересам предприятия и его самого.

Найм персонала – это ряд действий, нацеленных на привлечение претендентов, владеющих качествами, нужными для достижения целей, определенных предприятием.

Основными методами набора персонала являются внутренние и внешние источники с присущим им набором организационных действий, представляющих собой традиционное понимание этого процесса. Однако в последнее время появилось ряд новых, нетрадиционных подходов к подбору персонала. Одной из таких форм является лизинг персонала [2].

Мировая практика показывает, что лизинг персонала находит активное применение при работе с человеческими ресурсами.

Лизинг персонала можно рассматривать как форму временного привлечения персонала со стороны. Рассмотрим предпосылки возникновения и использования лизинга персонала. Чтобы решить проблему несоответствия наличных трудовых ресурсов и потребностей организации в них, необходимо разработать программу изменения качественных и количественных параметров трудовых ресурсов предприятия. Такая программа может предполагать удовлетворение потребностей в персонале посредством дополнительного обучения последнего, принятия на работу

специалистов определенного профиля либо же другие мероприятия.

Выбор конкретного мероприятия зависит от специфики потребности в персонале, а также от характеристики существующих трудовых ресурсов. Важную роль играют такие параметры:

• категория персонала и перечень требований, выдвигаемых к кандидату;

• положение специалиста в оргструктуре организации (поле деятельности и принятия решений данным специалистом в организации);

• сроки поиска специалиста.

Критерием выбора отдельных форм привлечения служит экономическая целесообразность: на единицу затрат при каждом варианте привлечения должен приходиться максимальный эффект. К лизинговым отношениям в сфере управления персоналом прибегают в таких случаях [2]:

1. Организации часто сталкиваются с проблемой привлечения высококвалифицированных специалистов. Если потребность в них не постоянная, а сфера деятельности находится в рамках бухгалтерского учета, аудита, юриспруденции и других областей знаний, где существуют специализированные компании, предоставляющие такие услуги, то, конечно же, прибегают к помощи этих компаний. Эта потребность действительно становится проблемой, если организация небольшая и содержать специалиста или прибегать к разовым услугам компаний такого уровня накладно. Кроме того, может понадобиться специалист, аналогичные услуги которого не предоставляются на рынке компаниями. Найти квалифицированного специалиста на временной основе в сжатые сроки довольно проблематично. Собственно лизинг и возник из-за потребности организаций в разноплановых специалистах на разные сроки.

2. Лизинг выгоден, в первую очередь, компаниям, испытывающим потребность в подборе персонала лишь периодически (в такой ситуации содержать постоянно своего менеджера по персоналу экономически не целесообразно). Некоторые службы по персоналу, в «обычное» время самостоятельно осуществляющие набор сотрудников, также прибегают к лизингу в периоды «пиковой» нагрузки. Если вдруг открылось несколько вакансий, идет большой поток резюме и кандидатов, которых надо «просеивать» для дальнейшего собеседования с руководством.

Многие компании не могут использовать классические формы найма и мотивации сотрудников и сталкиваются с тремя основными проблемами:

- сокращением штата и бюджетной статьи расходов на персонал головными офисами компаний при сохранении потребности в труде соответствующих специалистов;

- высокой текучестью высококвалифицированных кадров вследствие изменения компенсационной политики компаний.

В такой ситуации возникает необходимость привлекать специалистов временно, на других условиях найма, т. е. делать более мобильными трудовые ресурсы компании. Лизинг персонала – это новая форма привлечения персонала, которая может помочь решить эти проблемы.

Существует 2 вида услуг в области кадрового лизинга [3]:

1) предоставление во временное пользование отдельных специалистов;

2) формирование штата организации. По аналогии с физическим капиталом, первую услугу можно сравнить с оперативной арендой, так как оперативный лизинг сотрудников, как правило, носит кратковременный характер. При использовании второго вида лизинга зачастую наблюдается перевод арендованных сотрудников в собственный штат организации. Однако это деление условно, поскольку в обоих случаях возможны исключения.

Таким образом, цель лизинга более привлекательна, особенно если речь идет о наборе нескольких сотрудников.

Работая с рекрутинговыми агентствами, организация платит за уже найденного кандидата, который приступил к работе, т. е. за результат. В лизинге же оплачивается собственно процесс поиска.

Очень важно постоянно совершенствовать управление процессом набора и подбора персонала, так как от этого зависит эффективность работы всего предприятия. Актуальным на сегодня остается вопрос укрепления кадрового потенциала организаций. В каждой организации должны быть разработаны критерии отбора и условия продвижения на вышестоящие должности [4].

Таким образом можно сделать некоторые выводыпо данному вопросу:

% на сегодняшний день не существует одного оптимального метода набора персонала, поэтому организация должна владеть всем набором приемов для привлечения кандидатов и использовать их в зависимости от конкретной задачи;

% в связи с тем, что собеседование на сегодняшний день является практически основным методом отбора, руководителям предприятий, менеджерам по персоналу, линейным руководителям необходимо повысить свою квалификацию в его применении, наполнить конкретным содержанием технологию собеседования в зависимости от профессии или должностного уровня, отработать правила описания результатов собеседования и представления заключений;

% при подборе персонала в современных условиях необходимо учитывать личностные психологические характеристики кандидатов с целью повышения эффективности деятельности компании благодаря укреплению ее сплоченности, созданию команды. Ряд компаний уже привлекают для этого профессиональных психологов;

% при организации системы подбора и отбора персонала, нужно усилить внимание к проведению программ адаптации нового сотрудника, т.к. вступление в должность представляет собой существенную часть процесса найма. Оно должно быть также тщательно спланировано и также систематически выполнено, как и любая другая часть процедуры. Недостаточное внимание к вопросам адаптации новых работников сведет на нет результаты отбора, если новый работник, не сумев своевременно освоить новую работу и вписаться в трудовой коллектив, уволится;

% предприятиям необходимо систематически проводить оценку эффективности отбора кадров, используя различные показатели, с целью своевременного реагирования на возникающие упущения и недостатки при организации работы по набору и отбору персонала [5].

Строгое соблюдение правил при приеме на работу, применение прогрессивных способов отбора, обеспечение гласности и открытости при проведении процедур конкурсов позволит повысить эффективность работы кадровых служб компаний.

Литература

1. Базаров Т.Ю. Управление персоналом. Практикум: Учеб. пособие для студентов вузов / Т.Ю. Базаров. – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2012. – 239 с.

2. Кибанов А.Я. Управление персоналом: Учеб. пособие / А.Я. Кибанов, Г.П. Гагаринская, О.Ю. Калмыкова, Е.В. Мюллер. – М.: НИЦ ИНФРА-М, 2013. – 238 с.

3. Федорова Н.В. Управление персоналом: Учебник / Н.В. Федорова, О.Ю. Минченкова. – М.: КноРус, 2013. – 432 с.

4. Егоршин А.П. Организация труда персонала: Учебник. – Инфра-М, 2014.

5. Основы управления персоналом – кадровая служба / Под ред. Б.М. Генкина. – М.: Высшая школа, 2014.

Резюме

В статье рассматриваются основные направления управленческой деятельности организаций по вопросам набора, отбора и адаптации персонала в современных условиях. Организация должна владеть всем набором приемов для привлечения кандидатов и использовать их в зависимости от конкретной задачи. Наряду с традиционными методами работы с персоналом используются и такие современные подходы как лизинг.

Түйін

Мақалада қызметкерлерді жалдау, іріктеу және қазіргі заманғы жағдайларда кадрларды бейімдеу бойынша ұйымдардың басқару қызметінің негізгі бағыттары қарастырылады. Ұйым кандидаттарды тартуға арналған техниканың барлық жиынтығына ие болуы керек және оларды нақты тапсырмаға байланысты пайдалануға тиіс. Қызметкерлермен жұмыс істеудің дәстүрлі әдістерімен қатар лизинг сияқты заманауи тәсілдер қолданылады.

Summary

The article considers the main directions of the management activities of organizations on recruitment, selection and adaptation of personnel in modern conditions. The organization should possess the whole set of techniques for attracting candidates and use them depending on the specific task. Along with traditional methods of working with personnel, modern approaches such as leasing are also used.

УДК 334.72:669.713.7(574)
Имашева А.А., *магистрант спец. «Менеджмент»*
Научный руководитель: ***Байбашева Г.К.,*** *PhD, ст. преподаватель*
КазУЭФМТ

СТРАТЕГИЯ УСТОЙЧИВОГО РАЗВИТИЯ МАЛОГО ПРЕДПРИЯТИЯ

Решение проблемы экономического роста связано с системным сочетанием ряда до конца нерешенных вопросов, среди которых стоит проблема малого бизнеса.

Малый бизнес является одним из необходимых и важнейших элементов рыночной экономики. В современном мире насчитывается примерно 55 млн предприятий, 99% которых относятся к малому и среднему бизнесу. Высокая приспособляемость и массовый охват малыми предприятиями практически всех сфер внутреннего рынка обеспечивают устойчивость развития экономики многих стран и способствуют стабилизации политического климата.

Малый бизнес выполняет и важную социальную функцию – обеспечивает занятость населения. Численность владельцев малых предприятий и их наемных работников является одной из существенных качественных характеристик любой страны с развитой рыночной экономикой.

Актуальность проблемы развития малого бизнеса заключается в недостаточно большом количестве действующих малых предприятий.

Первая причина исследования малого бизнеса основана на микроэкономическом анализе, когда рассматриваются отдельные факторы и субъекты.

Вторая причина – нестабильность статистических сведений в результате неоднократного пересчета и регионов величины показателей динамических рядов.

Третья причина исходит из принципиально неверного подхода к изучению малого предприятия как субъекта и предмета исследования и тех же позиций, что при изучении крупного предприятия. Малое предприятие в значительно большей степени оказывают воздействия условия внешней среды. Эффективность функционирования малого предприятия практически полностью определяется соответствием его внутренних факторов условиям внешней среды, особенно оказывающих непосредственное влияние факторов (потребители, поставщики, конкуренты, контактные аудитории).

Использование системного подхода к изучению проблемы малого бизнеса и стратегии устойчивого развития региона, усовершенствования систем управления малыми предприятиями с учетом внесения необходимых изменений в механизм стратегического управления ими на этапе завершения становления рыночных отношений представляет собой актуальную экономическую проблему.

В то же время, как показывает жизнь, многие теоретико-методологические вопросы, относящиеся к проблемам малого бизнеса, еще недостаточно изучены, либо носят дискуссионный характер.

Особая роль малого бизнеса в обеспечении и усилении конкурентоспособности экономики, требования, предъявляемые к менеджерам для выполнения ими этой роли, недостаточная исследованность этих проблем предопределили выбор темы диссертации, ее цели и задачи, объекты, методы и направления результатов исследования.

Цель и задачи исследования. Целью настоящего исследования является разработка теоретических и методологических аспектов становления и развития малого бизнеса и на этой основе разработка стратегии устойчивого развития региона.

Достижение указанной цели потребовало решения следующих задач: изучить социально-экономические аспекты понятий «малый бизнес», «малое предпринимательство»; исследовать состояние нормативно-правовых основ регулирования малого бизнеса;

- проанализировать основные методологические подходы к формированию конкурентной стратегии предприятия малого бизнеса; провести анализ и диагностику эффективности развития малого бизнеса региона.

- обосновать основные направления формирования стратегии устойчивого развития и поддержки малого бизнеса.

Объектом исследования является процесс управления развитием системы малого бизнеса.

Предметом исследования выступают теоретические и методологические проблемы развития, организации и функционирования малого бизнеса.

Теоретической и методологической основой исследования являются положения системного анализа и диалектического развития общественно-экономических процессов. Основу работы составили труды отечественных и зарубежных ученых, классиков теорий общественного развития, прикладные работы по данной проблеме, программы, концепции.

Научная новизна. На основе проведенных исследований получены следующие теоретические и практические результаты, определяющие ее новизну и являющиеся предметом защиты:

- уточнено определение понятий «малый бизнес» и «малое предпринимательство», как важнейших родственных экономических категорий, способствующих возникновению и развитию многообразия форм собственности и хозяйствования, появлению на этой основе многочисленных собственников;

- уточнены основные методические подходы к формированию конкурентной стратегии предприятия малого бизнеса, предполагающие выработку цели, принципов формирования и мер, обеспечивающих устойчивые условия для развития региона в целом;

- расширен традиционный анализ и предложена диагностика эффективности развития малого бизнеса. Она предполагает проведение исследования от состояния информационной базы анализа малого бизнеса до анализа его финансовой устойчивости;

- выявлены региональные тенденции снижения государственной поддержки малого бизнеса; предложена система критериев, позволяющих классифицировать малые предприятия с целью определения основных направлений государственной поддержки, разработки кредитной политики и льготной системы налогообложения; на основе анализа зарубежного опыта в организации и деятельности малого бизнеса предложена модель рыночной инфраструктуры с целью создания условий для наиболее эффективного использования его потенциала; сформулированы основные принципы целостной системы f государственной поддержки малого бизнеса.

Практическая значимость научных результатов диссертационного исследования заключается в том, что представленные в диссертации положения и выводы могут быть использованы как государственными органами (при разработке мер по поддержке малого предпринимательства) так и в деятельности предприятий малого бизнеса (при анализе и диагностике А эффективности их деятельности).

Проведенное исследование цели изучения теоретических, методических и практических вопросов формирования и реализации конкурентной стратегии промышленного предприятия, а также решение поставленных в соответствии с целью задач, позволило получить следующие основные результаты.

1. Успешное функционирование и развитие предприятия в рыночной экономике требует обоснованного подхода к формированию его конкурентной стратегии. В большинстве современных работ в области стратегического менеджмента понятие конкурентной стратегии трактуется как совокупность правил и приемов, которыми должно руководствоваться предприятие, если его целью является достижение и поддержание конкурентоспособности в соответствующей отрасли. В свою очередь, конкурентоспособность предприятия означает его способность выдержать конкуренцию со стороны соперников в данной отрасли и выражается в занимаемой предприятием конкурентной позиции.

Конкурентная позиция определяется как позиция, которую та или иная компания занимает в своей отрасли в соответствии с результатами своей деятельности и со своими преимуществами и недостатками по сравнению с конкурентами. Соответственно, конкурентная стратегия предприятия ориентирована на достижение конкурентных преимуществ, обеспечивающих наилучшее и устойчивое долговременное финансовое положение предприятия, а также завоевание прочных позиций на рынке.

2. Реализация указанных методических подходов к формированию конкурентной стратегии в практике отечественных предприятий малого бизнеса требует определенной адаптации, связанной со спецификой переходного периода к рыночной экономике и функционированием предприятий в условиях формирующейся конкурентной среды.

Процесс адаптации должен осуществляться с учетом следующих факторов. Во-первых, необходимо обеспечить сбор и анализ большого объема информации при выработке конкурентной стратегии предприятия, от достоверности которой зависит конечный результат выбора стратегии, ее правильность и соответствие условиям внутренней и внешней среды предприятия. В этой связи, требуется усовершенствовать информационную систему как на макро-, так и на микроуровне, переориентировав информационные потоки оперативного и тактического характера на стратегический информационный уровень.

Во-вторых, для эффективного стратегического планирования необходимо обеспечить высокое качество менеджмента на отечественных

Предприятиях малого бизнеса, так как, недостаточная квалификация и уровень образования руководства предприятий этого сектора экономики является в ряде случаев сдерживающим фактором использования методов и средств стратегического планирования.

В-третьих, непредсказуемость, нестабильность экономической ситуации, недостаточная урегулированность законодательной базы, связанные с переходным периодом, не всегда позволяет спрогнозировать будущую ситуацию и проанализировать состояние и развитие конкурентной среды в той или иной отрасли, а также направление будущего хода событий, что накладывает отпечаток на содержание, этапы и подходы к формированию стратегии. В этой связи, в некоторых случаях, с нашей точки зрения предпочтителен ресурсный подход к выработке стратегии, основанный в большей степени на исследовании и анализе внутренних возможностей предприятия малого бизнеса.

3. Анализ нормативно-правовых актов субъектов и органов местного (муниципального) самоуправления показывают, что в большинстве регионов работа по регулированию привлечения субъектов малого предпринимательства к выполнению госзаказов ведется крайне слабо. Подобная нормативно-правовая база существует лишь в нескольких регионах.

В связи с этим мы считаем необходимым усилить законодательную защиту интересов субъектов малого бизнеса в системе государства. Для этого следует: на правительственном уровне региона установить, какие именно государственные заказчики и по каким видам продукции должны резервировать долю госзаказа для привлечения субъектов малого предпринимательства, утвердить правила и порядок проведения конкурсов между субъектами малого предпринимательства на поставки продукции для государственных нужд.

Целесообразно разработать учебно-методическую основу подготовки управленческих кадров субъектов малого предпринимательства, намеривающих выходить на рынок государственных и муниципальных закупок, заказов. Важно, на наш взгляд, чтобы в таких мероприятиях участвовали научные и учебные заведения, консалтинговые фирмы, прочие организации, поддерживающие малый бизнес.

4. Нуждается в дальнейшем развитии методология подходов к формированию конкурентной стратегии предприятия малого бизнеса. Наши исследования показывают, что имеются благоприятные предпосылки для применения функционального подхода к функционально-стоимостному анализу в прикладных исследованиях.

5. Анализ и диагностика развития малого бизнеса, его действенность во многом определяется качеством информации об изучаемых явлениях и процессах. Результаты анализа информационного обеспечения в малом бизнесе свидетельствуют о том, что для подразделений разного уровня в среднем около 30% информации не используется в управленческом процессе. С другой стороны, наблюдается наибольший объем ненужной информации у подразделений высшего уровня управления.

В работе сформулированы основные направления перестройки бухгалтерского учета в предпринимательстве с целью обеспечения необходимых условий для сбора и переработки комплексной информации о производственно-коммерческой деятельности фирм в условиях становления рыночных отношений.

6. Оообщение аналитических результатов заставляет согласиться, что экономическое развитие пока трудно определить как «стабилизационное», хотя для этого имеется одна из важных предпосылок – количественное наращивание производства.

Вместе с тем, анализ показал, что это наращивание не сопровождается улучшением качественных характеристик экономической деятельности и социально-демографических процессов в обществе, наоборот, приходит во все большее противоречие с ними.

Разнонаправленность динамики признаков развития становится фактором, обусловливающим реальную опасность усиления регрессивных тенденций в экономике региона.

7. Сравнительный анализ тенденций экономической динамики в развитых странах позволяет сделать ряд общих выводов, которые могут представлять интерес: а) рост численности предприятий малого бизнеса и их концентрация наиболее ярко выражены в период экстенсивного развития экономики; б) государственная политика поддержки малого бизнеса, ее формы и содержание весьма многообразны: это финансовая помощь, налоговые рычаги, отсутствие монополизма и другие.

8. Нами, исходя из изучения зарубежного опыта деятельности предприятий малого бизнеса и потребностей становления российского малого предпринимательства, разработаны принципы целостной системы государственной поддержки для устойчивого развития малого бизнеса. Использование всей совокупности представленных нами принципов позволит сформулировать более действенные и рациональные механизмы управления развитием целостной системы поддержки малого бизнеса, будет способствовать дальнейшему развитию экономики, усилению на практике влияния научных методов анализа и управления различных объектов и систем.

Литература

1. Абдикеев Н.М. Реинжиниринг бизнес-процессов: Учебник / Н.М. Абдикеев, Т.П. Данько, С.В. Ильдеменов, А.Д. Киселев. – 2-е изд., испр. – М.: Эксмо, 2007. – 592 с. (Полный курс МВА).

2. Александров О.А. Управленческий анализ издержек обращения розничных торговых организаций // Экономический анализ: теория и практика. – 2007. – №19. – С. 23-25.

3. Бекетов Н.В., Извольская Е.А., Бекетов П.Н. Оценка планов технико-экономической эффективности развития производства // Экономический анализ: теория и практика. – 2008. – № 1. – С. 13-18.

4. Алексеева Е.В. Совершенствование организационной структуры системы управления качеством и безопасностью // Пищевая промышленность. – 2007. – №5. – С. 38-41.

5.Кусаинов А.Д. Экономика Казахстана. – 2015. – №1. – С. 51-55.

Резюме

В статье рассматриваются такие вопросы как актуальность развития малого бизнеса.Также обсуждается его преимущества и недостатки. Выявлены функции менеджмента и их реализация путем различных методов. Выведены предложения для эффективного функционирования предприятия.

Түйін

Бұл мақалада шағын бизнес дамуының өзектілігі қарастырылады. Сонымен қатар оның артықшылықтары мен кемшіліктері жайлы баяндалады. Басқарудың бірнеше ерекшеліктері мен оны іске асырудың түрлі әдістері анықталған.

Summary

The article deals with issues such as the relevance of small businesses, as well as its advantages and disadvantages. Identified management functions and their implementation by different methods. Derivedproposalsforthe effective functionof enterprise.

УДК 334.72:669.713.7(574)
Каден Д.А., *магистрант спец. «Менеджмент»*
Научный руководитель: ***Сатканова Р.Г.,*** *к.э.н., доцент*
КазУЭФМТ

СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ УПРАВЛЕНИЯ БИЗНЕС-ПРОЦЕССАМИ ОРГАНИЗАЦИИ

Современная казахстанская экономика формируется в соответствии с теорией рынка, в основе которой лежит целенаправленное использование законов стоимости, предельной полезности, спроса и предложения в условиях развитых товарных отношений, свободы предпринимательства, конкуренции, наличия многообразных форм собственности.

В условиях, современного рынка одним из важных конкурентных преимуществ является эффективная система управления, отсутствующая у многих организаций. Если раньше большинство проблем решалось исключительно благодаря опыту и интуиции руководства предприятия, то сейчас для эффективного управления им этого уже недостаточно. Сегодня менеджерыкомпаний все чаще обращаются к консультантам с просьбой разработать для них комплекс мероприятий для повышения эффективности бизнеса, во многих случаях не всегда четко представляя, что именно они хотят получить в результате. В этой связи на первое место выходит система управления организацией. Одним из эффективных подходов к управлению организацией является процессный подход, который ориентирован на реализацию принципов сквозного управления производственными операциями, выполняемых взаимодействующими подразделениями предприятия.

К концепциям управления, основанным на процессном подходе, и, доказавшим свою эффективность на практике, можно отнести: минимизированное по ресурсам производство, управление проектами, всеобщее управление качеством, метод лучших показателей, реинжиниринг бизнес-процессов, менеджмент потока работ и другие. Применение данных концепций позволяет снизить издержки, повысить производительность, улучшить качество продукции и услуг, упорядочить производство и, в конечном счете, достичь поставленных целей.

Процессный подход к управлению является одним из основополагающих в современной системе менеджмента. Особую актуальность процессный подход представляет для предприятий пищевой отрасли, которая в настоящее время имеет высокие темпы роста, занимает одно из лидирующих мест по объему и номенклатуревыпускаемой продукции, по жесткости требований, предъявляемых к ходу технологического процесса и качеству изготавливаемых продуктов потребления.

Предприятия пищевой промышленности являются в основном предприятиями малого и среднего бизнеса. Характерной особенностью малых и средних предприятий является высокая интенсивность использования всех видов ресурсов и постоянное стремление к оптимизации их количества, обеспечению их наиболее рациональных для данных условий пропорций. В быстро меняющейся бизнес-среде принимать обоснованные управленческие решения становится все труднее. Процессный подход позволяет совершенствовать систему управления организацией, влияя на конечные результаты деятельности.

Поиск управленческих решений по достижению максимальной эффективности производства и реализации пищевой продукции на принципах рыночных отношений ограничивается факторами стабильного и устойчивого развития, экономической безопасности, использования всех видов ресурсов, задействованных для изготовления конечного продукта.

Целью является решение научной проблемы по совершенствованию управления бизнес-процессами организации (на примере пищевой промышленности).

Поставленная цель определила необходимость решения следующих основных задач, последовательность которых отражает основные этапы диссертационного исследования:

- выявить основные проблемы управления организацией, в соответствии со спецификой рассматриваемой отрасли;

- определить основных потребителей продукции предприятий и построить их классификацию;

сформировать матричную, модель управления бизнес-процессами организации;

- разработать систему показателей для комплексной оценки эффективности бизнес-процессов организации.

Объектом исследования являются предприятия промышленности, действующие в сфере производства пищевой продукции.

Теоретическую основу исследования составили методология экономической теории и теории менеджмента, теории организации, организации производства на предприятиях, теоретические основы процессного подхода к управлению промышленным предприятием, его бизнес-процессами, их анализ и моделирование.

В процессе исследования применялись методы системного анализа, экспертных оценок, принципы и методы моделирования. Исследовались объекты на мезо- и микроуровнях экономики на основе комплексного анализа их взаимодействия.

Научная новизна исследования определяется следующими результатами теоретического и практического характера:

- выявлены особенности деятельности организаций, влияющие на определение подходов к управлению бизнес-процессами;

- построена классификация потребителей по цели приобретения ими продукции;

- сформирована матричная модель системы управления бизнес-процессами предприятия пищевой промышленности, которая обеспечивает взаимодействие ключевых бизнес-процессов;

- предложен алгоритм комплексной оценки эффективности управления бизнес-процессами с использованием разработанной для предприятий пищевой промышленности системы сбалансированных показателей, включающий определение перечня показателей, коэффициентов их весомости, расчет «взвешенных показателей», вычисление комплексной оценки и анализ полученных результатов с целью принятия управленческих решений.

Элементы новизны содержатся в обосновании основных подходов к идентификации ключевых бизнес-процессов промышленной организации и оценке их эффективности.

Основные положения:

1. Существующие системы управления организацией имеют ряд недостатков, устранение которых может быть достигнуто на основе совершенствования управления бизнес-процессами.

2. При построении системы управления бизнес-процессами предприятий пищевой промышленности необходимо учитывать отраслевые особенности: отсутствие формализованной стратегии и долгосрочного планирования; продажа продукции в строго ограниченном географическом районе; сезонность производства; размер предприятия; макроэкономические факторы, определяющие структуру бизнес-процессов и эффективность управления ими.

3. Для построения эффективной системы управления бизнес-процессами организации необходима классификация потребителей в зависимости от назначения приобретаемой ими продукции.

4. Система управления бизнес-процессами организации должна строиться в форме матричной модели, обеспечивающей взаимодействие между ключевыми бизнес-процессами, подсистемами предприятия и видами потребителей.

5. Эффективность системы управления бизнес-процессами организации оценивается с помощью системы сбалансированных показателей. При этом комплексный показатель эффективности управления бизнес-процессами позволяет оценить достижение поставленных целей по каждому ключевому бизнес-процессу.

Теоретическая значимость результатов исследования заключается в новой трактовке подходов к идентификации бизнес-процессов организации, разработке системы управления, ключевыми бизнес-процессами и определении эффективности процессного управления с использованием системы сбалансированных показателей.

Практическое значение определяется прикладным характером научных положений и выводов диссертации, направленных на идентификацию ключевых бизнес-процессов организации, созданием матричной модели системы управления бизнес-процессами, оценкой, эффективности управления ими.

Задача любого производственного предприятия – предоставление потребителям определенной

ценности, что позволит получить максимально возможную прибыль, обеспечить стабильное и ритмичное развитие, занятость населения. Каждая организация должна создавать и предоставлять предложения для четко определенных целевых рынков. В соответствии с этим современным подходом к управлению является рассмотрение деятельности организации как системы, основными элементами которой являются бизнес-процессы.

Бизнес-процессы существуют внутри каждой организации, вне зависимости от того, какой продукт или услугу она производит. Поэтому все процессы должны выстраиваться в соответствии с целями организации.

Целью явилось решение научной проблемы по совершенствованию управления бизнес-процессами организации.

Поставленная цель определила необходимость решения основных задач, последовательность которых отразила основные этапы диссертационного исследования. Во введении были определены задачи для решения поставленной цели.

Объект исследования – предприятия промышленности, действующие в сфере производства пищевой продукции. Предмет исследования был избран в соответствии с целью и задачами работы и заключался в теоретическом обосновании совершенствования управления бизнес-процессами организации, разработке подходов к оценке эффективности процессного управления.

В настоящее время терминология процессного подхода еще до конца не утвердилась. Существует большое количество определений или интерпретаций понятия «бизнес-процесс». Но все они, акцентируют внимание на одном или нескольких свойствах производственной системы. Поэтому наиболее обоснованным можно считать такое определение понятия «бизнес-процесс», в котором отражается не только выполнение каких-либо функций, но обязательное достижение целей и создание ценности для потребителей. Любой покупатель, приобретатель или потребитель обращается всегда только к той компании, товар которой, по его ожиданиям, обладает для него наиболее высокой ценностью. Организация и ее бизнес-процесс должны составлять единую систему, направленную не только на получение прибыли, но и на удовлетворение потребностей потребителей, создание для них потребительской ценности предлагаемого товара.

При построении системы управления бизнес-процессами предприятий пищевой промышленности необходимо учитывать отраслевые особенности: отсутствие формализованной стратегии и долгосрочного планирования; продажа продукции в строго ограниченном географическом районе; сезонность производства; размер предприятия (в основном это предприятия малого и среднего бизнеса); макроэкономические факторы (рост цен и тарифов, диктат крупных розничных торговых сетей) и другие, определяющие структуру бизнес-процессов и эффективность управления ими.

Создание матричной модели системы управления бизнес-процессами позволяет существенно облегчить решение следующих насущных в современных условиях задач, стоящих практически перед каждым промышленным предприятием: задачи реорганизации бизнеса, обусловленные переходом от функциональной модели к процессной;

- задачи применения информационных систем для управления бизнесом, обусловленные бурным ростом современных информационных технологий;

- задачи сертификации бизнеса с применением комплекса стандартов, обусловленные повышением требований к качеству товаров и услуг.

Две группы основных потребителей продукции предприятий пищевой промышленности:

- конечные потребители, приобретающие товары для целей своего личного, домашнего использования, не связанного с предпринимательской деятельностью;

- потребители, приобретающие товары для включения в собственный бизнес-процесс.

В свою очередь, потребители делятся на следующие подгруппы:

- дистрибьюторы, дилеры – приобретающие товары у производителей и реализующие их через розничные торговые сети, принимающие на себя сервисные обязательства и создающие у себя складские запасы;

- промышленные предприятия или предприятия сферы услуг, которые используют продукцию с обязательными элементами переработки и придания товару новых потребительских свойств

(закупка сахара, муки для производства кондитерских изделий; изготовление блюд в сети общественного питания и т.д.);

- заказчики продукции, по заказу которых производственное предприятие выпускает готовую продукцию. При этом предприятие может выпускать продукцию как по уже имеющимся нормативным и техническим документам, так и по разработанным заказчикам или приобретенным ими у организаций-разработчиков.

На основании вышеизложенного определена цепочка из пяти ключевых бизнес-процессов, учитывающая взаимодействие организации с потребителями разных групп. Данная цепочка включает следующие ключевые бизнес-процессы:

- исследование рынка;
- взаимоотношения с заказчиками и потребителями;
- производство;
- обеспечение качества продукции;
- распределение.

Она позволяет довести их функции до конкретного исполнителя, составить регламенты; в дальнейшем их детализировать в соответствии с целями и размерами предприятия.

Предлагаемые ключевые бизнес-процессы – это приоритетные процессы текущей деятельности организации, результатом которых является производство выходов, востребованных внешним клиентом (заказчиком или потребителем). Затем могут быть выделены вспомогательные процессы, которые обеспечивают существование первичных (ключевых) процессов.

Управление организацией заключается в разработке целей его деятельности, доведении этих целей до исполнителей и контроле по их достижению. Система взаимосвязанных процессов образует замкнутый цикл управления организацией. При этом выделяется два контура управления предприятием: первый контур: руководитель предприятия – руководитель бизнес-процесса; второй контур: руководитель бизнес-процесса – исполнители бизнес-процесса. Выделение этих контуров управления позволяет распределить ответственность менеджмента предприятия за функционирование бизнес-процессов и достижение конечных целей деятельности.

Система управления бизнес-процессами организации должна строиться в форме матричной модели и видами потребителей.

Матричная модель системы управления бизнес-процессами позволяет:

- осуществлять целевое управление предприятием; определить цели и задачи каждого структурного подразделения;
- определить ключевые показатели эффективности бизнес-процессов;
- оценить эффективность системы управления бизнес-процессами;
- оценить достижение поставленных целей.

Матричная модель позволила получить информацию не только о том, как работает предприятие в целом, как оно взаимодействует с поставщиками и заказчиками, но и как организована деятельность на каждом отдельно взятом рабочем месте; дала возможность руководителю предприятия иметь своевременную и достаточную информацию. о том, как работает персонал предприятия, а персоналу - как работают их коллеги, и на какой конечный результат направлена их деятельность.

Понятие «эффективность процессного управления» является интегрированным. Бизнес-процесс будет эффективным в том случае, если он удовлетворяет конечным целям предприятия. Показатели эффективности бизнес-процессов можно разделить на три группы:

- эффективность формирования доходной части, т.е. отношение целей к потребностям внешней микросреды предприятия;
- эффективность достижения целей, т.е. отношение фактических (достигнутых) результатов деятельности к планируемым или достигнутым в предшествующем периоде, которые используются с целью оценки достижения интересов участников бизнес-процессов;
- эффективность осуществленных затрат, т.е. отношение затрат к достигнутым результатам, связанные с измерением затрат ресурсов на производство конечных продуктов (услуг производства).

Эффективность системы управления бизнес-процессами предприятия пищевой промышленности оценивается с помощью системы сбалансированных показателей. При этом комплексный показатель эффективности управления бизнес-процессами позволяет оценить достижение поставленных целей по каждому ключевому бизнес-процессу.

Литература

1. ГОСТ Р ИСО 9000-2001. Системы менеджмента качества. Основные положения и словарь. Введ. 2001. – М.: Госстандарт России: ИПК Издательство стандартов, 2001. – 26 с.

2. Абдикеев Н.М. Реинжиниринг бизнес-процессов: Учебник / Н.М. Абдикеев, Т.П. Данько, С.В. Ильдеменов, А.Д. Киселев. – 2-е изд., испр. – М.: Эксмо, 2007. – 592 с. (Полный курс МВА).

3. Аладышкина Н. Инвестируйте в качество, а не в проблемы! // Стандарты и качество. – 2003. – №12.

4. Александров О.А. Управленческий анализ издержек обращения розничных торговых организаций // Экономический анализ: теория и практика. – 2007. – №19. – С. 44-51.

5. Алексеева Е.В. Совершенствование организационной структуры системы управления качеством и безопасностью // Пищевая промышленность. – 2007. – №5. – С. 72-73.

6. Аронов И. З. Современные методы менеджмента качества и фордизм // Стандарты и качество. – 2005. –№12. – С. 74 -78.

7. Баринов В.А. Реинжиниринг: сущность и методология // Управление качеством. – 2006. – № 8. – С. 48-55.

8. Бекетов Н.В., Извольская Е.А., Бекетов П.Н. Оценка планов технико-экономической эффективности развития производства // Экономический анализ: теория и практика. – 2008. – №1.

9. Болдырев Д.В. Концепция анализа и оптимизации управленческой деятельности телекомпании // Менеджмент в России и за рубежом. – 2007. – № 2. – С. 66-75.

10. Боровков П. С. Финансовая структура управление бизнесом через экономику // Экономический анализ: теория и практика. – 2008. – № 1. – С. 46-51.

Резюме

В статье рассматриваются такие вопросы как управление малого бизнеса. Также обсуждается его преимущества и недостатки. Выявлены функции менеджмента и их реализация путем различных методов. Выведены предложения для эффективного функционирования предприятия.

Түйін

Бұл мақалада шағын бизнестің басқару өзектілігі қарастырылады. Сонымен қатар оның артықшылықтары мен кемшіліктері жайлы баяндалады. Басқарудың бірнеше ерекшеліктері мен оны іске асырудың түрлі әдістері анықталған.

Summary

The article deals with issues such as the control of small businesses, as well as its advantages and disadvantages. Identified management functions and their implementation by different methods. Derived proposals for the effective function of company.

УДК 331.103.6 (105.4)

Курманали А.С., *магистрант спец. «Менеджмент»*
Научный руководитель: ***Мухамбетова Л.К.,*** *к.э.н., и.о. доцента*
КазУЭФМТ

РОЛЬ СТИЛЯ РУКОВОДСТВА В УСПЕШНОМ РАЗВИТИИ ПРЕДПРИЯТИЯ

Одним из важнейших показателей развития предприятия является руководство. Однако в современной науке понятие руководства характеризуется неоднозначно. В первую очередь руководство следует рассматривать как процесс, который делится на отдельные действия и меры руководителя, направленные на достижение целей. Следующим элементом руководства является

непосредственное влияние на работников, находящихся в подчинении.

Многие исследователи делают попытки объяснить такой феномен как влияние стиля руководства на эффективность деятельности компании. Ведь, как известно, стиль управления руководителя своими подчиненными во многом определяет успех организации. От стиля руководства зависит и многое другое, например, мотивация сотрудников, их отношение к труду, взаимоотношения между коллегами.

Понятие стиля руководства было предложено К.Левиным, выделившим две важнейшие стороны руководства:

1) содержание решений, предлагаемых лидером группе;

2) техника осуществления решений.

Различные авторы предлагают свои основания для описания стилей руководства:

- комплекс систематически используемых методов принятия решения (И.П.Волков, А.А. Русалинова);

- совокупность типичных методов и приемов воздействия руководителей на подчиненных;

- личностные качества руководителя, определяющие выбор конкретных приемов и методов деятельности (Е.И. Сулименко, Д. Каунд);

- совокупность норм и правил, которые применяет руководитель в отношении своих подчиненных (Дж. Перселл);

- ориентация на производственные задачи или на человеческие отношения в коллективе (Ф. Фидлер);

- представления о человеческой природе как таковой (Д. Макгрегор) [1].

В научной литературе широкое распространение получили две системы классификации стилей руководства.

По традиционной системе классификации стиль может быть автократичным, демократическим и либеральным [2].

Авторитарный стиль. Такой стиль основан на исключительно формальных отношениях внутри компании. Руководитель хорошо знает свои права и пользуется этим. Довольно часто в жесткой форме он ограничивает неформальные отношения на предприятии и нагружает подчиненных своими обязанностями. Много внимания уделяется контролю над персоналом. Данный стиль эффективен в том случае, если компания имеет слишком сложную организационную структуру или если организация находится в кризисном состоянии.

Демократический стиль. При таком стиле управления руководитель обращается к мнению подчиненных, привлекает их к разработке и принятию решений. Руководители, использующие этот стиль, не проводят реальных границ между своими правами и обязанностями подчиненных. Кроме того, наблюдается частичная передача полномочий. Для управления в группах с высоким потенциалом работников, функционирующих в стабильном коллективе, демократический стиль считается одним из наилучших [3].

Либеральный стиль. При таком стиле руководитель практически полностью уходит от выполнения своих обязанностей. Так, он не принимает управленческих решений, поскольку управленческие решения принимаются путем группового единомыслия. Подобный стиль управления бывает эффективным в том случае, когда коллектив сформирован из ответственных работников с высокой квалификацией.

Сравнение методов управления персоналом и стилей руководства позволяет увидеть некоторую закономерность. Авторитарный стиль формирует мотивацию персонала на основе административных методов. При демократическом стиле больше применяется экономическое и социально-психологическое воздействие. Либеральный стиль использует все методы, однако при этом не наблюдается закономерности и системности. Управление больше основано на ситуационном подходе.

На основе сравнения стилей руководства (см. табл.) можно дать описание самим руководителям. Так, например, авторитарный стиль больше характерен для строгих людей. Они очень ответственны и предпочитают делать все по правилам. Поэтому подобные люди чаще ведут себя жестко, любят подчинение и послушание. Руководители с авторитарным стилем управления

необщительны. Возможно, это связано с их полной погруженностью в работу или с особенностями психологического типа. Поощряются подчиненные редко и даже лучшие работники в случае малейшей провинности обязательно наказываются.

Таблица. **Сравнение стилей руководства***

Параметры взаимодействия	Стили руководства		
	авторитарный	демократический	либеральный
Методы принятия решений	Все вопросы решаются единолично	Принимается коллективное решение	Выполняются указания сверху
Способы доведения решений до исполнителя	Приказывает, распоряжается	Предлагает, аргументирует	Просит, уговаривает
Распределение ответственности	Берет ответственность на себя или перекладывает на подчиненных	Распределяет ответственность, делегирует полномочия	Старается снять с себя ответственность
Отношение к инициативе	Полностью подавляется	Поощряется, используется в интересах дела	Отдается в руки подчиненных
Отношение к подбору кадров	Избавляется от квалифицированных работников	Подбирает грамотных людей	Подбором кадров не занимается
Стиль общения	Держит дистанцию	Настроен дружески	Общается по инициативе подчиненных
Характер отношений с подчиненными	Жесткий, зависит от настроения	Ровная манера общения	Мягкий, покладистый
Метод воздействия на подчиненных	Основной метод стимулирования – наказание	Используются разные методы наказания и поощрения	Чаще используется поощрение

**Примечание – составлено автором на основе [4]*

Демократическим стилем управления обычно пользуются общительные люди, но стремящиеся все контролировать. Они используют подчиненных в качестве советчиков, и делают это больше для того, чтобы убедиться в правильности выбранного решения. Руководители-демократы открыты для критики, готовы постоянно развиваться. Подбирая новый персонал, они стремятся улучшить команду и сделать ее как можно сильнее. Сильной стороной таких руководителей является их открытость в общении с подчиненными и полный контроль власти.

Либеральным стилем пользуются зачастую слабые руководители. Они не способны самостоятельно принимать решения, чаще всего теряют контроль над группой. Поэтому им приходиться соглашаться с требованиями группы. Такие руководители не в состоянии приводить свою команду к успеху [5].

Американский ученый Р. Лайкерт предложил свою классификацию руководителей в зависимости от стиля управления. По его мнению, стиль руководства ориентирован или на человека, или на работу. Стиль руководства, сосредоточенный на человеке, может повысить производительность труда, но, тем не менее, не в каждом случае будет оптимальным.

Деление руководителей в соответствии со стилем управления по Р.Лайкерту:

1. Руководитель эксплуататорско-авторитарного типа. Такой руководитель все решения принимает единолично, стремясь к неограниченной власти.

2. Руководитель благосклонно-авторитарного типа. К этому стилю управления относятся руководители, поддерживающие авторитарные отношения с подчиненными и периодически разрешающие им принимать участие в управлении. В их работе используется метод «кнута и пряника».

3. Консультативно-демократический стиль. При таком стиле управления руководитель выслушивает рекомендации подчиненных, но решение принимает единолично. Правда, и ответственность тоже несет единолично.

4. Стиль, ориентированный на группу. Можно сказать, что такой стиль управления является наиболее действенным, особенно в условиях постоянных изменений и перемен. Подобный стиль управления ориентируется на групповые решения, на участие всех работников в принятии необходимых решений. Такие руководители большое значение уделяют проблемам своих подчиненных, помогают решать их. Поэтому между руководителем и подчиненным возникает взаимное доверие.

Как известно, эффективность управленческой деятельности определяется как соотношение ее полезного результата и объема затраченных для этого ресурсов.

Наиболее важными условиями эффективной управленческой деятельности являются:

- поддержание бесконфликтных взаимоотношений в трудовом коллективе;
- эффективное применение способностей и квалификации работников;
- распределение работников и работы в соответствии с возможностями отдельного сотрудника и целями компании.

При этом эффективность стиля руководства характеризуется результативностью деятельности групп.

При авторитарном стиле эффективность достижения цели заключается в следующем:

- обеспечивает жизнеспособность предприятия в кризисной ситуации;
- в условиях дефицита существует возможность избежать больших убытков;
- предприятие расходует небольшое количество средств на менеджмент;
- у работников отсутствуют мотивы для экономии ресурсов в целях собственной выгоды.

Эффективность выполнения работ:

1) возможность быстрого решения поставленных задач;
2) отсутствие переизбытка творческого потенциала;
3) жесткая иерархия в распределении ролей;
4) полная зависимость подчиненных от руководителя.

При демократическом стиле управления эффективность достижения цели состоит в том, что:

- развивается конкуренция между сотрудниками;
- самостоятельно организовывается продуктивный рабочий процесс;
- расходуется большое количество средств на координацию работ в организации;
- сотрудники заинтересованы в экономии ресурсов.

Эффективность выполнения работ характеризуется такими аспектами как:

1) замедленный процесс принятия решений;
2) слияние творческихинициатив лидера и работников;
3) отсутствие четкого разделения ролей;
4) отсутствие зависимость сотрудников от руководителя.

При либеральном стиле управления эффективность достижения цели заключается в следующем:

- предоставляется свобода действий и самореализация сотрудников;
- осуществвляются большие затраты на весь период деятельности компании;
- низкая координация работ;
- невысокая мотивированность сотрудников.

Эффективность выполнения работ состоит в том, что:

- процесс принятия решений замедлен;
- происходит опора на творческий потенциал сотрудников;
- отсутствует разделение ролей;
- сотрудники не зависят от лидера [6].

Отсюда можно сделать вывод, что основные характеристики типа управления и направленности руководителей оказывают влияние на взаимоотношения, как по вертикали, так и по горизонтали. Сильное положительное воздействие на социально-психологические характеристики групп оказывает ориентация руководителя на решение не только чисто производственных, но и социально-психологических задач, что позволяет сохранять благоприятный климат в коллективе. Вместе с тем, сильное отрицательное воздействие оказывает ориентация руководителя только на деловые отношения с подчиненными.

Необходимо отметить, что эффективные руководители большое внимание уделяют человеческим аспектам проблем. Правда, подобный подход подходит не ко всем ситуациям. Однозначно, что руководители не могут применять только один стиль руководства. Они должны научиться пользоваться разными стилями и методами влияния в зависимости от ситуации и поставленных задач. Чтобы дать ситуации верную оценку руководитель должен хорошо знать способности подчиненных и свои собственные, а при необходимости должен быть готов провести переоценку суждений. Его задача в качестве управленца состоит в том, чтобы сделать правильный выбор, основываясь на собственном опыте, профессионализме, личностных качествах, стиле поведения подчиненных и индивидуальной ситуации.

Литература

1. Классики менеджмента / Пер с англ. под ред. М. Уорнера. – СПб: Питер, 2001. – 475 с.

2. Прохорова В.В. Самоменеджмент руководителя при формировании стиля управления // Научно-методический электронный журнал «Концепт». – 2016. – №6.

3. Бураканова Г. Стили руководителя и эффективность управления // Корпоративный менеджмент. – 2015. – №1. – С. 56-62.

4. Азимов Т. Сравнение стилей руководства // Молодой ученый. – 2016. – №11. – С. 590-593.

5. Пугачев В.П. Стиль управления эффективного руководителя. www.pro-personal.ru/journal

6. Котлова А.С. Применение различных стилей управления в работе с персоналом // Экономика и менеджмент инновационных технологий. – 2015. – №11.

Резюме

Смешанный стиль управления приносит больший успех, является более результативным. Однако следует помнить утверждение Р. Лайкерта о том, что основной упор в руководстве должен ставиться на демократичный стиль управления. В то же время необходимо учитывать тот факт, что в современных условиях успех дела определяется не только характером отношений между руководителем и подчиненным и степенью их свободы, но и другими обстоятельствами.

Түйін

Басқарудың аралас стилі көбірек жетістіктерге алып келеді, көбірек нәтижелі болады. Бірақ Р.Лайкерттің ұстанымын да ұмытпау керек: басқарушылықта негізгі назарды басқарудың демократиялық стиліне аудару қажет. Сонымен қатар мынадай фактіні ескерген жөн, яғни замануи жағдайда іс-әрекеттің сәттілігі басшы мен қоластындағы қызметкердің арасындағы қатынас сипатымен және олардың бостандық дәрежесімен ғана емес, басқа да жағдайлармен анықталады.

Summary

Mixed style of control is more successful, achieves better results. However, it is wise to remember a statement by R.Likert, where he states that in governance main emphasis has to be made on democratic style of control. At the same time, it is necessary to remember that in modern conditions success is determined not only by nature of relationship between supervisor and subordinate but also by how open this relationship as well as other factors.

УДК 338.45:658.31(005)

Кыдырбаев Е.М., *магистрант спец. «Менеджмент»*
Научный руководитель: ***Оразбаева К.Н.,*** *д.т.н., профессор*
КазУЭФМТ

УПРАВЛЕНИЕ ОРГАНИЗАЦИОННЫМИ ИЗМЕНЕНИЯМИ НА ПРЕДПРИЯТИИ

Управление организационными изменениями – это управление переходом организации как системы из одного состояния в другое, а потому оно имеет характеристики опережающего управления, предвосхищения событий и готовности к ним, что обеспечивает организации повышение

управляемости, эффективности и прибыльности, а также жизнеспособности.

Процесс управления изменениями начинается с осознания существования проблемы – утраты эффективности или угрозы появления этой проблемы в будущем. Затем следует постановка целей изменений, проектирование новой стратегии, систем и структур управления, соответствующих изменяющимся условиям деятельности. После того как новый организационный проект готов, составляется программа его внедрения. В процессе реализации изменений должен постоянно осуществляться контроль достигнутых результатов. Методологической основой проектного управления является организационное проектирование, которое можно определить как процесс упорядочения организационно-структурных характеристик системы для достижения или улучшения эффективности, адаптивности и результативности в будущем.

Как правило, в ходе организационных изменений возникают проблемы, которые носят этический характер, поскольку изменения могут вызвать перераспределение власти и влияния, понижение в должности и сокращение персонала, изменение пакета компенсаций и ликвидацию прежних льгот. Также в ходе организационных изменений могут обнаружиться нежелательные для их участников профессиональные характеристики: отсутствие требуемых знаний и навыков, негативное отношение к работе, профессиональная непригодность. Вот почему выявление первостепенных причин сопротивления организационным изменениям является основополагающим шагом для выбора правильной стратегии их внедрения. Разрешение возникающих в ходе реализации организационных изменений противоречий возможно при условии создания подсистемы управления организационными изменениями, обеспечивающей их поддержку и минимизацию рисков посредством формирования соответствующей мотивации на перемены и эффективного контроля за процессом трансформации организации. Управление организационными изменениями в заданном контексте позволяет решать следующие задачи: обеспечение поддержки перемен на предприятии и лидерских тенденций в стиле поведения; сознательное использование символов изменений; формирование чувства неудовлетворенности текущим положением дел; вовлечение сотрудников в планирование и реализацию изменений; формирование системы поощрений за поддержку перемен; предоставление возможностей для дистанцирования от стереотипов прошлого; формирование четкого представления относительно будущего состояния предприятия и доведение его до сведения всех сотрудников; разработка социальных трансформационных программ; формирование системы обратной связи.

Важнейшими задачами управления в ситуации организационных изменений является нормативно-методическое обеспечение системы управления персоналом, управление мотивацией трудового поведения и разработка форм участия персонала в изменениях.

В целом к основным видам организационных изменений на предприятиях можно отнести: создание новой организации; присоединение; объединение; рекомбинацию; преобразование; разделение; выделение подструктур; ликвидацию; изменения в структуре или существенных элементов технологии управления; перераспределение полномочий и ответственности в рамках существующей организационной структуры; изменение организационной культуры (повышение восприимчивости к новому, совершенствование навыков посредством специализированного обучения, развитие способности адаптации к изменениям, улучшение внутриорганизационных взаимоотношений); изменение качества управления знаниями (обновляемость данных, уровень методического обеспечения деятельности); изменение информационно-коммуникационной системы (информационная логистика, оптимизация характеристик информационной системы); изменение систем отбора, ротации, оценки персонала и моделей мотивации. Основной предпосылкой столь разнообразных организационных изменений является полное или частичное несоответствие предприятий требованиям новой парадигмы управления энергетическим комплексом и энергетическими процессами в условиях рынка.

В современных условиях бизнеса трудно представить компанию, которая могла бы добиться успеха в долгосрочном периоде без проведения изменений того или иного масштаба. Изменения в производимых товарах и услугах, в технологии, организационной среде – предприятия постоянно реализуют целый комплекс изменений различной направленности и с различной интенсивностью в зависимости от ситуации, в которой они оказываются в тот или иной период своего существования. Многочисленные беседы с руководителями разных предприятий показали, что управление органи-

зационными изменениями вызывает у них не меньшие трудности, чем управление, например, технологическими изменениями. Если в результате технологических изменений компания осваивает новую технологию, преимущества которой хорошо идентифицируются коллективом, то сложность понимания эффективности организационных изменений состоит в том, что эффекты рассеяны в корпоративном пространстве и во времени, неодинаково проявляются в разных подразделениях предприятия. Вместе с тем, особая важность организационных изменений состоит в том, что именно такие изменения направлены на повышение гибкости и скорости адаптации предприятия к изменениям среды, его способности уклониться от угроз и вовремя использовать открывающиеся возможности.

Под организационными изменениями обычно понимают введение в организационный механизм и систему управления предприятием новых организационно-управленческих решений, форм, моделей поведения, изменяющих выходные характеристики организа-ционных процессов. Движущие силы организационных изменений существуют во внешней и во внутренней среде предприятия. Внешние силы (покупатели, конкуренты и другие факторы) и внутренние силы (планы, цели, проблемы и потребности компании) в результате оценки возможностей и проблем приводят к пониманию руководством необходимости проведения изменения.

На выбор характера и вида организационных изменений оказывают влияние уникальный для каждого предприятия набор факторов влияния, необходимый темп осуществления изменения, состояние силового поля (соотношение способствующих и противодействующих проведению изменения сил). К основным видам организационных изменений можно отнести:

• изменение организационной структуры;

• изменение существенных элементов технологии управления;

• перераспределение полномочий и ответственности в рамках существующей организационной структуры;

• изменение организационной культуры (повышение восприимчивости к новому, культуры использования знаний, совершенствование навыков обучения, развитие способности адаптации к изменениям, улучшение внутренних взаимоотношений);

• изменение качества управления знаниями (обновляемость знаний, уровень методического обеспечения деятельноСти);

• изменение информационно-коммуникационной системы предприятия (информационная логистика, изменение характеристик информационной системы предприятия);

• изменение системы отбора, ротации, оценки персонала предприятия;

• изменение систем мотивации.

В большинстве случаев понимание руководством необходимости проведения изменения запаздывает, изменения чаще всего не сопровождают другие процессы, а являются вынужденной реакцией предприятия на вызовы среды. Например, одно из исследуемых предприятий подписало крупный международный контракт на реализацию инновационного проекта, при этом организационных изменений внутри компании, связанных с его выполнением не проводило ни до контракта, ни после. Как следствие – в команде проекта царила неразбериха, поскольку технологии управления проектами никто участников команды не знал, документооборот в проекте велся на усмотрение менеджера проекта. В итоге предприятие получило негативную оценку качества управления со стороны заказчика проекта, незаслуженное разочарование сотрудников в проектной деятельности и ощущение профессионального дискомфорта исполнителей. Подобные факты свидетельствуют о том, что руководство предприятий недооценивает влияние организационных изменений на состояние внутренней среды и уровень конкурентоспособности предприятия.

Организационные изменения далеко не всегда являются системными, комплексными, направленными на поддержку других видов параллельно и последовательно проводимых изменений: например, предприятие, утвердившее весьма амбициозные цели своего стратегического развития, должно провести целый комплекс организационных изменений: требуется изменить систему отбора персонала, систему мотивации, повысить качество управления знаниями, совершенствовать информационно-коммуникационную систему. Но поскольку проведения этих изменений предприятие не планирует, то становится неясно – за счет чего предприятие собирается достичь заявленных целей?

Руководители игнорируют технологию разработки и внедрения организационных изменений (или не владеют ею), принимая решение о проведении изменения без должного обоснования и обсуждения, при этом вводимые изменения очень часто носят характер эксперимента. Организационные изменения не проектируются на серьезном уровне, не проводится прогноза их влияния, оценки эффективности от внедрения изменений, не формализуются и не изучаются их последствия. В частности, авторами изучался процесс изменения организационной структуры на базе восьми предприятий: ни в одном случае не проводилось формального планирования целей, логики и границ проведения этого изменения. Самую распространенную формулировку приказов «в целях совершенствования деятельности предприятия…» нельзя считать достаточным обоснованием целесообразности проведения изменения. Соответственно коллективам этих предприятий не было предоставлено объяснения смысла и последствий изменения, что провоцирует сопротивление персонала в будущем.

Руководители недооценивают роль убеждения исполнителей, повышения их потенциала, используя преимущественно жесткие авторитарные отношения в процессе управления изменениями. Исследуемые предприятия не используют, например, серьезных методик отбора персонала, обладающего инновационным потенциалом. Отчасти эта ситуация является следствием сложившейся практики найма, когда практически на все значимые вакантные должности предприятия принимаются «протеже», не обладающие должными способностями. В современных условиях, когда конкуренцию выигрывают творческие, креативные коллективы, стремление к улучшению деятельности предприятия в отрыве от развития потенциала персонала – это опасная тенденция.

Политика внедрения организационных изменений предприятиями используется либо директивная, либо политика проб и ошибок. Но та и другая политика не предполагают активной роли рядовых сотрудников компании в процессе проведения изменений. Этот факт также не способствует повышению эффективности использования изменения.

Для реализации процесса управления организационными изменениями не выделяются лица, ответственные за тот процесс, наделенные соответствующими полномочиями. Как следствие, на предприятии не возникает центра ответственности за реализацию проводимых изменений.

Для совершенствования процесса управления организационными изменениями на предприятии можно предложить реализацию следующих мероприятий:

1. Стандартизировать процесс управления организационными изменениями на предприятии.

2. Организовать регулярный мониторинг внешних и внутренних движущих сил организационных изменений. Задача – обеспечить своевременное понимание руководителями необходимости проведения изменений.

3. Определить политику внедрения организационных изменений, наиболее целесообразную для предприятия в сложившихся условиях.

4. Создавать команду проекта по внедрению организационного изменения, наделив ее необходимыми полномочиями для достижения целей.

5. Выполнять планирование предстоящего организационного изменения в рамках проекта, обсуждать возможные варианты, сценарии и последствия реализации изменений. При этом целесообразно определять не только сроки внедрения, но и период «усвоения» изменения.

6. Оценивать взаимосвязь предстоящего изменения с другими изменениями, задачами предприятия на плановый период.

7. Аргументировано объяснять коллективу причины, сущность и ожидаемые последствия вводимых изменений. Нужно убедиться, что основная масса сотрудников усвоила направление и предстоящий объем изменений.

8. Проводить фиксацию параметров влияния вводимых изменений на эффективность процессов, реализуемых на предприятии. При негативном влиянии изменения необходимо учиться принимать непопулярные решения, вплоть до отказа от дальнейшей реализации проекта.

9. По завершении проекта необходимо проводить анализ целевой эффективности проекта, определять основные причины неудач.

В итоге, каждое внедряемое организационное изменение должно сопровождаться следующим пакетом документов:

• Аналитическая записка (описание сложившейся ситуации, вызвавшей необходимость введения изменений).

• Бизнес-план (описание предстоящих изменений, обоснование целесообразности их реализации, анализ альтернативных решений).

• Приказ (принятие решения о введении изменения, назначение команды проекта).

• Проект по внедрению изменения (документы планирования, отчеты по реализации мероприятий).

• Экспертиза результатов внедрения изменения. От качества проведения именно этого этапа зависит итоговый результат и успех внедрения изменений на предприятии.

В этом случае руководители получили бы возможность снизить вероятность неудач, более объективно оценивать результативность управления организационными изменениями на предприятии. Если ничего не изменять в сложившейся практике, то системное, гармоничное развитие таких предприятий вряд ли возможно, такие предприятия могут существовать только в отсутствии серьезной конкуренции.

Иными словами, управление организационными изменениями на электроэнергетическом предприятии, представляющем собой сложную социально-экономическую систему, в условиях реорганизации электроэнергетики должно иметь проектно-целевой, факторный (детерминантный) характер, предполагая максимально полный учет в системе управления факторов изменений; оно выступает разновидностью социального управления, так как социальная значимость электроэнергетической отрасли накладывает специфические требования на проведение преобразований на социетальном и институциональном уровнях, а также на уровне конкретного предприятия. Механизм управления организационными изменениями на электроэнергетическом предприятии должен разрабатываться в рамках теории социального партнерства путем включения подсистем управления социально-трудовыми рисками и сопротивлением персонала, обеспечивающих устойчивость предприятия на основе социально-ориентированной стратегии организационных изменений и социальных факторов организационного развития.

Литература

1. Лапыгин Ю.Н. Теория организации и организационное поведение. – М., 2013.

2. Маринец И.Н. Инструментарий управления организационными изменениями // Сборник научных трудов. – СевКавГТУ. Серия «Экономика». – 2014. – №9.

3. ADKAR – модель управления изменениями.URL: http://www.management-magazine.ru/change/ch-adkar-01.html.

4. Распопов В.М. Управление изменениями. – М., 2013.

5. Терехова Т.А. Компетентностный подход в управлении инновационнымиизменениями // Психология в экономике и управлении. – 2015. – №1. – С. 31-37.

Резюме

В статье представлен потенциальный подход к управлению организационными изменениями в современной индустрии предприятий. В статье показана предлагаемая модель управления организационными изменениями, позволяющая разрабатывать и эффективно реализовывать проблемно-целевой механизм управления организационными изменениями, ориентированный на более комплексное и устойчивое достижение целей оптимизации предпринимательской деятельности в новыхэкономических условиях.

Түйін

Мақалада кәсіпорындарда ұйымдық өзгерістерді басқарудың әлеуетті тәсілдері көрсетілген. Қазіргі экономикалық жағдайға байланысты кәсіпорындар арқылы кешенді және тұрақты мақсаттарға жету үшін ұйымдық өзгерістерді басқарудың жаңа моделі туралы мақалада баяндалған.

Summary

The article shows the potential approach to the management of organizational changes in a modern enterprise industry. The article shows the proposed model of organizational changes management allows to develop and effectively implement the problem-target mechanism for managing organizational changes focused on more comprehensive and sustainable achievement of goals of an enterprise activities' optimization in the new economic conditions.

УДК: 373.343.4:336.64
Қазбек Ә.Н., *магистрант спец. «Менеджмент»*
Научный руководитель: ***Каменова М.Ж.,*** *д.э.н., профессор*
КазУЭФМТ

СТРАТЕГИЧЕСКОЕ ПЛАНИРОВАНИЕ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРЕДПРИЯТИЯ

Наиболее хорошо разработанной частью стратегического менеджмента на предприятии является стратегическое планирование. Определение основных долгосрочных целей, утверждение курса действий и распределения ресурсов, необходимых для достижения этих целей – все это представляет собой стратегия развития предприятия. Поэтому, стратегическое планирование развития предприятия приравнивают к искусству исследования, прогнозирования, расчета и выбора наилучших альтернатив. При этом стратегию предприятия следует строить по иерархическому признаку. Причем одну стратегию может иметь простая организация, несколько стратегий – сложная, на различных уровнях действия.

Так, средством достижения целей фирмы выступает стратегическое планирование. Такое планирование означает набор действий и решений, которые приняты руководством, и обеспечивают разработку специфических стратегий для того, чтобы помочь организации достичь ее глобальных целей. Задача стратегического планирования заключается в том, чтобы в нужные периоды и в необходимой мере обеспечить нововведения и изменения в организации. Также процесс стратегического планирования является помощником в принятии правильных управленческих решений.

Сам термин «стратегическое планирование» появился на стыке 1960-70-х гг. для того, чтобы внести различия между текущим планированием на уровне производства и планированием, осуществляемом на высшем уровне. Это было необходимо для того, чтобы перейти к новой модели развития организации в условиях меняющейся среды, обеспечения ее эффективной и устойчивой работы [5]. Факторами, определяющими актуальность нового подхода, являются следующие:

– возрастание числа задач, которые были обусловлены внутренними и внешними изменениями во второй половине XX в. В связи с чем, большинство из них не могли быть решены с помощью традиционных методов;

– усиление нестабильности внешней среды, что привело к повышению вероятности внезапных стратегических изменений, их непредсказуемость;

– расширение географические рамки деятельности национальных экономик, приобретение бизнесом международного характера;

– возрастание цены расплаты за неверный стратегический выбор, за ошибки неверного прогноза для организаций, выбирающий безальтернативный путь планирования.

Целью стратегического планирования является определение наиболее перспективных направлений деятельности организации, которые обеспечивают ее рост и процветание. Также этот термин был введен за рубежом с целью разграничения данного понятия от долгосрочного планирования и отражения отличия планирования, которое осуществляется на уровне управления организацией в целом или ее самостоятельных хозяйственных единиц, от планирования, которое находится на более низких уровнях управления. «Стратегическое управление» включает в себя такую составную часть как стратегическое планирование. В управлении обычно выделяют четыре его обобщенные функции – планирование, организацию, мотивацию и контроль. В каждой из них, в большей или меньшей степени представлена стратегическая ориентация, когда рассматривается стратегическое управление. Но в наибольшей степени это касается именно планирования, в котором и выделяют его особый вид – стратегическое планирование [3].

Сам термин «стратегическое планирование» был обнаружен у нас в 70-е гг. в переводных книгах западных специалистов. В нашей же стране был использован термин «долгосрочное перспективное планирование». Принципиальное различие существовало между этими двумя понятиями. Главной идеей, которая лежала в основе разработки долгосрочных планов, являлось: «Сегодня лучше, чем было вчера, а завтра будет лучше, чем сегодня» и отрицалась какая-либо неопреде-

ленность. Отсюда вытекает главный принцип планирования – разработка плановых заданий «от достигнутого», часто в рамках имеющихся ресурсных возможностей путем простой экстраполяции [6].

При этом, чем больше был наращен выпуск той или иной продукции, тем было лучше. Также считалось, что изменение внешней среды практически неизменно. Упор делался на анализ внутренних возможностей и ресурсов организации. При таком подходе организация может определить какое количество продукта она может произвести и какие издержки при этом она понесет. Но величина издержек и объем производства не удовлетворяют такому требованию, как насколько созданный продукт может быть принят рынком, который в то время в нашей стране отсутствовал. Только рынок может определить какое количество будет куплено и по какой цене. Такие вопросы не обсуждались в нерыночной экономике.

Стратегический план, который характеризует деятельность организаций, работающих в рыночных условиях, использует другое утверждение: «Завтрашний день необязательно будет лучше сегодняшнего». И если ситуационный анализ обнаружил падение спроса на какую-то продукцию, даже при наличии необходимых ресурсов руководство данного предприятия не будет наращивать объемы ее выпуска, а скорее выберет стратегии уменьшения выпуска или переключения на выпуск другой продукции. Таким образом, простая экстраполяция на будущее, использовавшаяся ранее в долгосрочном планировании, исходя из тенденций развития, которые были изучены, является непригодной. Основой разработки стратегического плана является анализ перспектив развития организации при определенных предположениях об изменении внешней среды, в которой она функционирует. Определение позиции организации в конкурентной борьбе за рынки сбыта своей продукции является важнейшим элементом этого анализа. На его основе формируются отдельные направления производственно-хозяйственной деятельности и выбираются стратегии достижения целей.

В рамках стратегического планирования решаются вопросы о том, какие из существующих направлений следует ликвидировать, а какие развивать. В то время как долгосрочный и годовой планы организации предполагают планированием выбранных направлений развития организации. Стратегическое планирование характеризуется направленностью к адаптации деятельности организации к постоянно меняющимся условиям внешней среды и на извлечение выгод из новых возможностей.

К сожалению, стратегическое планирование не может предсказать будущее в полной мере. Картина будущего, которая им формируется- его описание по сценарию, которое носит вероятностный характер. Не трудно заметить, что не в полной мере несовершенное описание будущего намного лучше, чем его отсутствие вовсе. В общем стратегическое планирование является симбиозом интуиции и искусства высшего руководства организации по постановке и достижению стратегических целей, которые опираются на разработки стратегических планов и владение конкретными методами предпланового анализа [2].

Часто разработка стратегического плана является основной задачей при осуществлении стратегического планирования. Самой важной его составляющей является также реализация стратегического плана. Что предполагает сперва создание организационной (корпоративной) культуры, которая позволяет реализовать достижение определенной гибкости в организации, выбранные стратегии, формирование систем мотивации и организации труда, то есть использование всех инструментов стратегического управления.

Главная цель любой компании это – получение высокого дохода на вложенные средства. Чтобы вложения были прибыльнее, чем у конкурентов, конкурентное преимущество должно быть устойчивым. Товары и услуги, которые предоставляются потребителям – высокими. Чтобы прибыльность стала устойчивой, следует вкладывать в развитие производственных возможностей, которые обеспечивают сохранение конкурентного преимущества на будущее. Стратегия, таким образом, зависит от определения конкурентного преимущества, от развития ресурсов и производственных возможностей, которые обеспечивают устойчивое превосходство в этом изменчивом мире.

Стратегия является показателем участия компании в конкуренции. Стратегия создает отраслевые позиции компании и обеспечивает внутреннюю согласованность ее политики, которая нацелена на достижение этих позиций.

Основоположник современной истории бизнеса, автор одной из работ в области стратегического планирования – А. Чандлер, предполагает, что стратегия – «это определение основных долгосрочных целей и задач предприятия и утверждение курса действий, распределение ресурсов, необходимых для достижения этих целей». Данная трактовка представляет собой классический взгляд на саму сущность стратегии.

Стратегическое планирование можно рассматривать как динамическую совокупность взаимосвязанных управленческих процессов, которые логически вытекают один из другого. В то же время неоднократно заметно существование устойчивой обратной связи и влияние каждого процесса на остальные. На рисунке дана принципиальная схема контура стратегического планирования [4].

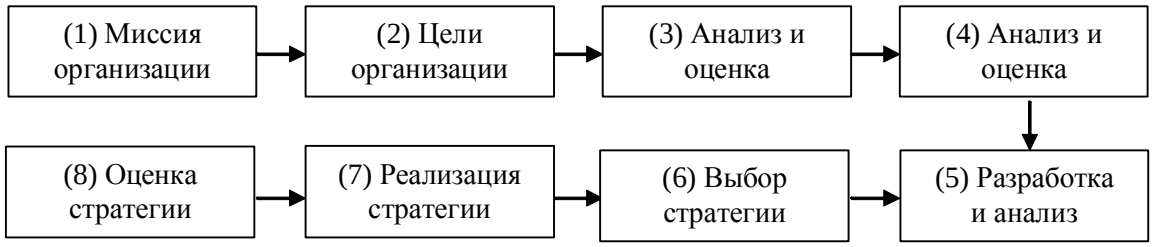


Рис. **Схема контура стратегического планирования**

Так, процесс стратегического планирования включает в себя:

1) определение миссии предприятия, организации;

2) формулирование целей и задач функционирования предприятия, организации;

3) оценку и анализ внешней среды;

4) оценку и анализ внутренней среды;

5) разработку и анализ стратегических альтернатив;

6) выбор стратегии.

Процесс стратегического управления (кроме стратегического планирования) включает также:

1) реализацию стратегии;

2) оценку и контроль выполнения стратегии.

Основные компоненты стратегического планирования состоят в следующем:

1. Определение миссии организации.

Данный процесс состоит в том, чтобы установить смысл существования фирмы, ее предназначения, и какую роль и место она занимает в рыночной экономике. Направление, на которое фирмы ориентируются, исходя из рыночных потребностей, характера потребителей, особенностей продукции и наличия конкурентных преимуществ характеризуется посредством этого процесса.

2. Формулирование целей и задач.

Для описания характера и уровня деловых притязаний, применяются термины «цели» и «задачи». Цели и задачи должны отражать уровень обслуживания потребителей. Они должны являться мотивацией для людей, работающих в фирме.

Основные принципы формирования системы целей стратегического плана состоят в:

- измеримости;
- иерархичности построения;
- достижимости;
- стимулировании на достижение желаемого результата;
- четкости формулирования.

3. Анализ и оценка внешней среды.

Стратегический анализ требует четкого понятия того, на какой фазе развития находится предприятие. Для определения «текущего положения» и выявления условий дальнейшего функционирования и развития предприятия применяются методы стратегического анализа, которые позволяют системно проанализировать факторы внешней окружающей среды и ресурсного потенциала пред-

приятия. Главная цель стратегического анализа заключается в информационном наполнении процедуры стратегического планирования и управления. Оценка этой информации позволяет эффективно провести процесс целеполагания и выбора стратегических альтернатив.

4. Анализ и оценка внутренней среды. Анализ внутренней среды определяет те внутренние возможности и потенциал, на которые может рассчитывать фирма в конкурентной борьбе в процессе достижения своих целей. Также он позволяет сформулировать миссию фирмы и лучше уяснить ее цели. Внутренняя среда исследуется по следующим направлениям:

- финансы;
- маркетинг;
- кадровый потенциал;
- производство;
- организационная структура и т.п.

5. Разработка и анализ стратегических альтернатив, выбор стратегии (этап 5, 6).

На этом этапе принимаются решения о том, как фирма будет достигать своих целей и реализовывать корпоративную миссию. Руководители высшего звена должны иметь разделяемую всеми концепцию развития фирмы для того, чтобы сделать эффективный стратегический выбор. Стратегический выбор должен быть определенным и однозначным.

6. Реализация стратегии. Выполнение стратегического плана является критическим процессом, поскольку в случае реального плана приводит фирму к успеху. Также бывает и наоборот: хорошо проработанный стратегический план может «провалиться», если не принять мер по его реализации. Не мало случаев, когда фирмы оказываются не в состоянии осуществить выбранную стратегию. Причинами того могут послужить:

- непредвиденные изменения во внешней среде;
- неверно проведенный анализ и ошибочные выводы;
- неумение фирмы вовлечь в реализацию стратегии свой внутренний потенциал.

7. Оценка и контроль стратегии. Для этого этапа свойственно обеспечение обратной связи между процессом достижения целей, которые предусмотрены стратегическим планом, и самими целями. Главная задача такого контроля состоит в том, чтобы выяснить, в какой мере реализация стратегии приводит к достижению целей и миссии фирмы. Поэтому корректировка по результатам стратегического контроля может касаться как целей фирмы, так и стратегии.

В соответствии с изложенным можно выделить следующие основные этапы формирования стратегического плана (табл.).

Таблица. **Этапы формирования стратегического плана**

№ п/п	Название этапа
1.	Стратегический анализ: - анализ внешней деловой окружающей среды; - анализ ресурсного потенциала предприятия (внутренних возможностей)
2.	Определение политики предприятия (целеполагание)
3.	Формулирование базовой стратегии и выбор альтернатив: - определение базовой стратегии; - выбор стратегических альтернатив
4.	Формулирование функциональных стратегий: - стратегия маркетинга; - финансовая стратегия; - стратегия НИОКР; - стратегия производства; - социальная стратегия; - стратегия организационных изменений; - экологическая стратегия
5.	Формулирование продуктовой стратегии (бизнес-проекты)

Четко к стратегическому планированию можно отнести этапы 1-3, также включая базовую стратегию предприятия. К процессу стратегического управления также могут быть отнесены процессы формирования функциональных и продуктовых стратегий (4-5).

План определяется как подготовленная программа социально-экономического развития предприятия (фирмы) и всех его подразделений на определенный период. Поэтому можно констатировать, что план предприятия являются и конечной целью деятельности фирмы, руководящей линией поведения персонала, перечнем основных видов выполняемых работ и услуг, передовой технологией и организацией производства, необходимым средством и экономическими ресурсами.

В процессе генерирования плана руководители каждого звена управления намечают общую программу своих действий, устанавливают главную цель и результат совместной работы, определяют участие каждого отдела или работника в общей деятельности, объединяют отдельные части плана в единую экономическую систему, координируют работу всех составителей планов и вырабатывают решения о единой линии трудового поведения в процессе выполнения принятых планов. Разрабатывая сводный план и выбирая линии поведения всех работников следует не только обеспечить соблюдение определенных правил и принципов планирования, но и осуществить достижение принятых планов и выбранных целей в будущем.

Любой план должен составляться настолько точно, насколько желает этого сама организация, учитывая его финансового состояние и положение на рынке и многие другие факторы. Другими словами, возможна любая степень точности планов, но важно не забывать об обеспечении допустимой эффективности производства. В большинстве случаев ее определяют применяемыми профессиональной подготовкой экономистов-плановиков, методами планирования и точностью нормативной базы. При оперативном или краткосрочном планировании требуют более высокую степень точности плановых показателей (5-7%), при стратегическом или долгосрочном – ограничиваются выбором общей цели и составляют приближенные расчеты с погрешностью (20-30%).

Результатом работы по стратегическому планированию предприятия является документ, имеющий название «Стратегический план предприятия» и включающий следующие разделы:

1) Цели и задачи предприятия;

2) Текущие операции и долгосрочные задачи;

3) Стратегия предприятия (базовая стратегия, основные стратегические альтернативы);

4) Функциональные стратегии;

5) Наиболее значимые проекты (программы);

6) Внеэкономическая деятельность;

7) Капиталовложения и ресурсное распределение;

8) Планирование неожиданностей (формирование запасных стратегий, «систем быстрого реагирования).

Изучение зарубежной литературы по стратегическому планированию показало, что количество, содержание этапов составления стратегического плана, а также и его форма могут существенно варьироваться и обуславливаются многими факторами, среди которых главными являются следующие:

1) Форма собственности предприятия;

2) Тип предприятия (специализированное или дифференцированное);

3) Отраслевая принадлежность предприятия;

4) Размеры предприятия.

5) Существующая на предприятии система управления.

Так же не существует общего горизонта стратегического планирования. Как подчеркивают известные специалисты в области стратегического планирования Д. Клиланд и В. Кинг, протяженность интервала стратегического планирования несет большое методологическое значение. Зачастую, период планирования должен основываться на экономических проекциях, учитывающих совместные тенденции, а не циклические колебания экономики. Организация должна предполагаться с такой перспективой, которая для нее полезна, но не больше допустимой по соображениям разумной точности. Это аксиома: чем дальше в будущее простирается планирование, тем менее надежным

становится прогноз. Так, например, Британская сталелитейная корпорация составляет планы на 10 лет, американские компании по большей части используют пятилетние планы, в то время как в Японии используют трехлетние планы.

Американские специалисты обращают внимание на то, что временные горизонты идентичных по назначению планов разных фирм зависят от отраслевой принадлежности последних и уровня их технической оснащенности. Р. Вебер подчеркивает, что «фирма, производящая одежду, так же требует долгосрочное планирование на 6 месяцев, как и «Дженерал моторс»требуется десятилетний план». В общем, нужно понимать, что горизонт планирования зависит от:

- среднего времени от создания идеи до ее внедрения;
- продолжительности влияния принимаемых решений;
- степени предсказуемости дальнейшего.

Исходя из своего практического опыта, Д. Хасси определил ряд вопросов, ответы на которые позволят проверить возможные элементарные ошибки в стратегическом плане.

Так, можно сделать вывод о том, что создание предприятию (фирме) возможности достижения необходимого преимущества перед другими конкурентами посредством использования самых эффективных средств – важнейшая задача стратегического планирования в условиях рынка.

Потенциал предприятия определяется как совокупность показателей или факторов, характеризующих его силу, возможности, запасы, средства, источники, способности, ресурсы и многие другие производственные резервы, которые могут быть использованы в экономической деятельности.

Выбор направления или стратегии развития потенциала предприятия зависит в основном от состава, структуры и качества имеющихся экономических ресурсов, уровня конкурентоспособности производимых работ и услуг, существующего положения на рынке и предстоящих целей, например: выйти в лидеры, закрепиться среди конкурентов, избежать банкротства.

Литература

1. Парахина В.Н., Максименко Л.С., Панасенко С.В. Стратегический менеджмент: Учебник для вузов. – 4-е изд., стер. – М.: КНОРУС, 2012. – 496 с.

2. Баязитов Т. Стратегия: отдельные аспекты формулировки и применения [Электронный ресурс] - Режим доступа: http://www.intalev.ru/index.php?id=727

3. Петрова А.Н. Стратегический менеджмент: Учебник для вузов. – 5-е изд. – СПб.: Питер, 2013. – 368 с.

4. Пипко Е.Г. Содержание планирования в системе стратегического управления // Современное предпринимательство: социально-экономическое измерение / Под ред. О.И. Кирикова. – Книга-Воронеж: Воронежский государственный педагогический университет, 2012. – С. 19-32.

5. Круглова Н.Ю. Стратегический менеджмент [Текст]: Учебник для вузов. – 2-е изд., перераб. – М.: Высшее образование, 2013. – 492 с.

6. Резвяков А.В. Стратегическое индикативное планирование в системе управления социально- экономическим развитием региона: Автореф. дис. на соиск. учен. степ. к.э.н. А.В. Резвяков. – Курск, 2014. – 22 с.

Резюме

Важнейшая задача стратегического планирования в условиях рынка – создание предприятию (фирме) возможности достижения необходимого преимущества перед другими конкурентами посредством использования самых эффективных средств. В данной статье раскрывается понятие стратегического планирования, его происхождение и актуальность в настоящее время. Также рассматриваются цели и задачи стратегического планирования на предприятии, его процесс. Особое внимание уделяется этапам формирования стратегического плана.

Түйін

Ең қолайлы тәсілдерді қолдану арқылы, басекелестердің алдында қажетті басымдылыққа жету мүмкіншілігін кәсіпорынға (фирмаға) жасау, нарықтық жағдайда стратегиялық жоспарлаудың маңызды тапсырмасы болып табылады. Бұл мақалада, стратегиялық жоспарлаудың түсінігі, оның пайда болуы мен қазіргі таңдағы маңыздылығы қарастырылады. Және стратегиялық жоспарлаудың кәсіпорындағы мақсаты мен тапсырмалары, процессі қарастырылады. Старегиялық жоспарлаудың қалыптасу фазаларына ерекше көңіл бөлінген.

Summary

The most important task of strategic planning is in creating opportunities for an enterprise to achieve necessary advantages over other competitors through using the most effective ways in market conditions. This article reveals the concept of strategic planning, its origin and relevance at the present time. Also it considers the goals and objectives of strategic planning in enterprise, its process. Particular attention is paid to the stages of the strategic plan formation.

ӘОЖ 330.3:338.244.42(001)

Қасымова А.Е., *«Менеджмент» мамандығының магистранты*
Ғылыми жетекшісі: ***Мухамбетова Л.К.,*** *э.ғ.к., доцент*
ҚазЭҚХСУ

КОРПОРАТИВТІК БАСҚАРУ ЖҮЙЕСІНІҢ ИННОВАЦИЯЛЫҚ ДАМУЫ

Нарықтық экономикадағы үдерістер меншіктің әрбір субъектісі қызметінің еркін құқығымен анықталады. Нарық бұрын қабылданған ең сәтті шешімдерді қайта қарауға, үнемі тәуекелге баруға мәжбүрлеп, кәсіпкерлер мүддесін тоғыстырады. Мұндай жағдайда кәсіпорын қатаң бәсекелестік күреске төтеп беруі үшін өз капиталы құрылымын болжауға және мерзімінде өзгертулер жүргізуге мәжбүр. Осыған байланысты нарықтағы табыс тұтынушымен анықталады, өндіруші бәсекелестікке қабілетті болатын өнім өндіруге мүдделі.

Нарықтық экономика жағдайында өндірісті басқарудың мүлде жаңа ұйымдастыру нысандары мен әдістеріне қажеттілік пайда болды. Нарықтың сапаға қоятын талабы өсіп қана қойған жоқ, өндіріс сипаты мен оларды басқаруды түбегейлі өзгертті.

Өтпелі экономикадағы біріктірілген корпорациялық құрылымдар тұрапатты шаруашылық жүргізуші субъектілердің пайда болуы олардың түрлендіру жағдайында әкімшіл-әміршіл экономиканың нарықтық экономикаға айналғандағы қалыптасатын қоғамдық өндірістегі мәні мен орнын теориялық түсіну қажеттілігін туындатады.

Экономикалық құбылыстарды эерттеу факторларды талдаудан басталады, соңғысы олардың тұтастығы мен өзара байланыстылығынан алынады. Бұл үдеріс нақты болмысы эмпирикалық зерттеу, оның маңызды ерекшеліктері, «тек» және «түр» белгілерін анықтау арқылы жүзеге асырылады. Осы негізде логикалық ойлау түсінік пен санатты қалыптастырады. Осылайша, түсінік танымның ұзақ үдерісінің нәтижесі. Ақыл тірі құбылысты танып білумен басталады, түсінік қалыптастырумен аяқтайды.

Нарықтық экономикада көрінетін біріктірілген корпорациялық құрылымды құрайтын экономикалық құбылыстардың тектік белгілері бұрын да болатын. Біздің пікірімізше тектік белгілеріне:

- экономика субъектілері арасындағы қызмет алмасу;
- өндірістік күшті пайдалануда прогрессивті әлеуметтік нысандардың ғылыми-техникалық революциядағы жетістіктерін және қозғаушы күштерін іске асыру;
- экономикалық бірігуге түрленген макро-, мезо-, және микро- деңгейдегі шаруашылық жүргізуші субъектілер арасындағы ынтымақтастық пен кооперациялық байланыстар;
- қоғамдық еңбек кооперациясының дамуында келісушілік пен тәртіпке келтіруді қамтамасыз ететін мемлекеттің шаруашылық-ұйымдастырушылық, реттеуші және басқа да атқарымдар жатады.

Тектік белгілердің көрінуі экономикалық дамудың қазіргі кезеңдегі өзіндік ерекшеліктері арқылы күмәнсіз түсініледі. Корпорациялық құрылымның барлық аталған тектік белгілері, оның стратегиясы және тактикасы толық өлшемінде түр ерекшеліктеріне түрленіп, қазіргі заманғы нарықтық экономикада айқын көрінеді.

Санаттың тарихи сипаты бар және технологиялық құрылыс шегінде дамитын белгілер-түр белгілері болып табылады.

Ғалымдар мен тәжірибе жасаушылар арасында корпорациялық басқарудың анықтамасына

бірегей тәсілдеме жоқ екенін атап өту керек. Біреулер оны меншіктенуші мен компания басқару үдерісінде менеджерлер арасындағы өзара іс-қимыл деп түсінеді. Қалыптасқан дәстүр бойынша оларға сеніп тапсырған активтерге қатысты менеджерлердің есеп беруі мен жауапкершілігін жақсы қамтамасыз ететін жүйелер мен рәсімдерді таңдау ретінде түсіндіріледі. Басқалар корпорациялық басқару аясындағы тетіктер мақсаттарының жиынтығы және басқарушы мен қалған жалданған жұмысшылармен уәкілетті өзара әрекетті меншік акционерлерімен рәсімдерді жүзеге асыру.

Үшіншілері корпорациялық басқаруды тар және кең аспектіде қарастырады. Тар мағынасында ол акционерлер иелері мүддесінде ұйымды басқару жөніндегі менеджерлер қызметін қамтамасыз етуі.

Төртіншілері, мысалы экономистер А.Берли және Г.Минза корпорациялық басқаруды зерттеудің жеке саласына бөледі. Өздерінің «Қазіргі заманғы корпорация және жеке меншік» (1932 ж.) деген кітабында олар алғаш рет ұлтаралық жалған көпшілік корпорацияда меншіктен бақылауды айыру (бөлу) мәселесін бөлшектеп зерттеді. Корпорациялық басқару бойынша зерттеу ірі біріктірілген құрылымдар дамуын көрсетеді, осыған байланысты бұл мәселеге 1980 ж. жаппай қосылу және жұтылу, құқықтық жүйедегі әлеуметтік бағдарланған мөлшерлерге үрдіс жылдары экономистер баса назар аударған.

Бесіншілері корпорациялық басқаруды-басқару объектісі ретінде корпорация ерекшелігімен байланысты ерекше үлгіде бөледі. Э.М.Коротков оны акционерлер мүддесінің артықшылықтарына құрылған басқару және олардың корпорация дамуындағы рөлі, корпорацияның жалпы даму стратегиясына (фирма мүдделері жалпы мүдделерге бағындырылған) құрылған акционерлердің (корпорациялық коммуникация) өзара әрекетін қарастыратын меншік құқығының жүзеге асуын ескеретін басқару, сайып келгенде, корпорация мәдениетті, яғни жалпы дәстүрлер, нұсқамалар, мінез-құлық қағидаларының кешенін тудыратын басқару деп анықтайды.

Жоғарыда келтірілген тәсілдің корпорациялық басқару объектісінің ерекше қасиеті ретінде даму да оның диффунзиялау қабілетіне назар аудару керек; акционерлік меншікке қатысудағы зор мүмкіндігі, акционерлік капиталдың үстемдік етуі және тіпті аз уақыт аралығында да мүдделі тараптардың тұрақсыз тобы капитал шиеленісуінің күрделі нұсқаларын береді. Сондықтан, корпорациялық басқарудың ұйымдастыру-құқықтық негізі тек акционерлік қоғамдар емес болып көрінеді.

Халықаралық бизнес пен экономикалық даму проблемасы тұрғысынан корпоративтік басқару үлкен қызығушылық туғызып отыр. Оның жүйесіз болуы инсайдерлерге компания қаражатын немесе мемлекеттік меншікті акционерлердің, кредит берушілердің және басқа да мүдделі тараптардың мүддесіне зиянын келтіріп, тиімсіз пайдалануға мүмкіндік береді. Сонымен қатар қазіргі заманғы ғаламдық экономиканы ұйымдастыру шарттарында корпоративтік басқарудың әлсіз жүйесімен өз қызметі үдерісінде қолайсыз жағдайлармен кездеседі. Әлемдік жаһандану ғасырында корпоративтік басқару әдістері деген түсінік барған сайын нығаюда, айтарлықтай дәрежеде жеке ұйымдардың тағдырын және толық экономикалық жүйелерін анықтайды.

Корпоративтік басқару жүйесі компаниямен елдерге инвестиция тартуға, ұзақ мерзімді экономикалық даму негізін нығайтуға және түрлі бағыттардың бүкіл жиыны бойынша бәсекелестік қабілетін қамтамасыз етуге көмектеседі. Сондай-ақ ол активтерге қисынды пайда алуға кепілдік беретін болғандықтан жеке компанияларға ғана емес, мемлекеттік кәсіпорындарға да қажет.

Корпоративтік басқаруды ендіру менеджерлер мен басқаруға компания қызметінің ойластырылған стратегиясын әзірлеуге басқарушылардың алынған нәтижелерге сыйақысының байланыстылығын қамтамасыз етуге мүмкіндік бере отырып, фирманы басқару сапасын арттыруға әкеледі.

Шетелдер тәжірибесі осындай жүйемен мүмкіншілігі бар мемлекеттер ірі көлемді және өтімдік капитал нарығын куәландырады. Сондықтан оларды жүргізу компания қызметін басқару ережелерін жасауды ғана ұйғармайды, сондай-ақ нарықтық экономика қағидаларын сәйкестіруші демократиялық құруды қалыптастырады.

Әдебиеттер

1. Иссык Т., Копытин А., Косолапов Г., Кокбасарова Г., Марусич И., Филин С., Шалгимбаева Г. Корпоративное управление: казахстанский контекст.

2. Бандурин А.В., Зинатулин Л.Ф. Экономико-правовое регулирование деятельности корпораций в России. – М.: БУКВИЦА, 1999. – 212 с.

3. Богачев Е.Б., Чуб Б. А. Проблемы функционирования финансовой системы региона / Под ред. Акад. В.В. Бандурина. – М.: БУКВИЦА, 1999. – 206 с.

4. Инновационный менеджмент: Учебник для вузов / С.Д. Ильенкова, Л.М. Гохберг, Ю. Ягудин и др./ Под ред. С.Д. Ильенковой. – М.: Банки и биржи, ЮНИТИ, 1997. – 327 с.

5. Кругман П.Р., Обстфельд М. Международная экономика. Теория и политика: Учебник для вузов / Пер. с. англ. Под ред. В.П. Колесова, М.В. Кулакова. – М.: Экономический факультет МГУ, ЮНИТИ, 1997. – 799 с.

Түйін

Кез келген топ көшбасшысы белгілі бір стратегиясыз компанияны басқара алмайды. Инновациялық дамуды қажет ететін заманда әрқашан заман талабына сай бәсекелестікке қабілетті ұжым құра білуде корпоративтік басқарудың инновациялық дамуы маңызды факторлардың бірі болып табылады.

Резюме

Каждый управляющий нуждается в определенной стратегии при выполнении той или иной задачей. Мы живем в мире где очень высокая конкуренция и наши стратегии соответственно нуждается в инновационной развитии. Инновационное развитие системы корпоративного управления является одним из важнейших факторов при создании конкурентоспособную команду.

Summary

Every single manager of a company needs a clear strategy in order to achieve to high results. We live in a country where it is significant to create a competitive team for being able to go up. Innovative development of a corporate management system is one of the most important factor in creating and developing a company.

ӘОЖ 338.81.339.05

Молдахасан З.Қ., *«Менеджмент» мамандығының магистранты*
Ғылыми жетекшісі: ***Мухамбетова Л.К.,*** *э.ғ.к., доцент*
ҚазЭҚХСУ

БИЗНЕС – ПРОЦЕССТЕРДІҢ РЕИНЖИНИРИНГІН ҰЙЫМДАСТЫРУ

Қазіргі уақытта өндірістік даму өз кезеңінде күрделі кезеңнен өтіп жатыр. Нарықта терең экономикалық дағдарыс және коммерциялық құрылымдардың ұзақ мерзімді жинақталған тәжірибесі аясында, компаниялар мен кәсіпорындар жекешелендіруді ұйымдастыру және басқарудың жаңа принциптеріне сәйкес, олардың іс-әрекетінің қайта құрылымдау процестерне көшіп жатыр. Бұл тәжірибені қалыптастыру ірі шетелдік компанияларда тексеріледі, яғни озық Батыс технологиялық бизнес-модельдерін зерттеу және енгізу негізінде орын алады. Р. Томас мен Б. Хитченконың айтуы бойынша, үнемі өзгерістер болып тұратын әлемде, ұйымдардың неғұрлым тиімді жұмыс жасауына көмектесе алатын құралдар мен әдістердің қажеттілігі өте жоғары.

Реинжиниринг мәні – кәсіпорындағы бизнес-процестердің кемшіліктерін жою, бизнес-процестің тиімділігін өсіру және клиенттерге қызмет көрсету сапасын жоғарғы дәрежеге жеткізу.

Реинжиниринг кәсіпорындағы бизнес-процестерді зерттеу, дамудың теориялық аспектілерін қарастырады және реинжирингтік бинез-процесінің әдіснамасын талқылайды. Реинжиниринг кәсіпорын өсу сатысын бақылап, реинженирингтік бизнес-процес құрып, кәсіпорынның тез және тиімді түрде дамы процесін жасайды.

Кәсіпорынның тиімділігін барынша арттыру үшін менеджерлер «тоқырауды басқару» кезеңін жеңуді ғана емес, сонымен қатар компанияның стилі мен менталитетін, басқару философиясын өзгерту және негізгі көрсеткіштерінің динамикасын үнемі жетілдіруді ойластыруы қажет.

Кәсіпорының дағдарыс жағдайында, осы шығыс әдістерінің бірі (бұдан әрі БР немесе БПР деп аталады) бизнеске (бизнес-процестерге) қайта инжиниринг жасау болып табылады. Бизнестің реинжирингін ойлап таппаған, оны 90 жылдары ғалымдар анықтап, әлемдегі ең ірі компаниялар

жұмысқа сол кезде қосты. Бірақ бизнестің реинжинирингі бұл кезеңнен әлдеқайда бұрын пайда болған.

Бизнес – процесстердің реинжинирингі ортақ қабылдау бойынша 1990 ж. Давенпорт, Хаммер және Шорт секілді авторлармен жазылған екі мақала («Реинжиниринг: автоматтандырмаңдар, жойыңдар») жазылған кезден бастап өз бастауын алады. Алайда, БПР (бизнес процесстердің реинжинирингі) осы мерзімге дейін бірнеше жыл ғана өмір сүргенімен, ол негізделген теориялар көптеген жыл бұрын пайда болған.

Реинжиниринг орындалатын жұмыстың сипаты мен сынын түбегейлі өзгертуді қамтиды. Осындай іргелі өзгертулер үшін басқару құрылымын және негізгі бизнес процестерді өзгертуге қолдау көрсету, оны табысты іске асыру жағдайында болады, П.Мистер Хаг, Джон, Мерло және Уилердің біріктірілген (жүйесі) жобасы, оқыту және дамыту бойынша, адам ресурстарына көзқарас талап етіліп, (Олардың әрқайсысы оқшауланған іс-шараның қорытындысы сомасы ішінде процестің немесе құбылыстың бірлескен іс-қимыл компоненттерін оң нәтижеге қарай) синергия әкеледі [1].

Екі жүзден астам жыл бұрын 1776 ж. өзінің «халықтардың байлығы» атты еңбегінде Адам Смит тиімді өндірістің негізгі принциптерін тұжырымдады. Оның айтуынша, қажетті өндіріс тиімділігін және өнімділігін арттыру талаптары үшін келесі шарттарды қолға алу керек:

1) қызметкерлердің төмен біліктілігі;

2) қызметкерлердің орындауында мамандандырылған міндеттердің тар диапазоны;

3) жеңіл және қарапайым жабдықтар.

Карл Маркстің еңбек теориясына сәйкес, кәсіпорындағы еңбек процесі еңбек процесінің үш қарапайым компоненттерінің бірлігі болып табылады: еңбек құралдары, еңбек және еңбектің өзі. Компанияның өндірістік-шаруашылық қызметінің нәтижесі еңбек процесінің өнімі болып табылады.

Осылайша, клиенттердің жаңа талаптары номинациясы, олардың дараланууы және өсуі, бәсекелестік, экономикалық жүйедегі өзгерістер және оның күрделілігі, бизнес жүргізудің қайта құрылымдауы және қайта жабдықталуы әдістерін іске асыру, жаңа нысандарды іздеу маңызды рөл атқарады. Бизнес реинжинирингін жетілдіру барысында біз Just timeManufacturing және Total QualityManagement (Global Сапа менеджменті) ретінде процесске бағдарланған басқару ұғымдарын, басқарудың жаңа тұжырымдамасын қолдана аламыз. Ол осы әдістермен ұштаса отырып, қызмет көрсету сапасын, компанияның жекелеген элементтерін жетілдіру, бірыңғай және үздіксіз және динамикалық үдеріс ретінде компанияның операцияларын қарастыру, осы аспектілерді түбегейлі өзгертуге қол жеткізуге болады.

Кәсіпорының дағдарыс жағдайында, одан шығу әдістерінің бірі бизнес-процестерге реинжиниринг жасау болып табылады. Реинжиниринг орындалатын жұмыстың сипаты мен сынын түбегейлі өзгертуді қамтиды. Осындай іргелі өзгертулер үшін басқару құрылымын және негізгі бизнес процестерді өзгертуге қолдау көрсету, оны табысты іске асыру жағдайында болады. Клиенттердің жаңа талаптары номинациясы, олардың дараланууы және өсуі, бәсекелестік, экономикалық жүйедегі өзгерістер және оның күрделілігі, бизнес жүргізудің қайта құрылымдауы және қайта жабдықталуы әдістерін іске асыру,жаңа нысандарын іздеу маңызды рөл атқарды [2].

Бизнес – процестердің реинжинирингін іске асыру мотивациясын анықтау үшін көптеген факторлар бар. Бірақ, олардың ең айқыны – оның бәсекелестер көмегімен қол жеткізген прогрессі. Бұл жерде маңыздысы компанияларда бизнес – процестердің реинжинирингін көптеген, тіпті ондаған немесе жүздеген есе олардың орындалуын түбегейлі жақсарту. Бұл бизнес-процестерді шағын жақсарту болып табылады. Реинжиниринг әлемдік қатаң бәсекелестік жағдайында қазіргі заманғы компаниялардың нарықта қалу тәсілі ретінде қарастырылады.

Бизнес үдерістерді модельдеу уақытша компанияның құрылымын ескермеу және оның негізгі функцияларын жұмылдыруға мүмкіндік береді. Бұл модель келесі жағдайларды жасау керек:

• ресімдеу процестердің талаптарын орындауға;

• тиімділігіне әсер ететін процесс кемшіліктерін анықтау;

• параметрлерін және процестердің құрылымдық сипаттамаларын өзгертуді ұстану.

• қателерді азайту және осы қателерді түзету үшін қызметкерлердің арнайы топ қажеттілігін жою;

•адамдардың санын және олардың арасында жауапкершілікті айқын бөлуді азайту арқылы компанияларды өңдеу ,жақсартылған тексеру санын азайту;

• қызметкерлер арасында қажетті келісулердің санын азайту;

• қызметкерлерге анықтау өнімділігінің айтарлықтай өсуіне әкелуді ұйымдастыру бірлесе отырып үлкен беделге беру;

• реинжиниринг күрт ішкі иерархия деңгейлерінің санын қысқартып, онда ұйымдық ортаны жасайды, жұмысшылары көп, білікті және неғұрлым икемді құрылымға айналады. Осы ортада назар жұмысқа емес, әкімшілікке аударылады.

Компанияда негізгі өзгерістер жүзеге асыру кезінде менеджерлерге формальды түрде өзгеру саны мен бағамының және технологиялық әдістерді пайдалану талап етіледі. Бизнестің инжиниринг функцияларын жүзеге асыруға ықпал ететін, оның бизнес-процестерін, соның ішінде бизнесті басқару элементтерінің егжей-тегжейлі және рәсімделген сипаттамасы болып ноу-хау табылады. Бизнес жақсартуларды (Business Process Reengineering) қолдану компанияның көп, іргелі түбегейлі және технологиялық қажетті өзгерістерін жүзеге асыруға мүмкіндік береді [3].

Реинжинирингтің көмегімен бизнес саласындағы өзгерістердің бизнес-процестерінің құнын тану негізделген және компанияның бағдарында әр түрлі процестердің нәтижелерін алушылар болатын «клиенттерге бизнес-процестер» деп аталатын ұйым ішінде немесе одан тыс тұтынушыларға бағытталады.

Айтарлықтай қызметін өзгертуге, демек, бірлік функционалдық принципінен тыс шығуға қажетті реинжиниринг процестерді болғандықтан, ол ескі бизнес-процестері жаңартумен және бірлік сипатында дәл осындай түбегейлі өзгерістер жүргізумен анықталады.

Ол қазір қайта ижинирингтік объектіні модельдеу мүмкін емес деген ұғым болуы мүмкін. Қайта жасақтау кезде кәсіпорынның жаңа тәсілдері барынша нақты, бизнес-үлгісі қайта қаралған болуы тиіс. Бизнес үдерістерді модельдеу уақытша компанияның құрылымын ескермеу және оның негізгі функцияларын жұмылдыруға мүмкіндік береді. Бұл модель келесі жағдайларды жасау керек:

• Ресімдеу процестердің талаптарын орындауға;

• Тиімділігіне әсер ететін процесс кемшіліктерін анықтау;

• Параметрлерін және процестердің құрылымдық сипаттамаларын өзгертуді ұстану.

Әдетте, бизнес реинжиниринг өткізген компаниялар айналысады:

• қателерді азайту және осы қателерді түзету үшін қызметкерлердің арнайы топ қажеттілігін жою;

•адамдардың санын және олардың арасында жауапкершілікті айқын бөлуді азайту арқылы компанияларды өңдеу, жақсартылған тексеру санын азайту;

• қызметкерлер арасында қажетті келісулердің санын азайту;

• қызметкерлерге өз шешімдерін қабылдауға мүмкіндік беру;

• қызметкерлерге анықтау өнімділігінің айтарлықтай өсуіне әкелуді ұйымдастыру, бірлесе отырып үлкен мақсаттарға жету;

• реинжиниринг күрт ішкі иерархия деңгейлерінің санын қысқартып, онда ұйымдық ортаны жасайды, жұмысшылары көп, білікті және неғұрлым икемді құрылымға айналдыруға көмектеседі. Осы ортада назар жұмысқа емес, әкімшілікке аударылады.Бірақ олардың экономикалық нәтижелерінің барабар деңгейін қамтамасыз ету үшін реинжинирг жасағаннан кейін қайта жасайтын процестер басқарылуы тиіс, бірақ компаниялар үшін жаңа бизнес-процестерді басқару жаңа ең күрделі міндет болып табылады. Осындай ұйымның жұмысын және басқару әдісін үйрену сыни шарт болып табылады.

Реинжиниринг барысында шешілуі тиіс міндеттер, әдетте күрделілігі жоғары дәрежесімен, үлкен жауапкершілігімен сипатталады. Бұл бағыттың біраз тәжірибесі берік әдістемелік негізі болмаса, табысты реинженирингке қол жеткізу мүмкін емес екенін көрсетті. Қазіргі кезде әлемдегі жетекші консалтингтік фирмалар бірнеше реинжиниринг әдістемелерін ұсынады.

Тарихи, консалтингтік фирмалардың көпшілігі CASE-технологиялардың ақпараттық жүйесін дамыту негізін айта жасақтауда өз тәсілдерін негіздеген. Бұл жерде «Gemini Consulting» сияқты танымал компанияларды атап өтуге болады. П.Хармонның «Андерсен Консалтинг» салу әдістемесі, оны шолуда осы фирмалардың методологиясын есепке ала отырып, IT мамандар олардың басты жүйесін атап өтті және ақпараттық жүйелерді дамытуды қолдауға баса назар аударды.

Бүгінде объектке бағдарланған модельдеуде негізгі әдістеме болып БПР танылады. CASE-технологиялар дерлік құрылған кезден бастап жақсартулар пайдаланылатын болды. Алайда, ақпараттық жүйелерді дамыту бойынша олардың фокусы, қазір олар басқа заманауи технологияларды үйлестіруді бастады. Ол мына фактіге әкеп соқты – осындай жан-жақты талдау құралдары ғана емес, сонымен қатар, модельдер ең алдымен, объектті-бағытталған модельдеуді бағдарламалауды пайдаланушылар түсінігінде пайдаланылды.

Кәсіпорындар сыртқы ортада үздіксіз қолдауды басқару жүйесін және ақпараттық жүйелерді жақсарту үшін күрделі және динамикалық модельдеуді талап етеді. Мұнда басқару үшін түрлі нұсқалар қолданылады. Қазіргі кезде, ұйымдық өндіріс процесін функционалдық әлемдік басқару жүйесіне көшіру айналасында, көптеген компаниялар тиімді кәсіпорындар кеңінен қолданылатын процесстік тәсілді құруға аса көңіл бөліп жатыр. Ал жергілікті кәсіпорындар ұйымдастырудың құрылымдық тәсілін басым қолданады.

Әдетте, иерархиялық ұйымдық құрылымды пайдалануға негізделген тәсіл құрылымдық болып табылады. Бұл құрылымдық элементтерді (бюро, бөлімдерінің, бөлімшелерінің, семинарлар, т.б.), сондай-ақ құрылымдық элементтердің өзара іс-қимылдарын басқарумен тиісті лауазымды адамдар айналысады.

Компанияның қызметін ұйымдастыру және басқару үшін құрылымдалған тәсілдің кемшіліктері мыналар болып табылады:

- түрлі құрылымдық элементтерінің жүзеге асырылатын өнімділігінің жекелеген, әдетте байланыспаған үзінділер үшін Partitioning технологиясы;
- түпкілікті нәтижеге және бақылау технологиясына жауапты нақты тұлғаның болмауы;
- технологиялық орындаудың қатты сипаттамасының болмауы;
- шығу тегі белгісіз, әдетте, жоғары үстеме ретінде;
- жеке құрылымдық элементтерінің қызметін автоматтандыру.

Бизнес процесстердің реинжинирингін жасау кез келген кәсіпорынға тың, жаңа өзгерістер алып келеді. Осы сәтте кәсіпорынның алдағы міндеттеріне келесілер кіреді:

- барлық құрылымдық ұйымдарын жаңалау;
- жаңа мақсаттар мен міндеттерді бекіту;
- жауапты қызметкерлерді белгілеу;
- ұйым жұмысын жақсартуда жаңа технологияларды қолдану;
- қызметкерлердің біліктілігін арттыру;
- басқа кәсіпорындардың алдында артықшылық беретін жаңа ұсыныстар енгізу [4].

Егер кәсіпорын үнемі нарық шарттарына сәйкес, жұмыс барысын жаңаландырып отырса, ұзақ өмір сүрері анық.

Әдебиеттер

1. Джонс М. Реинжиниринг. Бизнестегі ақпараттық технологиялар/ М.Желена ред. – Питер, 2009. – 247 б.
2. Ильин В.В. Реинжиниринг бизнес-процессов с использованием ARIS. – М.: Диалектика-Вильямс, 2008.
3. Елиферов В.Г., Репин В.В. Бизнес-процессы. Регламентация и управление – М.: Инфра, – М, 2014.
4. Андерсен Б. Бизнес-процессы. Инструменты совершенствования / Пер. с англ. С.В. Ариничева / Под ред. Ю.П. Адлера. – 5-е изд. – М.: Стандарты и качество, 2008. – 272 б.

Түйін

«Бизнес-процесстердің реинжинирингі» ұғымы басқару және ақпараттық технологиялардың қиылысқан жері болып табылады, сондықтан ол қолдаудың арнайы құралдарын жасауды талапетеді. Әдетте, реинжиниринг кәсіпорынның жаңартылған бизнес үдерістерін бекіту құралы ретінде жаңа ақпараттық жүйені енгізу әдісін қолдайды. Тиісінше, бизнес-үдерістерді қайта құру кезінде ақпараттық тасымалдаушылардың жекелеген операцияларының орындалу барысы мен нәтижелері туралы өңдеу процесстері параллелді түрде орындалады. Сондықтан компания жұмысын жақсарту үшін бизнес-процестерді оңтайландыру қажет.

Резюме

Понятие «реинжиниринг бизнес-процессов» лежит на стыке менеджмента и информационных технологий, поэтому требуется создание специальных инструментальных средств поддержки. Как правило, реинжиниринг

сопровождается внедрением новой информационной системы как средства закрепления обновленных бизнес-процессов на предприятии. Соответственно, с реинжинирингом бизнес-процессов параллельно происходит переработка форм – носителей информации о ходе и результатах выполнения отдельных операций. Поэтому для улучшения работы предприятия необходима оптимизация бизнес-процессов.

Summary

The concept of «business process reengineering» lies at the junction of management and information technologies, therefore, it is necessary to create special tools for support. As a rule, reengineering is supported by the introduction of a new information system as a means of fixing the updated business processes on the enterprise. Accordingly, with the reengineering of business processes, the processing of information carriers about the progress and results of the execution of individual operations is parallely paralleled. Therefore, to improve the work of the company, it is necessary to optimize business processes.

УДК 330.341

Мүбәрәк Е.А., *магистрант спец. «Менеджмент»*
Научный руководитель: ***Имашев А.Б.,*** *PhD, ст. преподаватель*
КазУЭФМТ

СПЕЦИФИКА СОЦИАЛЬНЫХ УСЛУГ В АСПЕКТЕ ПОВЫШЕНИЯ ЭФФЕКТИВНОСТИ ИХ ПРЕДОСТАВЛЕНИЯ

Задачи глубокого реформирования социальной сферы диктуют необходимость повышения эффективности предоставления услуг, которые принято относить к социальным. Организация предоставления таких услуг (в частности, образования, здравоохранения, культуры, физической культуры и спорта, социального обслуживания) осуществляется преимущественно структурами регионального и муниципального уровня. В связи с этим разработка механизмов повышения эффективности деятельности данных (территориальных) субъектов организации предоставления социальных услуг представляется весьма актуальной.

Однако развитию данной проблематики препятствует недостаточная научная разработанность целого ряда научных позиций. В частности, отсутствие единого понимания сущности понятия социальной сферы как родового по отношению к понятию «сфера социальных услуг» [1-8] на практике в ряде случаев приводит к снижению эффективности использования ресурсов, направляемых на предоставление социальных услуг.

Существуют принципиальные различные точки зрения на само понятие «социальная услуга», при этом достаточно очевидно, что поиск путей повышения эффективности организации предоставления этих услуг на территориальном уровне невозможен без опоры на некоторый научно обоснованный взгляд на содержание данного понятия, поскольку без этого, например, невозможно определить круг субъектов и объектов воздействия. В частности, необходимо определить целесообразность отнесения к таким объектам частных производителей социальных услуг, осуществляемых за счет бюджетных и внебюджетных источников финансирования.

Также, разработку механизмов повышения эффективности предоставления социальных услуг на уровне региона и муниципалитета целесообразно осуществлять с учетом общей специфики организации предоставления таких услуг. В литературе такая специфика не описана, в то время, как разграничение субъектов, заинтересованных в эффектах от оказания социальных услуг, предъявляющих требования к объему их производства и потребительским характеристикам, характеристикам производства, безусловно, способствовало бы построению теоретических основ разработки названных выше механизмов, поскольку, в силу ориентации социальных услуг на социальные эффекты, позиции заказчика, потребителя и плательщика в случае данных услуг определяются не столь очевидно, как в случае услуг, оказываемых с целью извлечения прибыли.

Проведенный анализ современных подходов к пониманию социальной сферы, который показал, что к социальной сфере необходимо относить ряд видов полезной деятельности каждый из которых обладает следующими признаками:

- деятельность должна быть непосредственно направлена на формирование (включая развитие и поддержание) человеческого капитала, изменение таких характеристик человека как знания, умения, ключевые и профессиональные компетенции, его физических и психологических качеств, а также мировоззрения, ценностей и других культурных качеств личности;

- деятельность осуществляется в двух формах: услуги, оказываемые конкретным индивидам или предоставление помощи в денежной и натуральной форме. При этом, независимо от формы существования, изменения в человеческом капитале являются непосредственным результатом рассматриваемой деятельности, обусловленным ее целью, характером, содержанием и используемыми ресурсами;

- с точки зрения государства и (или) органов местного самоуправления факт совершения данной деятельности порождает экстерналии (результаты деятельности оказывают вполне определенное влияние на субъектов, которые не имеют отношения к рассматриваемой деятельности: не принимают в ней участия и не обеспечивают ее ресурсами) в виде положительных социальных эффектов. При этом оценка социального эффекта, так же, как и его значимость не может быть определена абсолютно объективно без учета социально-культурных особенностей государства в целом или той или иной его территории.

Таким образом, как в территориальном так и временном разрезах, существует различное представление о положительных социальных эффектах и способах их создания, поэтому структура социальной сферы от территории к территории существенно различается. В частности, весьма различные оценки по возможным социальным эффектам имеют некоторые осуществляемые в России шаги по модернизации сферы образования, далее осуществляемая некоторыми муниципалитетами помощь определенным категориям малообеспеченных граждан в натуральной форме, по мнению некоторых экспертов, не может приводить к положительным социальным эффектам ввиду незначительности этой помощи.

Соответственно, в целях отнесения той или иной деятельности к социальной сфере, положительный знак порождаемого социального эффекта должен быть институционально признан. Возможными субъектами такого признания могут быть государственные органы (федеральные и/или региональные) и органы местного самоуправления, которые формируют данную интегральную оценку социального эффекта, опосредуя и согласовывая индивидуальные оценки граждан и социальных групп определенной территории.

Поэтому под социальной сферой целесообразно понимать сферу полезной деятельности, направленной непосредственно на развитие человеческого капитала, порождающей (с точки зрения государства и органов местного самоуправления) экстерналии в виде положительных социальных эффектов, возникающих в результате оказания услуг или предоставления помощи (в натуральной или денежной форме). Необходимо отметить, что данный взгляд на социальную сферу подразумевает ситуативность и динамичность структуры социальной сферы. Речь идет о том, что в разных регионах Российской Федерации и разных муниципалитетах одного и того же региона в реальности к услугам социальной сферы относят несколько различный их набор (понятно, что речь здесь не идет о тех функциях, которые законодательством отнесены к функциям региона или местного самоуправления). Речь идет о том, что набор услуг социальной сферы, так же как и видов и размеров помощи изменяется с течением времени. Данное понимание позволяет избежать расширительного отнесения к социальной сфере ряда видов производственной деятельности, сопровождаемых экстерналиями (жилищно-коммунальное хозяйство, общественный транспорт и проч.).

Проблема дефинирования понятия «социальная услуга» до сих пор не разрешена, что проявляется в фрагменарности взглядов и наличием неустоявшихся позиций, обладающих рядом дефектов. В частности, из поля зрения авторов различных подходов к определению социальных услуг, исчезло важное обстоятельство, связанное с рассмотрением позиций потребителей и заказчиков данных услуг. Так, ряд услуг социальной сферы характеризуется множеством заказчиков

одной и той же услуги, также несовпадением позиций заказчика и потребителя в одном субъекте. Под заказчиком в теории маркетинга услуг понимается субъект, правомочно предъявляющий конкретные требования к условиям, процессу и результату оказания услуг. При этом, наличие множества заказчиков (иных заказчиков кроме собственно потребителя услуги) на ряд услуг социальной сферы обусловлено вполне объективными обстоятельствами.

Во-первых, услуги социальной сферы производятся в целях получения социальных эффектов по инициативе институтов государства и местного самоуправления, в связи с чем данные институты предъявляют требования к характеристикам этих услуг (как правило, к их производственным характеристикам и объему производства). Государственный (муниципальный) заказ позволяет устранить дефект связанный с тем, что потребителю ряда услуг (образование, здравоохранение, социальное обслуживание) весьма непросто сформулировать требования (при этом данные требования касаются не всех без исключения характеристик услуг, а лишь тех, которые являются для заказчика значимыми и важными). Это происходит потому, что потребителю трудно сформулировать суждение относительно предмета, специалистом в котором он не является.

Во-вторых, поскольку услуги социальной сферы порождают положительные социальные эффекты, можно говорить еще об одной группе потенциальных заказчиков так называемых благополучателях – потребителях этих социальных эффектов. Несмотря на то, что благополучатели, как правило, представляют собой неопределенный круг лиц, для некоторых видов услуг социальной сферы несложно назвать таких благополучателей. В частности, потребителями социальных эффектов услуг образования являются предприятия и организации различных форм собственности, муниципалитеты то же можно сказать и о медицинских услугах.

Типичным примером многосубъектности заказчиков являются ситуации, когда услуга социальной сферы оказывается детям за плату (платное обучение, лечение, посещение музея и проч.). При этом родители детей выступают плательщиками, но и субъектами, формулирующими заказ за (или вместо) детей.

Множественность заказчиков приводит к существованию обширного объема запросов к производителю соответствующих услуг, при этом данные запросы отражают позиции существенно различных по своей институциональной природе субъектов (физических лиц – потребителей услуги, физических лиц – не являющихся потребителями, государственных и муниципальных органов власти и управления, общественных организаций, частных предприятий и проч.), это приводит к тому, что запросы данных субъектов зачастую противоречат друг другу. В частности, учреждениям-производителям услуг необходимо одновременно выполнять заказ государства (выполнять образовательный стандарт, стандарт лечения, стандарт социального обслуживания), оправдать разнообразные ожидания клиентов различных сегментов соответствующего рынка (представленные как индивидуальные их запросы), а также удовлетворить требования получателей социальных эффектов. В данной ситуации производителю услуг приходится выполнять сложнейшую работу по согласованию данных запросов, трансформацию их в заказ, конкретизирующий характеристики условий, процесса и результатов оказания услуги.

В нынешней ситуации, в сферах образования, здравоохранения, культуры, массовой физической культуры и спорта, социального обслуживания государственные (муниципальные) органы управления формулируют заказ за потребителей, иных заказчиков и благополучателей. Так, государственные и муниципальные нормативные документы устанавливают государственные гарантии непосредственных потребителей в получении услуг образования, здравоохранения, культуры, массовой физической культуры и спорта, социального обслуживания (предоставление данных услуг бесплатно, либо по ценам не имеющим экономического значения, обеспечивается путем закрепления в нормативных документах правил бюджетного финансирования производства услуг), а также ответственность непосредственных производителей услуг за их качество.

Подобные механизмы задействованы и в сфере здравоохранения, культуры, массовой физической культуры и спорта, социального обслуживания населения – заказ фиксируется в государственных (муниципальных) заданиях подведомственным учреждениям-производителям соответствующих услуг (поликлиники, больницы, станции скорой медицинской помощи, театрам, музеям,

домам и дворцам культуры, паркам, библиотекам, дворцам спорта, стадионам, центрам социального обслуживания и т.д.).

Процедурами реализации данных механизмов является лицензирование (образовательная и медицинская деятельность), аккредитация (образовательная деятельность), нормативно-подушевое финансирование (образовательная и медицинская деятельность, деятельность в сфере массовой физической культуры и спорта, социальное обслуживание населения, деятельность в сфере культуры), конкурсного порядка размещения заказа, обобщения прогнозных данных региональных и местных рынков труда (образовательная деятельность).

Наличие в социальной сфере государственных гарантий (обеспечивающих общедоступность услуг), государственного (муниципального) заказа и механизмов его бюджетного финансирования приводит к доминированию бюджетной составляющей в оплате производства услуг образования, здравоохранения, культуры, массовой физической культуры и спорта, поэтому соответствующие услуги оказываются преимущественно государственными и муниципальными учреждениями.

Модель организации производства социальных услуг с использованием преимущественным использованием государственных и муниципальных учреждений направлена на продуцирование социальных эффектов, которые получают широкие группы членов общества.

Вместе с тем, потребление социальной услуги является необходимым, но недостаточным условием создания запланированных социальных эффектов, так как сам факт получения социального эффекта зависит от множества различных факторов и условий, которые, в свою очередь, находятся между собой в различных линейных и нелинейных связях. Ряд факторов действует разнонаправленно, что порождает дополнительную нелинейность. В частности, одним из основных социальных эффектов потребления социальных услуг, проявляющимся на уровне региона, является повышение качества жизни населения, на которое влияют исторические, географические, экологические, социальные, экономические, демографические, национальные, технические, управленческие и иные факторы и условия.

Литература

1. Вульфович Р.М. Управление социальной сферой муниципального образования / Р.М. Вульфович. – Сыктывкар: КРАГСиУ, 2004. – 142 с.

2. Кухтинова Л.Г. Экономический механизм управления сферой социальных услуг (теория и практика) дисс. ... д-ра. экон. наук / Л.Г. Кухтинова.– Самара, 2007. – 310 с.

3. Медянцева С.Г. Система социальных услуг в процессе становления и развития рыночной экономики: автореф. дис. ... канд. экон. наук / С.Г. Медянцева. – Кемерово, 2003. – 24 с.

4. Перепелкин В.А., Семенов Г.В., Хайруллин Р.К.Экономика образования. – 2013. – №3.

5. Особенности создания добавленной стоимости при оказании услуг, их учета, оценки в составе общественного (национального) продукта // Вестник Самар. гос. экон. ун-та. – 2011. – №11(85). – С. 98-101.

5. Рубинштейн А.Я. Экономика социального сектора: проблемы теории / А.Я. Рубинштейн // Экономическая наука современной России. – 2005. – № 1. – С. 47-63.

6. Сосунова Л.А., Серпер Е.А. Специфика интеллектуальной собственности в сфере услуг // Вестник Самар. гос. экон. ун-та. – 2010. – №65. – С. 95-98.

7. Чернова Д.В. Проблемы и перспективы стратегической логистики в России // Вестник Самар. гос. экон. ун-та. – 2012. – №92. – С. 108-112.

8. Шишкин С.В. Экономика социальной сферы / С.В. Шишкин. – М.: ГУ ВШЭ, 2003. – 367 с.

Резюме

В статье с опорой на понимание социальной сферы как области человеческой деятельности, непосредственно направленной на формирование человеческого капитала, осуществляемой в формах услуг или материальной помощи, обладающей положительными экстерналиями, представлены особенности социальных услуг с точки зрения повышения эффективности их производства.

Түйін

Мақалада әлеуметтік қызмет саласының оң сипаттамалары бар қызмет түрлерінде немесе материалдық көмек түрінде жүзеге асырылатын адами капиталдың қалыптасуына тікелей бағытталған адам қызметінің

бағыттары ретінде әлеуметтік саланы түсіну негізінде әлеуметтік қызметтердің ерекшеліктері олардың өндірісінің тиімділігін арттыру тұрғысынан ұсынылған.

Summary

In this paper, based on an understanding of the social sphere as a human activity, directly aimed at human capitalformation, was in the form of services or material assistance, which has positive externalities, are features of social services in terms of improving the efficiency of their production.

УДК 658.5.011

Нурсолтанова А.Д., *магистрант спец. «Менеджмент»*
Научный руководитель: ***Имашев А.Б.,*** *PhD, ст. преподаватель*
КазУЭФМТ

ИННОВАЦИОННЫЕ ПРОЕКТЫ – КАК ФАКТОР ЭКОНОМИЧЕСКОГО РОСТА

Инновационная деятельность – это стержень всего процесса расширенного воспроизводства и быстрая ликвидация многих проблем в развитии народного хозяйства. Инновационная деятельность представляет собой мехенизм разработки, создания и внедрения новых товаров, услуг, технологий, которые будут являться основой производственной деятельности фирмы в будущем, а их реализация будут обеспечивать доходы и конкурентоспособность компаний. В последнее время все больше внимания уделяется вопросам формирования развития страны от получаемых доходов вследствие экспорта сырьевых ресурсов. Особенно актуальными вопросы инновационного развития стали в виду нового экономического кризиса. Во многих развитых странах наблюдается переход к инновационной экономике, который базируется на знаниях и эффективной системе разработки и внедрения технологических решений в различные сферы деятельности. В обеспечении динамически устойчивого развития национальной экономики первостепенная роль принадлежит новациям, способным обеспечить непрерывное обновление технической и технологической базы производства, освоение и выпуск новой конкурентоспособной продукции, эффективное проникновение на мировые рынке товаров и услуг. Этим и обусловлена актуальность моей статьи.

Инновации, по мнению большинства исследователей, – это принципиально новый продукт или технология, являющаяся конечным результатом целенаправленной инновационной деятельности, носящий рисковый характер. Инновационный процесс – это процесс последовательного превращения идеи в товар через этапы фундаментальных и прикладных исследований, опытно-конструктурных разработок, маркетинга, производства, сбыта. За рубежом инновационные процессы исследуются уже не одно десятилетие. Дело в том, что интенсивность инновационной деятельности в развитых странах определяет уровень экономического развития. В глобальной экономической конкуренции выигрывают государства, которые обеспечивают благоприятные условия для инновационной деятельности. Динамичное развитие инновационной сферы – одно из главных слагаемых инновационной экономики. Такая высокотехнологичная экономика предполагает наличие эффективной инновационной системы и создание институтов поддержки инновационного процесса.

Инновационный проект – это система взаимоувязанных целей и программ их достижения, представляющих собой комплекс научно-исследовательских, опытно-конструкторских, производственных, организационных, финансовых, коммерческих и других мероприятий, соответствующим образом организованных, оформленных комплектом проектной документации и обеспечивающих эффективное решение конкретной научно-технической задачи (проблемы), выраженной в количественных показателях и приводящей к инновации.

На современном этапе неизбежность перехода экономики на инновационный путь является

одним из значимых факторов ускорения экономического роста страны, ее технологического и социально-экономического развития, обеспечения экономической безопастности и конкурентоспособности на мировом рынке. В основе инновационого пути развития экономики лежит процесс поиска, подготовки, создания, реализации и коммерциализации нововведений, т.е. обеспечение превращения идей непосредственно в инновацию. Современное конкурентоспособное производство невозможно без полной реализации научно-технического потенциала, при этом особое значание приобретает не только количество, но и качество научно-технических ресурсов, совершенствование управления инновациями, системы поддержки изобретений. Инновационные процессы присущи каждому этапу исторического развития общества. По мере накопления знания и опыта совершенствуются как обшественно-политические, так и научно-производственные формы взаимодействия между хозяйствующими субьектами, регионами, государствами. Все это предопределяет проведение учеными-экономистами активных исследований при возникновения инноваций, динамики их развития, механизма распространения, характера воздействия на экономический рост и его развитие.

Множество теоритических подходов к категории «инновации», неоднозначность их классификаций, отсутствие единой методологии в исследованиях, а также неопределенность в понятии инновационной политики затрудняю формирование долгосрочной стратегии технико-экономического развития страны на базе внедрения передовых инновационных технологий. В настоящий момент существует множество вариантов классификаций инноваций по различным признакам, причем некоторые из них являются взаимопроникающими и взаимодополняющими, а отдельные виды инноваций, выделенные по тем или иным признакам дублируют друг друга. В связи с этим в зависимости от обьекта и предмета исследования инновации могут рассматриваться как: процесс, результат, система, изменение. Анализ категории «инновации» позволяет сделать вывод о том, что ключевым критерием классификации выступает критерий по потенциалу и степени новизны, который отражает уровень технико-экономического прогресса, общества и определяет деловые циклы и волны.

В современных условиях интеграционных процессов Казахстан активизирует научно-технические изменения национальной экономики на основе индустриально-инновационного развития. Обеспечение диверсификации и повышение конкурентоспособности экономики Казахстана в долгосрочном периоде с усилением ее социальной эффективности является главным предметом государственной индустриально-инновационной политики. Инновационная деятельность Казахстана, базирующаяся на внедрении новых идей, научных знаний, технологий и видов продукции в различные области производства и сферы управления обществом, относится к числу важнейших факторов развития экономики республики. Не зря в Стратегии «Казахстан-2050» ставится задача о необходимости вхождения Республики Казахстан в число 30 промышленно развитых стран мира. При этом намечены пути достижения этой цели. Страна богата природными ресурсами. В СМИ часто повторяют, что в недрах Казахстана есть практически вся таблица элементов. После распада Советского Союза Казахстану досталась достаточно развитая промышленность по добыче и первичной переработке полезных ископаемых. Особо ценными богатствами Казахстана являются нефть и природный газ. С вложением некоторых инвестиций нефтегазовая и горнодобывающая отрасли стали в стране основными, наиболее доходными. Так, на первые годы XXI в., по данным Агентства РК по статистике, прибыльность нефтегазового сектора составляла 0,61 тенге на 1 тенге реализованной продукции, а в горнодобывающей промышленности этот показатель составлял 0,55. Высокими показателями отличались и отрасли производства цветных и черных металлов. При этом в эти отрасли, в основном в нефтегазовую отрасль, вкладывались инвестиции и в последующие годы. Что касается других отраслей промышленности, то они отличались не просто скромными, а весьма низкими показателями, особенно это касается сельского хозяйства, прибыльность которого составляла всего 0,09 тенге на 1 тенге реализованной продукции, и энергетики, имеющей прибыльность 0,14 тенге.

Чтобы оздоровить в будущем экономику страны, в Стратегии «Казахстан-2050» провозглашен курс на диверсификацию экономики, развитие отраслей с высокой прибавочной стоимостью, механизмом для достижения этого утверждено форсированное индустриально-инновационное развитие. Согласно выступлениям Президента и его ежегодным Посланиям народу Казахстана, в приори-

тетные направления входят следующие: технологическое перевооружение и широкомасштабная модернизация аграрного сектора, развитие стройиндустрии и производство строительных материалов, развитие нефтепереработки и инфраструктура нефтегазового сектора, развитие металлургии и производства готовых металлических продуктов, развитие химической, фармацевтической и оборонной промышленности, модернизация и развитие сферы энергетики, включая создание «чистой» энергетики, развитие транспорта и коммуникационной структуры.

Актуальность развития экономики в инновационном контексте передана через Послание Президента Республики Казахстан Н. Назарбаева народу Казахстана (от 17 января 2014 года). Описывается важность селекции перспективных инновационных проектов и привлечения зарубежных экспертов. Рассматриваются актуальные направления развития инноваций, которые помогут отечественной экономике получить высокую отдачу на основе использования прямых инвестиций и применения внешнеторгового, налогового и других инструментов государственного регулирования, способных обеспечить производство новых конкурентных видов продукции: космос, новая энергетика, биотехнологии, специальная химия, телекоммуникации и связь. Также в работе присутствует статистический обзор: инновационная активность предприятий в РК, направленность инвестиций в инновационном секторе, среднемесячная заработная плата персонала, занятого исследованиями и разработками. В нашей стране уже внедряются инновационные проекты, реализация которых даст определенный положительный эффект. Заслуживают самого большого внимания все проекты, к какой бы сфере не относилась инновация, каким бы не был в масштабах страны конечный результат, будь то экономический, социальный, культурный, политический – любой положительный сдвиг работает на общий прогресс государства. Многие проекты содержат в себе различные, на первый взгляд неочевидные эффекты, например, продуктовые инновации, не только увеличивают экономические результаты товаропроизводителя – автора инновации или лицензиата, но и способствуют росту всей социально-экономической системы страны и благополучию народа. Исходя из изложенного, работа по управлению инновационными проектами приобретает в Казахстане особую актуальность, расширяя поле деятельности обычных менеджеров и увеличивая востребованность труда проектных и инновационных менеджеров.

В Послании Президента Республики Казахстан Н. Назарбаева народу Казахстана (от 17 января 2014 года) развернут и представлен план по вхождению в числе 30-ти развитых стран мира, что невозможно без инновационного рывка. Также в указанном документе говорится о том, что в предстоящие 15-17 лет будет создан наилучший климат для реализации идей. Планируемый уровень инвестиций в науку ожидается не ниже 3% от ВВП, что, по прогнозам, позволит в совокупности с другими факторами увеличить долю несырьевой продукции в казахстанском экспортном потенциале до 70%. Также планируется увеличить долю малого и среднего бизнеса до 50% с нынешних 20% в производимом ВВП, что невозможно без успешного управления инновационными проектами на предприятиях.

В настоящее время, принимая во внимание стремительную глобализацию, большинство стран мира либо приступили к формированию новой технологической структуры развития собственной экономики, либо перешли на нее. В этой связи скорейшее создание и развитие конкурентоспособной инновационной экономики – одна из самых приоритетных задач для Казахстана. Технологические инновации в долгосрочной перспективе необходимы для увеличения эффективности экономики и повышения уровня жизни. Их создание требует наличия благоприятной для инновационной деятельности среды, которую должны поддерживать государственный и частный секторы. Это, в частности, подразумевает достаточные инвестиции в научные исследования, особенно со стороны бизнеса, вы-сококачественные исследовательские институты, сотрудничество в исследованиях НИИ, университетов и промышленности, а также гарантии защиты интеллектуальной собственности и потенциальных инвестиций. Сейчас Институты развития выполняют роль «локомотива» инновационного развития Казахстана, осуществления структурной перестройки экономической системы на базе увеличения доли производств с высокой добавленной стоимостью, повышения уровня инновационности традиционных секторов экономики, способствуя повышению конкурентоспособности экономики Казахстана в целом.

В таблице показаны компоненты основных показателей конкурентоспособности, которые формируют базис инновационной деятельности в стране.

Конкурентный потенциал Казахстана и других стран мира

№	Показатели	Казахстан		Россия		Азербайджан		Китай		США		Швеция		Япония		Средний балл по 133-м странам
		Значение индекса	Место в рейтинге	Значение индекса	Место в рейтинге	Значение индекса	Место в рейтинге	Значение индекса	Место в рейтинге	Значение индекса	Место в рейтинге	Значение индекса	Место в рейтинге	Значение индекса	Место в рейтинге	
Состояние научного потенциала																
1	Возможности страны по проведению исследований и подготовке кадров	4,0	68	4,0	69	4,1	60	4,4	47	6,0	3	5,8	7	5,5	13	4,1
2	Качество математического и научного образования	3,9	72	4,7	42	3,6	85	4,8	35	4,5	48	4,8	36	4,9	25	4,0
3	«Утечка мозгов»	3,3	61	3,5	53	3,3	63	4,2	39	6,0	1	5,2	7	4,8	20	3,5
4	Доступность ученых и инженеров	4,0	74	4,4	48	4,4	49	4,6	36	5,6	5	5,6	3	5,9	20	4,1
5	Расходы компании на развитие и исследовательскую деятельность	3,1	60	3,3	46	3,0	65	4,2	23	5,6	5	5,6	3	5,9	2	3,3

Примечание. Данные международного рейтинга ВЭФ.

В связи с этим критически важным является вовлечение потребителей на ранних этапах НИОКР как за счет увеличения госбюджетного финансирования исследований и разработок частного сектора, так и за счет увеличения расходов самого частного сектора на проведение НИОКР. И здесь важную роль играет налоговое стимулирование. О необходимости создания льгот и преференций для частного капитала, направляемого в сферу научной и инновационной деятельности, говорится очень много. Так, практика зарубежных стран показывает, что наиболее действенными мерами являются включение затрат на НИОКР частного сектора в затраты на производство и реализацию продукции.

Для создания инновационного климата нужно формировать механизм экономического стимулирования. Экономический механизм в инновационной сфере – это совокупность организационно-хозяйственных форм и методов управления инновационной сферой, составная часть национальной экономики. Под организационными формами следует понимать функциональную, отраслевую и межтерриториальную, межотраслевую и национальную формы организации инновационной деятельности. Необходимо активизировать инновационную деятельность предприятий с использованием их налоговых инструментов. К предприятиям, выпускающим новую конкурентоспособную технику и использующим прогрессивные технологии, следует применить льготное налогообложение имущества (например, освободить полностью от налога на имущество в первый год их деятельности, на 50 % – во второй, на 30 % – в третий, на 20 % – в четвертый). Помимо предоставления налоговых льгот, инновационные предприятия и организации должны стимулироваться с помощью эффективной амортизационной политики. Амортизационный фонд при инновационном вос-

производстве служит финансовым источником не только восстановления, но и расширения основных средств.

Таким образом, переход экономики в новое качественное состояние обусловливает значимость активизации инновационной деятельности, решения проблем формирования инновационного потенциала страны, позволяющего реорганизовать экономику, ускоренно развивать наукоемкое производство, что должно стать важнейшим фактором обеспечения условий для экономического роста и вхождения РК в число 30 развитых стран мира.

Подводя итог, можно сказать, что развитие инновационной системы Республики Казахстан нацелено на достижение устойчивого развития страны путем диверсификации отраслей экономики и отхода от ее сырьевой направленности, при этом инновации определены как основной фактор, характеризующий конкурентоспособность национальной экономики. Полноценное использование инноваций для дальнейшего динамичного развития экономики и общества возможно при проведении государством целенаправленной инновационной политики.

Литература

1. Инновационное развитие: экономика, интеллектуальные ресурсы, управление знаниями / Под ред. Б.З. Мильнера. – М.: ИНФРА-М, 2014. – 624 с.

2. Бовин А.А., Чередникова Л.Е., Якимович В.А. Управление инновациями в организации: Учеб.пособие. – М.: Омега-Л, 2015. – 415 с.

3. Послание Президента Республики Казахстан – Лидера Нации Н.А.Назарбаева народу Казахстана «Стратегия «Казахстан-2050»: новый политический курс состоявшегося государства» // Мысль. – 2013. – № 1. – С. 2-23.

4. Тулекбаев Е. Т. Построение национальной инновационной системы в Казахстане // Инновации. – 2007. – № 8 (106). – С. 28-34.

5. Государственная программа по форсированному индустриально-инновационному развитию Республики Казахстан на 2010-2014 годы от 19 марта 2010 года № 958. – Астана, 2010.

Резюме

В статье уделяется внимание понятию «инновация» и его основным элементам. Обосновывается необходимость инновации с точки зрения масштабности решаемых задач. Раскрывается содержание отдельных фаз разработки инновационного проекта. Делается вывод о том, что реализация инновационного проекта является фактором экономического роста страны.

Түйін

Мақалада «инновация» түсінігіне мән беріліп, оның негізгі элементтері қарастырылады. Ауқымды шешілетін мәселелерге байланысты инновацияның қажеттілігі түсіндіріледі. Инновациялық жобалардың жекелей фазалары баяндалады. Қорытындылай келе, мемлекет экономикасының өсуінің факторы инновациялық жобалар болып табылады.

Summary

The article focuses on the concept of «innovation» and its main elements. The necessity of innovation, in terms of the scale of tasks. The content of the individual phases of the innovation project. It is concluded that the implementation of the innovative project is a factor of economic growth of the country.

УДК 658.114:659.127
Нигметова М.Д., *магистрант спец. «Менеджмент»*
Научный руководитель: ***Саткановa Р.Г.,*** *к.э.н., доцент*
КазУЭФМТ

ФОРМИРОВАНИЕ КОРПОРАТИВНОГО ИМИДЖА ФИРМЫ

Изменение конъюнктуры мирового и казахстанских рынков, постепенное наполнение их различными товарами или услугами, технический прогресс – все это способствует актуализации использования разнообразных современных технологий управления, среди которых отдельно отметим интерактивное бизнес-управление, экономико-математические модели и методы, формирование эффективных систем мотивации, качественное обслуживание потребителей, маркетинговые приемы и технологии. В рамках аспектов данного исследования рассмотрим более детально именно маркетинговые технологии, одной из которых по праву считается формирование благоприятного корпоративного имиджа. Особое значение он приобретает для сферы услуг, ибо в силу специфики самих услуг потребители при выборе их производителя все больше опираются на его имидж и деловую репутацию.

Вместе с тем, как показало исследование, благоприятный корпоративный имидж является основным атрибутом конкурентоспособности организации, который формирует лояльность сотрудников, клиентов и партнеров, а также влияет на ее привлекательность и уникальность в глазах широкой общественности [1].

Поэтому считаю необходимым в рамках данного исследования проанализировать теоретические аспекты формирования благоприятного имиджа предприятия и выявить наиболее благоприятные факторы его развития.

Основной фактор, благодаря которому мы воспринимаем и оцениваем какого-либо человека или организацию, – это впечатление от них же, то есть их имидж, являющийся определяющим фактором нашего отношения к ним. Говоря о времени и месте рождения серьезных разработок в области имиджа, исследователи называют Западную Европу, Северную Америку и Японию начала 50-х гг.

Изначально над имиджем предпочитали работать только лишь крупные корпорации и компании, и вся работа ограничивалась созданием комплекса графических элементов в заранее определенном фирменном стиле, а также формированием речевых имиджевых составляющих, как, например, слоган или название. Тем не менее с возрастанием количества исследований и лиц, желающих подчеркнуть свою исключительность, вместо простых приемов стали использовать многоплановые и разнообразные решения, после же имиджмейкинг как таковой перестал считаться дисциплиной области дизайна в пользу становления отдельной дисциплины всеохватывающих коммуникаций, каким он известен сейчас. В данном случае слово «коммуникация» сопрягается со словом «всеохватывающая» потому, что она охватывает не только визуальную составляющую, но практически каждую отрасль производственной и непроизводственной деятельности; принимает во внимание конкретные и опосредованные, реальные и предполагаемые, настоящие, предшествующие и предстоящие условия, умеющие оказать воздействие на результаты компании.

Как правило, если речь идет об имидже организации, подразумевается корпоративный имидж, который рассматривается как мнение о данной организации у группы людей, сформированное на основе возникшего у них образа этой фирмы. Как правило, данное мнение возникает вследствие либо прямого контакта с фирмой (его продукцией), либо информации, полученной от других людей. По сути, имидж фирмы – это то, как оно выглядит в глазах людей, или – что одно и то же – каково о нем мнение людей [2].

Основным понятием и составляющей корпоративного имиджа является корпоративная культура. Если рассматривать данное понятие с точки зрения расширительной концепции, то оно трактуется как концепция совместно разделяемой философии, взглядов и общепризнанных норм в целом. К примеру, в качестве философии одной организации может быть установлен принцип «самый высококачественный сервис», в качестве профессиональных взглядов другой организации может стоять постулат «Всегда быть на стороне потребителя».

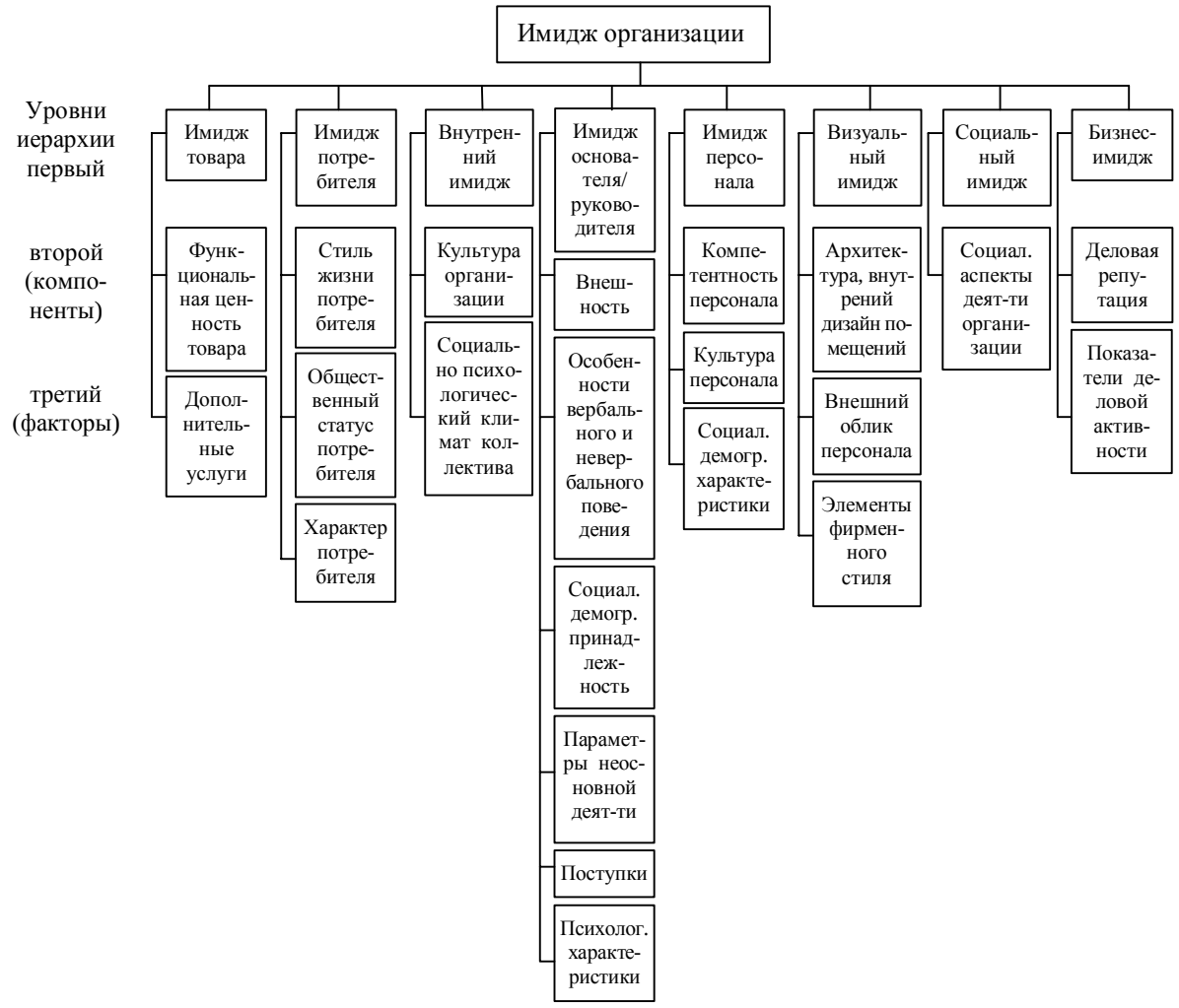


Рис. 1. **Имидж организации [2]**

Со временем, в течение коллективной работы, в фирме начинают формироваться оценочные концепции, прямо влияющие на мировосприятие и мировоззрение в их общей совокупности. Далее создаются организационные кодексы, не соблюдение которых станет считаться негативным отклонением от нормы. Осознание и принятие этих концепций становится определенным пропуском в корпоративный мир и катализатором профессионального прогресса. Корпоративные философия, символика, кодекс представляют собой, по сути, составляющие организационного уравнения, они составляют структуру узнаваемости фирмы и в конечном счете влекут за собой формирование идентификацию образа фирмы. Из этого следует, что имидж – это совокупность ассоциаций или впечатлений, которые целенаправленно или стихийно были сформированы в умах общественности. Следует отметить, что такая совокупность ассоциаций имеется абсолютно у каждой организации, независимо от того, развивают ли имидж специалисты этой самой организации или же нет [3].

При этом следует отметить, что если имидж не развивать искусственно, то он начинает развивать себя сам, но этот процесс уже протекает стихийно. При таком подходе совершенно невозможно предсказать, каким сформируется имидж в конечном итоге. Это связано с динамичностью и непредсказуемостью рыночной среды в целом. Таким образом, осуществить конкретный выбор между желанием и отсутствием желания сформировать имидж предприятия нельзя, возможно лишь выбирать между стихийным или целенаправленно создаваемым имиджем. Осознанное манипулирование имиджем гораздо выгоднее с экономической точки зрения, по сравнению с необходимостью исправлять последствия собственной халатности и бездействия.

Формирование позитивного имиджа фирмы позволяет реализовать выполнение следующих задач:

1. Прирост значимости, уважения и престижа фирмы за счет публичного позиционирования его как организации.

2. Рост производительности и продуктивности мероприятий по продвижению продукции фирмы на рынок и реализации эффективной рекламной деятельности.

3. Упрощение процесса внедрения на рынок новых товаров или услуг, так как фирма, у которого уже сформирован позитивный имидж, гораздо проще внедрять на рынок новый товар (услугу).

4. Рост конкурентоспособности фирмы за счет того, что когда потребитель сталкивается с одинаково качественными товарами или услугами, то выбор он сделает, скорее всего, в пользу того фирмы, имидж которого является более привлекательным.

5. Получение возможности не только формировать общественное мнение, но и манипулировать им путем использования различных средств и инструментов.

Корпоративный имидж по меньшей мере преследует выполнение трех функций, благодаря которым можно сделать определенные выводы об успешности и эффективности его формирования:

1. Производить нужное (заданное, запланированное) впечатление. «Запланированное впечат/ление», как правило, подчинено цели, выработанной на основе корпоративной стратегии. Это может быть образ консервативной или, напротив, инновационной организации. Это может быть образ маленькой и мобильной или, наоборот, слегка медлительной, но «непотопляемой» структуры. Это может быть образ узкоспециализированной или же постоянно расширяющей ассортимент своих услуг фирмы, идущей по пути диверсификации деятельности. Кроме того, это может быть образ «доступной» или «элитной» фирмы. Это, пожалуй, самые простые, но эффективные способы позиционирования.

2. Позиционировать себя на рынке. Позиционирование организации на рынке – это, в числе прочего, вопрос самоидентификации: организация, осознав свою миссию на рынке, понимает, кто она есть, что она делает и зачем, в чем ее специфика и преимущества для клиента, а также кто ее основные партнеры (включая поставщиков, потребителей и всех, кто участвует в производственной, сбытовой цепочке или цепочке обслуживания).

3. Побуждать к действиям. По законам психологии, чтобы сформировать у человека готовность к действиям в нужном направлении (например, купить продукт, заключить сделку и пр.), т. е. сформировать установку, необходима основа. Это основа складывается из нескольких компонентов. Прежде всего, это существование потребности в товарах и услугах данной фирмы.

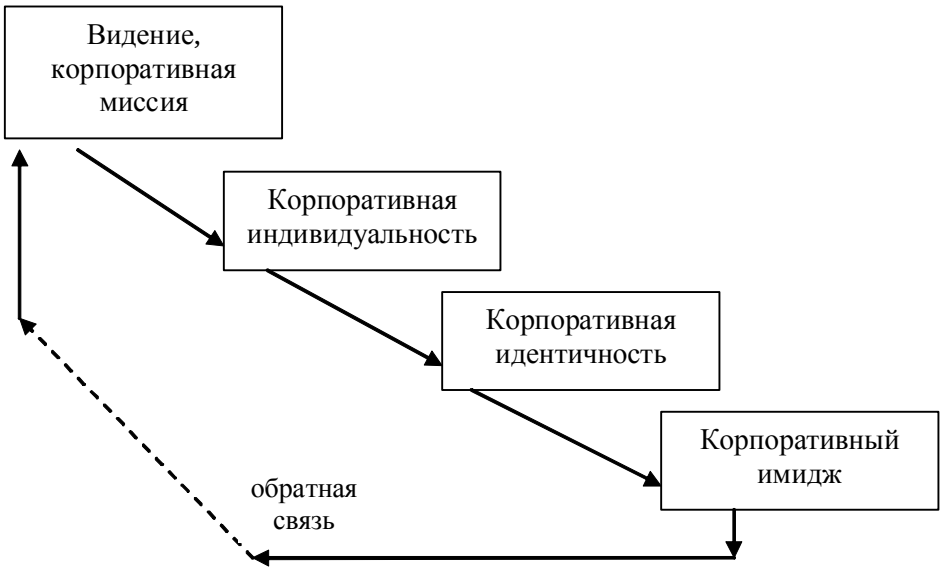


Рис. 2. **Процесс формирования корпоративного имиджа [4]**

Если у организации имеются в наличии нужные ресурсы, а также если она способна удовлетворить потребность, она должна показать, что только лишь она может наиболее качественно и эффективно удовлетворить эту самую потребность. После чего фирме следует запустить эффективную и правильно построенную коммуникационную кампанию, основной особенностью которой будет грамотное выделение своих преимуществ, возможное компенсирование недостатков, а также выделение задач и целей предприятия, и чем четче и удачнее фирма сможет это реализовать, тем больше у нее будет шансов на успех [4].

Прежде чем начать формирование позитивного имиджа фирмы, желательно получить четкое представление о структуре имиджа, его особенностях, закономерностях построения и влиянии на сознание потребителей. Для начала следует отметить, что структура имиджа включает в себя 8 составных компонентов.

1. Товарный имидж. Один из самых узнаваемых образов об уникальных характеристиках продукта, которые придают ему исключительность и отличительные черты, присущие аналогичным ему продуктам.

2. Потребительский имидж. Этот элемент содержит образы об отличительных особенностях потребителей, их сегментах, предпочтениях и т.д.

3. Имидж руководителя. В первую очередь он включает в себя профессиональные характеристики, формирующие представление о нем как о лидере. Тем не менее этот имидж формируют и множество посторонних факторов, таких как, например, социально-демографическая принадлежность, в непрофессиональная деятельность и в некоторых случаях даже внешность.

4. Имидж персонала. Система совокупных качеств, наиболее ярко характеризующих работников предприятия. В основном он формируется на основе опыта, полученного от непосредственного контакта с работником или работниками. Следует отметить, что зачастую позитивный или негативный имидж персонала может сформировать всего лишь один сотрудник, поскольку у определенной доли потребителей есть свойство приписывать характеристики всем членам фирмы и оценивать фирму в целом на основе единичного опыта контактирования с каким-либо одним работником, поскольку он может расцениваться как «лицо» организации.

5. Внутренний имидж. Этот термин раскрывает отношение работников данной организации к ней же самой. В данном случае сотрудники фирмы расцениваются не только как человеческий ресурс, но и как один из основных аспектов, образующих представление масс об организации. Главными определяющими факторами являются корпоративный кодекс и культура, а также социально-психологические условия внутри фирмы, которые, в свою очередь, формируют их лояльность к организации.

6. Социальный имидж. Имидж, совмещающий образы и впечатления представителей общественных масс о фирмы и аспектах его деятельности.

7. Бизнес-имидж. В первую очередь формируется партнерами и конкурентами, азатем уже, в самую последнюю очередь, и потребителями. Он может включать в себя такие характеристики, как прозрачность ведения бизнеса, добросовестность, объемы продаж, номенклатура товаров или услуг, финансовая устойчивость и т. д.

8. Визуальный имидж. Осязаемая составляющая: название организации, фирменный цвет, символика, дресс-код, интерьер и экстерьер.

Очень важно, чтобы каждый элемент структуры имиджа был, информационно заполнен самой организацией. В противном случае, массовое сознание, в силу определенных стереотипов, наполнит содержанием недостающий элемент самостоятельно, что не всегда может пойти на пользу организации: в последующем, внедряя в массовое сознание новую информацию, придется преодолевать барьер уже существующей установки.

Большую роль в формировании эффективного корпоративного имиджа играет сформированный на фирме внутренний маркетинг. Особое место занимает внутренний маркетинг на фирмах индустрии услуг, которая сама по себе является высококонтактной сферой, когда качество предоставляемых услуг в большей степени зависит от персонала предприятия. Достаточно ярко идеи внутреннего маркетинга проявились в рамках азиатской модели менеджмента, хотя и были

предложены и получили распространение в западных школах менеджмента и маркетинга. Представляет интерес японский менеджмент, в рамках которого идея «внутреннего потребителя», являющаяся одной из ключевых во внутреннем маркетинге, нашла отражение в концепции всеобщего менеджмента качества, предполагающей фокусирование всей деятельности фирмы на нуждах и пожеланиях как внешних, так и внутренних потребителей, она содержит в себе идею удовлетворения персонала, которая решается не только с помощью мотивации, но и средствами внутреннего маркетинга.

Формированию идеального имиджа способствует маркетинговая стратегия развитая фирмы. Таким образом, работа по созданию положительного имиджа фирмы – не одно или несколько отдельных мероприятий, а вся система деятельности фирмы. В конечном счете, имидж определяется качеством, ценой, доступностью товара, надежностью его после продажного обслуживания, историей фирмы и, конечно рекламой, которая хотя и не может повлиять на качество продукции однако изначально создает представление фирмы. Затраты на формирование имиджа той или иной компании однозначно оправданы негативным эффектом стихийного формирования имиджа. Целенаправленное, продуманное создание образа приводит, напротив к позитивному результату, так как имидж должен работать, выполнять определенные функции.

Из принания значимости позитивного имиджа фирмы на рынке следует необходимость его изучения. Фирмам, серьезно озабоченным проблемой положительного представления себя на рынке рано или поздно придется заняться изучением своего имиджа и работой над ним. Как пишет известный западный специалист по проблемам организационного имиджа Т. Гарбетт, « ... имидж компании: контролируйте его, или он будет контролировать вас» [5].

Сегодня рынок не испытывает недостатка формирования имиджа. Однако, не которые фирмы часто не учитывают специфику казахстанского восприятия, а потому нуждаются в переработке и адаптации к особенностям восприятия и стереотипам нашего общества.

Литература

1. Горчакова В.Г. Имидж. Искусство и реальность: Учеб. пособие для студентов вузов. – М.: Юнити-Дана, 2015. – 279 с.

2. Чумиков А.Н. Имидж – репутация – бренд: традиционные подходы и новые технологии: сб. ст. – М.: Директ-Медиа, 2015. – 106 с.

3. Тимиргалеева Р.Р. Интерактивное бизнес-управление взаимоотношениями в социально-экономической системе // Актуальные проблемы современной науки: IV Междунар. науч.-практ. конф. – Ставрополь, 2015. – С. 378-381.

4. Симан Р. Управление корпоративной репутацией: Учеб. пособие. – Санкт-Галлен: Кювилье, 2014. – 516 с.

5. Ковальчук А.С. Основы имиджелогии и делового общения: Учеб. пособие. – М.: Феникс, 2014. – 224 с.

Резюме

В статье рассматриваются вопросы обоснования необходимости формирования корпоративного имиджа. Исследованы теоретические аспекты формирования благоприятного имиджа фирмы, его структура. Проанализированы задачи, решаемые фирмой посредством формирования позитивного имиджа. Обозначена роль внутреннего маркетинга в данном процессе.

Түйін

Мақалада корпоративті имидж құрудың қажеттілігі жайлы қарастырылады. Фирманың имидж құрылуы, оның құрылысы және теориялық негіздері зерттелген. Имидждың оң жақтары қалыптасқанда, қандай мәселелер шешілетіні бақыланды. Жұмыс барысында фирманың ішкі маркетингтің алатын рөлі анықталды.

Summary

The article considers the questions of a substantiation of necessity of formation of corporate image. Theoretical aspects of formation of favorable image of the company, its structure. Analyzed problems solved by the firm through the formation of a positive image. The role of internal marketing in this process

ӘОЖ 658.7:338(005)
Тілеулинова Қ.Б., *«Менеджмент» мамандығының магистранты*
Ғылыми жетекшісі: ***Оразбаева К.Н.,*** *т.ғ.д., профессор*
ҚазЭҚХСУ

ЗАМАНАУИ БАСҚАУ ЖҮЙЕСІНДЕ ЕСКЕРІЛУІ ТИІС ЕРЕКШЕЛІКТЕР МЕН ҚАҒИДАТТАР

Өткен ғасырларды әлі де болса салалардың қалыптасуы, түрлі технологиялардың пайда болуы, жаңа қалалардың, жаңа өндірістердің қарыштап даму жолына түсуіне бағытталған кезең деуге болады. Сәйкесінше әр заманның өз жұмыс жүйесі, басқарудағы қағидаттары, адамдардың шарттар мен жағдайларды қабылдауы мен көзқарасы болады. Бірақ қалыптасқан бұл жүйелер уақыт өте келе ескіріп, заман талаптарына сай келмеуі мүмкін. Демек, әр дәуір өзіндік ережелерімен, басқарудағы принциптерімен келеді. Және тың идеялар мен жаңа бастамаларсыз, қажет етілетін білім көзі мен тәжірибесіз өндіріс те өркениет те дамымайды.

Жаһандану заманының жаңа белесіне өту басқару жүйесін жаңаша қалыптастыруды талап етеді. Кез келген кәсіпорынның, шағын бизнес түрлерінің тиімді қызмет етуі көп жағдайда басқару шараларына байланысты. Сол себепті басқаруды ұйымдастырудың маңыздылығы әрбір ұйым, әрбір қор, әрбір кәсіпорын үшін өте маңызды. Өйткені кәсіпорын аз шығын мен көп пайда табу үшін тиімді басқару, жоспарлау, ұйымдастыру, жігерлендіру, бақылауды жақсы жүргізе білуі керек. Мұның бәрі кәсіпорынды нарықта өз орнын ұстап тұруына, басқа кәсіпорындармен бәсекелестікке түсуге, жоғары сапалы өнім шығаруға, кәсіпорынның ішкі және сыртқы ортасымен дұрыс қарым-қатынас жүргізуіне жұмысшыларды еңбекке жігерлендіруге, жаңа технологияларды өндіріске қолдануға, нарықтық экономиканың ағымына байланысты жедел, тиімді шешімдер қабылдауына мүмкіндік береді.

Сонымен қатар, осы шаруашылық шараларының барлығын белгілі бір жүйеге келтіріп, бақылау жасауға ықпал етеді.

Қандайда болмасын кәсіпорын нарықта өз орнын табамын десе алдымен басқаруды дұрыс, тиімді,ортақ мүдделердің орындалуына бағыттап ұйымдастыру керек.

Қазіргі заман басшылардан не күтеді? Басшы мен қызметкердің қарым-қатынасы қандай болуы керек? Қойылатын талаптар мен орындалатын міндеттер реті қандай? Басқарудың қай тәсілі бәсекеге қабілеттілікті өсіре алады? Дұрыс басқау жүйесін құру алдымен осы сұрақтарға жауап іздеуден басталуы керек.

Қазіргі жағдайда әлемдік басқару тәжірибесінде еңбек және шығармашылық әлеуетті неғұрлым толық жүзеге асыруға, жалпы экономикалық табысқа жетуге және қызметкерлердің жеке қажеттіліктерін қанағаттандыруға бағытталған әр түрлі технологиялар мен кадрлық менеджмент модельдері қолданылады.

Дамыған елдердің мамандары мен зерттеушілері персоналды басқарудың бірнеше модельдерін бөледі: ынталандыру арқылы басқару; негіздемелік басқару; табыстау негізінде басқару; кәсіпкерлік басқару.

Ынталандыру арқылы басқару қызметкерлердің қажеттіліктерін, мүдделерін, көңіл-күйін, жеке мақсаттарын зерделеуге, сондай-ақ ынталандыруды өндірістік талаптар және мақсаттармен интеграциялау мүмкіндігіне сүйенеді. Мұндай модельде кадрлық саясат адам ресурстарын дамытуға, моральдық-психологиялық климатты нығайтуға, әлеуметтік бағдарламаларды іске асыруға бағдарланады.

Мотивациялық менеджмент – ынталандыру басымдықтарын пайдалана отырып, тиімді мотивациялық модельді таңдау негізінде басқару жүйесін құру.

Негіздемелік басқару қызметкерлердің бастамалық, жауапкершілік және дербестік сияқты қасиеттерін дамытуға жағдай жасайды, ұйымшылдық және коммуникация деңгейін арттырады, еңбекпен қанағаттану өсуіне ықпал етеді және басқарудың корпоративтік стилін дамытады.

Сенімділік негізінде басқару. Бұл қызметкерлерге құзырет пен жауапкершілік, дербес шешімдер

қабылдау және оларды іске асыру құқығын беру арқылы басқару. Адам ресурстарын басқарудың неғұрлым жетілдірілген жүйесі болып табылады.

Еңбек өнімділігінің тағы бір маңызды шарттарының бірі – таңдалған кадрлар сапасы. Басқарудың тиімділігі мен оны жеңілдету үшін кадрлардың біліктілігі жоғары, арнайы мамандандырылған болуы тиіс. Белілген міндеттемелерге жауапты тұлғалар тағайындалып, оларға белгілі бір деңгейге құзіреттілік берілуі керек. Ал жаңадан орналасқан қызметкерлермен арнайы бейімдеу жұмыстары жүргізілуі тиіс.

Жұмысқа жаңадан қабылданған қызметкерді компанияның барлық жағыдайымен таныстыру қажет. Бұндай таныстыруды сол бөлімде қызмет көрсететін қызметкер таныстырады. Сонымен қатар жаңадан қабылданған жұмыскерлер үшін тәжіребелі қызметкерді жетекші ретінде сайлауға болады.

Қажетті ақпаратпен таныстырудың ең тиімді жолы бұл жаңадан қабылданған қызметкерлерге арналған құжаттар. Ұйымға жаңадан кірген қызметкердің бейімделуіне бақылау жүргізу қажет. Ұйымға жаңадан қабылданған қызметкер үшін бейімделу процессі қорытынды аттестациямен аяқталады. Бұл ол қызметкердің ары қарай жұмыс істеуін және дәрежесінің көтерілуін көрсетеді. Сонымен қатар бұл сынақ мерзімінің аяқталуын білдіреді.

Кадрлар сапасын тұрақты бақылауда ұстау үшін міндетті түрде сынақ мерзіміжүргізілуі керек. Негізгі мақсат – қызметкердің жұмысқа қабілетін тексеру. Қызметкерге қойылған сынақ мерзімі келісім шарт бойынша қойылмайды, қызыметкерді сынақ мерзімі белгілі бір күн немесе айлап берілуі мүмкін. Бірақ, сынақ мерзімі үш айдан аспауы керек. Қызметкерді сынау мерзімі қызметкердің, жұмыскердің жұмыс стажына кіретін болады. Сынақ мерзімі кезінде қызметкер жаңа жұмыс орнында өзін көрсетуі керек. Ал жұмыс беруші қызметкердің жұмысын бағалап соған байланысты қорытынды жасауы керек. Егер жұмыс беруші қанағаттанбаған болса сынақ мерзімі біткенше жұмыскермен келісімшартты бұзуы қажет. Компаниямен және оның қызметкерлерімен жеке танысу да мамандар үшін жұмыс жасау барысын біршама жеңілдетеді.

Қызметкерді компанияның барлық құжаттарымен таныстырып болғаннан кейін қызыметкерді жұмыс орнымен яғни офисімен таныстырады.

Бұл таныстыруды директор немесе қызметкердің бастығы жүргізгені абзал.

Жалпы басқару әдістері мен басқару әдістерінің түрлері өте көп және әрбір мекеме өзіне тиімдісін қолданысқа енгізуі тиіс.

Басқару әдістері дегеніміз бұл басқарудың мақсатқа жетудегі іс-әрекеттік жолдары. Басқару субъектісінің басқару объектісіне ықпал жасау әдістері басқару әдістері деп түсіндіріледі. Басқару әдістері ұжымдар қызметінің жоғары тиімділігін, олардың ынтымақты жұмысын қамтамасыз етуге тиіс. Мұның өзі басқару әдістерін өндірістік-шаруашылық міндеттерді шешу процесінде қолданылатын басқа да техникалық және технологиялық әдістерден ерекшеленеді. Басқару әдістері басқару процесін мүлтіксіз ұйымдастыру, осы заманғы техниканы пайдалану, еңбек пен өндірісті прогресті жолмен ұйымдастыру үшін жағдайлар жасайды, олардың барынша тиімді болуын қамтамасыз етеді. Сонымен, әдістер-басқару қызметінің мәні және негізгі мазмұны болып табылады, өйткені басқару міндеттері солар арқылы іске асырылады.

Басқару ілімінде бірнеше әдістер бар:

1. Әкімшілік әдістері.
2. Экономикалық.
3. Әлеуметтік-психологиялық.

Басқарудың шеберлігі осы әдістерді толық, пайдаланып, алға қойған мақсатқа байланысты олардың ара-салмағын дұрыс ұстауда.

Ең негізгі әдіске – әкімшілік әдіс жатады.

Әкімшілік әдістерінің негізі – жекеменшік кәсіпорынның мақсатқа жетудегі ұйымдастырудың ықпалы, әсері. Әрқашанда басқару аппаратындағы жұмыстарды бөлуді қажет етеді. Бұл өндіріс органдарының басқару құрамын жасаудан басталады. Қанша бөлім қажет, олар бір-бірімен қандай қатынастарда болуы керек деген сұрақтар толық шешім табады.

Басқарудың ұйымдық-әкімшілік әдістері ұжымдарға және солар арқылы өндіріс процестері мен кәсіпорынның шаруашылық қызметіне ықпал еуге үлкен роль атқарады. Басқарудың ұйымдық-

әкімшілік әдістері дегеніміз – өндіріс процесінде қызметкерлер арасында қалыптасатын ұйымдық қатынастарға тікелей басқарушылық ықпал жасау тәсілдері мен жолдары құралдарының жиынтығы болып табылады. Бұл ықпал жасау әдістері жұмыстағы айқындық пен ынтымақтастықты, тәртіптілікті, жүйе жұмысының орамдылығы мен тиімділігін қамтамасыз етуге, жұмыста қажетті реттілікті сақтауға, басшы органдармен адамдардың барлық шешімін іске қосуға, кадрлар мен жұмысты іске асыруға тиіс.

Ұйымдастырушылық ықпалдарына: әр бөлімнің іс-әрекеттері жөніндегі ережелері, әр маманның, қызметкерлердің міндеттерін анықтайтын инструкцияларды істеу жатады. Бұл құжаттар болмаса бөлімдердің іс-әрекеттердің жөні болмай, басқару қиындап кетеді.

Әкімшілік әдісіне күнделікті жұмыстарды ұйымдастырып, басқарып отыру әрекеттері жатады. Бұлар бұйрық, нұсқаулар арқылы іске асырылады. Кадрларды іріктеу, жұмысқа алу, босату, жазалау – бәрі де әкімшілік әдістеріне сай келеді.

Қазіргі таңда ел дамуы мен халық шаруашылығын өркендетуде басқарудың экономикалық әдістері зор маңыз алып отыр. Басқарудың экономикалық әдістерінің мазмұны еңбек және материал шығындарын мейлінше аз жұмсай отырып, мейлінше жақсы өндірістік нәтижелерге жету мақсатында қызметкерлердің экономикалық мүдделеріне нысаналы ықпал етуде болып табылады.

Кәсіпорынды басқарудағы ең маңызды тетік – басшының тұлғасы, оның тәжірибесі, іскерлік қабілеттері жетекші рөлге ие болады. Білікті басшы – қашанда табысты еңбектің кепілі бола алады. Батыс ойшылы Шарль де Монтескье: «Билікті теңдестіру, реттеу, сабасына түсіру, іске қосу, байыпты ету – шебер қайраткердің міндеті» деген. Заманауи басқару жүйесін дұрыс жүргізуге мүдделі әрбір басшы төмендегі келтірілген қарапайым қағидаттарға сүйене алады.

• Сапалы орындалған жұмыс үшін қызметкерлерді мақтау. Тіпті бұл күнделікті міндеттер болса да, тәнті болуға лайық әрекеттерді белгілеп қойыңыз. Басшымен айтылған мадақтау немесе алғыс сөздері, қызметкерлердің жұмысымен қанағаттандыру деңгейін айтарлықтай ұлғайтуға қабілетті, сондай-ақ, олардың жұмыс сапасын арттырады. Жақсы атқарылған жұмыс үшін басшы өз қызмет-керлеріне ризашылығын көрсетсе, онда адамдар ісінің құндылығын түсінеді.

• Әртүрлілікті мойындау және құрметтеу. Басшыға қызметкерлері үшін маңызды мерекелер мен атаулы күндер туралы білген жөн. Діни наным-сенімдері немесе ерекше отбасылық оқиғаларын құрметтейтін жетекші көптеген адамдарға жағымды. Өз кезегінде қызметкерлер жұмыс істеп жүрген компаниясын одан аса бағалайды.

• Жұмыс берушіге өзіне бағынышты адамдарының өміріне қызығушылық білдірген жөн. Қызметкерлеріңізді отбасын, маңызды оқиғалары, қызығушылықтары туралы мәлімет беруді сұраңыз. Қызметкерлерге отбасымен немесе достарымен келуге болатын корпоративтік іс-шаралар ұйымдастырыңыз. Бұл компания қызметкерлеріне бейресми жағдайда бір-бірімен жақынырақ танысуға мүмкіндік береді.

• Қызметкерлеріңізге икемді кестені ұсыныңыз. Әр жұмыс көлемінің орындау мерзімдері бар, ол туралы қызметкерлерге белгілі болу керек. Оларға іс-әрекеттерін үйлестіруге көмектесетін кестені беріңіз. Қажеттілік туындаған кезде бір-бірінің орнын басуға рұқсат етіңіз. Алғыс ретінде шағын сыйлықтар сыйлаңыз. Басшының ықыласы көңіл-күйді айтарлықтай жақсартуға және жұмыс күнін әрлендіруге көмектеседі. «Рахмет» деп жиі айтыңыз. Бұл «сиқырлы» сөздің үлкен күші бар.

Бұл қарапайым кеңестер қызметкерлер мен басшылық арасындағы қарым-қатынастарды жақсартуға көмектесе алады, сонымен қатар қызметкерлердің өзін-өзі бағалау деңгейін көтеріп, олардың жұмысқа деген қызығушығы мен бейілділігін ұлғайтады. Бұл өз кезегінде, кәсіпорын қызметшілерінің еңбек өнімділігін арттырады, демек, компанияның табысы да өсе түседі.

Түйін

Жалпы басқару әдістері мен басқару әдістерінің түрлері өте көп және әрбір мекеме өзіне тиімдісін қолданысқа енгізуі тиіс.

Басқару әдістері дегеніміз – бұл басқарудың мақсатқа жетудегі іс-әрекеттік жолдары. Басқару әдістері ұжымдар қызметінің жоғары тиімділігін, олардың ынтымақты жұмысын қамтамасыз етуге тиіс.

Резюме

Существует много методов управления и типов управления, которые должны быть эффективными в каждом учреждении.

Методы управления – это способы достижения управленческих целей. Методы контроля должны обеспечивать высокую эффективность коллективной деятельности и их сотрудничество.

Summary

There are many management methods and types of management methods that must be effective in each institution.

Management methods are ways to achieve managerial goals. The methods of control should ensure the high efficiency of collective activities and their cooperation.

УДК: 373.343.4:336.64

Тлеулина М.Б., *магистрант спец. «Менеджмент»*
Научный руководитель: ***Имашев А.Б.,*** *PhD, ст. преподаватель*
КазУЭФМТ

ВНЕДРЕНИЕ КОРПОРАТИВНОЙ КУЛЬТУРЫ – ФАКТОР УСТОЙЧИВОГО РОСТА

В условиях экономической нестабильности, высокой конкуренции, мировой глобализации экономики, и что самое главное в век информационной открытости, заставляет экономических агентов в лице – крупных транснациональных корпораций, фирм и предприятий, внедрять и создавать определенную корпоративную или «внутрифирменную» культуру.

Иными словами, организация, чтобы выжить в конкурентной среде и отвечать на внешние вызовы, должна выработать совокупную модель поведения внутри самой фирмы, котораябудет приобретена в процессе адаптации к внешней среде и внутренней интеграции, и показавшая свою эффективность и разделяемая большинством членов организации.

Большинство исследователей воспринимают корпоративную культуру как систему общего мнения и ценностей, разделяемых всеми членами организации, как характерную черту, отличающую одну организацию от другой [1].

Так, Эллриджи Кромби определяет корпоративную культуру какуникальную совокупность норм, ценностей, убеждений, образцов поведения,которые определяют способ объединения групп и отдельных личностей в организацию для достижения поставленных перед ней целей [2].

За состояние и развитие корпоративной культуры современные руководители уделяют особое внимание, поскольку управляющие рассматривают культуру своей организации как мощный стратегический инструмент, который позволяет ориентировать организацию и отдельных лиц на общие цели, мобилизовать инициативу сотрудников и облегчить общение между ними.

Влияние корпоративной культуры на потенциальный рост корпоративных показателей – приток инвестиции, увеличение прибыли, расширения клиентской базы и т.д., должен осуществляться в трех направлениях: в росте трудовой мотивации и вовлеченности работников в процесс труда, в росте репутации компании как работодателя и в совершенствовании этики общения с клиентами и партнерами. Это приводит к увеличению производительности труда, лояльности сотрудников и партнеров, инновационной активности и эффективности.

Говоря об эффективности компании, следует говорить об эффективности работы персонала. Именно человеческие ресурсы являются ключевым ресурсом современной компании, поскольку корпоративная культура компании – это тот инструмент управления, который может дать дополнительно 20-30% корпоративной эффективности.

Существует масса подходов по описанию корпоративной культуры, проведенный анализ данного явления позволило в целом определить следующие компоненты корпоративной культуры.

И так она состоит из следующих компонентов:

- миссия, цели, философия компании;
- базовые ценности, убеждения, мировоззрение;
- действующая система коммуникации;
- принятая система лидерства, управления;
- стандарты поведения;
- трудовая этика;
- система мотивации;
- традиции и ритуалы;
- принятая символика и корпоративный стиль.

В каждой компании есть своя уникальная корпоративная культура. Важно понимать, что даже если в компании никто специально этим никогда не занимался, это не отражено во внутренних документах, не декларируется на совещаниях и собраниях коллектива, не висит на стенах офиса, все равно есть определенная культура: дух, ценности, вера, убеждения. Независимо от того, заботится о них руководитель или нет, они определенным образом влияют на каждое решение, которое принимается и исполняется в компании, а также на поведение каждого сотрудника компании. Другое дело, если руководитель сознательно превращает корпоративную культуру в мощное побуждающее и объединяющее начало, то это может послужить одним из инструментов управления, поскольку анализ и развитие корпоративной культуры позволяют повысить управляемость компанией, а вместе с этим – эффективность деятельности, даже в условиях неопределенности внешней среды.

Взяв за теоретический базис модель Д. Денисона и основываясь на наших отечественных компаниях можно отметить следующее: корпоративная культура имеет влияние на экономические показатели - прибыльность, рост объема продаж, качество, инновации.

Культура воздействует на эффективность бизнеса четырьмя основными путями:

1. Миссия – задает направление.

Миссия – четкое представление о собственном предназначении, на основании которого ставится цель, разрабатывается стратегия и строится видение будущего. Понятная и разделенная всеми миссия придает целенаправленность и значимость действиям сотрудников компании.

2. Способность к адаптации – придает гибкость.

Способность к адаптации – высокая степень гибкости и развитая способность реагирования на деловую среду.

3. Вовлеченность – повышает заинтересованность сотрудников.

Вовлеченность – люди в эффективных компаниях обладают полномочиями и заинтересованы в своей деятельности. Такие компании выстраиваются вокруг команд. Человеческий потенциал развивается на всех уровнях. На всех уровнях иерархии сотрудники чувствуют, что вносят вклад в принятие решений, и ощущают, что их деятельность напрямую связана с целями компании.

4. Согласованность – обеспечивает последовательность и стабильность.

Согласованность – особенно эффективны согласованные и интегрированные компании. Это компании, характеризующиеся высоким уровнем преданности сотрудников, наличием собственного метода ведения бизнеса, «выращиванием» руководителей внутри компании, четким набором правил, что нужно и что не нужно делать. Такая согласованность – мощный источник стабильности и внутренней интеграции.

Таким образом, определенные элементы корпоративной культуры влияют на некоторые экономические показатели и эффективность компании в целом:

- «миссия» и «согласованность» определяют рентабельность инвестиций, продаж и активов;
- «способность к адаптации» и «вовлеченность» влияют на новизну продукта;
- «вовлеченность» и «согласованность» – на качество, рентабельность инвестиций и степень удовлетворенности сотрудников компании;
- «способность к адаптации» и «миссия» оказывают влияние на долю компании на рынке и темп роста продаж.

Подводя итог, можно сказать, что при умелом использовании корпоративной культуры можно

значительно повлиять на успех, стабильность и процветание компании, а при неумелом возможны прямо противоположные результаты. Следовательно, корпоративную культуру необходимо изучать, следить за ее формированием, регулировать ее изменения. Если говорить о конкретных практических подходах, то это можно свести к четырем ключевым действиям: Отбирать-Информировать-Стимулировать-Управлять, то есть:

- отбирать на работу в компании сотрудников с такой мотивацией, ценностями, отношением, которые были бы близки той корпоративной культуре, которая является желаемой в компании;
- информировать сотрудников о том, что является ценным для компании, через программы ориентации и адаптации новых сотрудников, обучение и наставничество, через собственный пример поведения лидеров, через все доступные медиа;
- стимулировать то, что является ценным, благодарить и отмечать то поведение, которое должно быть нормальным для сотрудников, вознаграждать героев, которые должны быть образцом для подражания, праздновать то, что является выдающимся и должно цениться;
- управлять культурой, то есть держать руку на пульсе и корректировать то, что нужно. [3].

Так, например,в компании BI Group, со штатом около 7000 работников, налажена электронная система коммуникативного общения между ее работниками [4].

Теперь все сотрудники компании BI Group могут вовремя узнавать о важных событиях жизни компании, читая о них в записях корпоративной ленты. Также работники могут иметь оффлайн-доступ к необходимой для работы информации и контактам своих коллег.

Таким образом, выстроенная горизонтальная модель коммуникативного общения, объединяет крупный штат компании BI Group, обеспечивая оперативную коммуникацию, дружественную атмосферу и высокую продуктивность работы всего персонала.

Стоит отметить, что каждый год в BI-Group проводится как минимум три happeninga, способствующих формированию команды и укрепляющих корпоративный дух. Это День рождения компании, День строителя и Новый год. Как правило, это тематически направленные действия, которые предполагают не меньше 3-х стадий – подготовку (коллективный тимбилдинг), реализацию (позиционирование команды, самореализация) и выпуск корпоративного дайджеста (самооценка и элемент familymanagement). При этом традиционно главные действующие лица на всех этапах мероприятий – это сотрудники компании.

Как считают HR-специалисты BI-Group, подобные мероприятия обеспечивают выработку единого стиля корпоративной культуры, направленного на создание позитивного имиджа организации. Это гармонизация отношений между формальной и неформальной структурами предприятия, передача ценностей [5].

Результатом проводимой корпоративной культуры в компании является такое достижение компании в 2016 г., как 16-ое место в рэнкинге 500 крупнейших компаний Казахстана, по версии делового издания NationalBusiness. Стоит отметить, что BI Group – единственная строительная компания, представленная в 20-ке лидеров рейтинга, где, в основном, присутствуют национальные нефтегазовые и металлургические холдинги, а также крупнейшие банки Казахстана. Престижность рэнкинга NB500 определяется независимым анализом мировой консалтинговой компании McKinsey&Company, работающей с ведущими рынками планеты[6].

По нашему мнению, именно продуманная корпоративная культура позволила организации BI Group успешно развиться, занимать новые позиции на строительном рынке (35% рыночная доля в Казахстане), развивать личные и профессиональные качества сотрудников, а также поддерживать существующий благоприятный климат внутри организации и приверженность ей за счет достижения поставленных целей и задач.

Однако данные примеры BI Groupпо развитию корпоративной культуры развиты не во всех казахстанских компаниях, а это самый верный путь потерять HiPO-сотрудников, имеющих высокий потенциал развития и достаточно высокие амбиции для своего карьерного роста. Поэтому отечественным компания следует уделить больше внимания программам адаптации и индивидуальным карьерным планам, в противном случае часть сотрудников будет искать проекты для своего роста в компаниях-конкурентах.

Необходимо и впредь разрабатывать и развивать какие-либо корпоративные мероприятия в организациях, для поддержания на высоком уровне благоприятного эмоционального климата в организации. К примеру, организовывать мероприятия в честь корпоративных праздников, поздравлять именинников с днем рождения, ежегодно награждать сотрудников, внесших весомый вклад в развитие организации и т.д.

Таким образом, исследование корпоративной компании BI-Group показало, что анализ организационной культуры действительно важен для успешного функционирования и развития организации. Именно вовлеченность всех сотрудников в процесс работы компании, позволяет выявить сильные и слабые стороны, существующие проблемы, следовательно, появляется возможность исправить проблемы и скорректировать организационную структуру в нужном направлении.

Литература

1. Торгунакова Е.В. Механизм управления организационной культурой предпринимательских структур: Учеб. пособие. – СПб: Изд-во Санкт-Петербургского университета управления и экономики, 2014. – 176 с.

2. Соломанидина Т.О. Организационная культура компании: Учеб. пособие. – М.: ИНФРА-М, 2007.

3. https://kapital.kz/step-by-step/50374/korporativnaya-kultura-mozhet-dat-do-30-korporativnoj-effektivnosti.html

4. http://fccland.ru/novosti/2177-pochemu-v-kompanii-bi-group-vysokiy-uroven-korporativnoy-kultury.html

5. https://kapital.kz/gazeta/8674/komandnaya-rabota-put-k-uspehu.html

6. http://development.bi-group.kz/news/novye_dostizheniya_bi_group_v_globalnykh_reytingakh/

Резюме

В статье рассматриваются пути создания производственно-организационной атмосферы на предприятии. Определены основные подходы по описанию корпоративной культуры. Изучены некоторые шаги, направленные на развитие корпоративной культуры на примере отечественной компании.

Түйін

Мақалада кәсіпорынның өндірістік-ұйымдастырушылық рухын құру жолдары қарастырылады. Корпоративтік мәдениетті сипаттаудың негізгі тәсілдері анықталды. Отандық компанияның мысалында корпоративтік мәдениетті дамыту үшін жасалатын қадамдар қарастырылды.

Summary

The ways of creating an industrial-organizational atmosphere at the enterprise are considered in the article. The main approaches to the description of corporate culture are defined. Several steps that were taken to develop the corporate culture on the example of the domestic company were explored.

ӘОЖ 330.321:331.108

Тоғаева Б.Ж., *«Менеджмент» мамандығының магистранты*
Ғылыми жетекшісі: ***Турекулова Д.М.,*** *э.ғ.к., профессор*
ҚазЭҚХСУ

ЭКОНОМИКАЛЫҚ ЖӘНЕ САЯСИ ӨМІРДЕ КАДРЛАРДЫ БАСҚАРУДЫҢ АСА МАҢЫЗДЫ РӨЛІ

Нарықтық қатынастардың дамуы жағдайында ұйымдармен басқару қиынырақ болып келеді. Бұл құқықтар мен жауапкершіліктің кеңейтілуімен және қоршаған орта өзгерістеріне бейімделуімен шарттастырылған. Осыған байланысты туындайтын барлық мәселелерді кәсіби менеджментсіз шешу мүмкін емес.

Персонал латынның «personalis» – жеке деген сөзінен шыққан. «Персонал» термині алғаш рет ағылшын әдебиеттерінде ұйымның барлық қызметкерлері деген атпен қолданылып келді.

Біздің ойымызша, персонал- жеке мақсаттары мен ұйымның белгілі міндеттерін іске асыра алатын, ұйымның нақты белгілерін игере алатын ұйымның жеке құрамы.

Ұйым персоналы – бұл негізгі қызмет түрі бойынша және ұйымның әртүрлі бөлімшелерімен қатынас жасайтын, соның ішінде персоналды басқару бөлімшесімен қалыптастырылған жұмысшылар тобы.

Персоналды басқарудың мақсаты жалпы ұйымның өндірістік стратегиясының құрамдас бөлігі болып табылады. Қазақстан Республикасындағы көптеген кәсіпорын қызметін талдау және кадрлармен жұмыс тәжірибесі өмір сүруге қабілетті өндіріс ұжымдарын қалыптастыру, кадрлық әлеуетті қамтамасыз етудің шешуші факторлары кәсіпорын қызметінің бәсекеге қабілеттілігі мен тиімділігі екендігін көрсетеді.

Персоналды басқаруды тұтас ұйым шеңберінде адам ресурстарын жандандыруды аспаптық және функционалдық міндеттер жиынтығы ретінде қарастырады. Ұйым персоналдын басқару персоналды басқару жүйесінің ақпараттық, техникалық, нормативті-әдістемелік, құқықтық және іскерлік қамтамасыз етілуін қарастырады.

Персоналды басқару ұйым ішіндегі адамдармен олардың қарым-қатынасымен тығызбайланысты. Бұл персонал қызметінің тиімділігіне жету мен қызметкерлермен өзара қарым-қатынастарының шындығына бағытталған.

Қазіргі қоғамда экономикалық, техникалық және әлеуметтік прогрестегі басты негізгі күш өзін тұлға ретінде және өз мүмкіндігін толық көрсете білетін, жоғары кәсіби дайындықтағы адам болып табылады. Адам қоғам мен кез келген ұйымды дамыту үшін маңызды мәнге ие.

Қазіргі кезде ҚазақстанРеспубликасында барлық санаттағы жұмыс күшінің басқару функцияларын кеңейту жүргізілуде. Персонал басшылығы мен оның жалпы жүйесін жетілдіруге елеулі мән берілуде.

Қазақстан Республикасының қазіргі кезеңдегі экономикалық және саяси өмірінде персоналды басқару немесе адам ресурстарын басқару аса маңызды рөл атқарады, себебі ол, өндіріс тиімділігін арттырудің незізгі факторларының бірі болып табылады.

Персонал – бұл адамдардың жеке сапаларының күрделі жиынтығы, оның ішінде әлеуметтікпсихологиялық қасиеттері басты рөл атқарады, персонал – кәсіпорынның экономикалық және инновациялық кеңістігінің маңызды бөлігі. Алдыңғы қатарлы кәсіпорындар жұмыс кезінде адам ресурстарының басқа ресурстар түріне қарағанда артықшылығын дәлелдейтін философиясымен басшылық ету кезінде шаруашылық субъектілерінің табысты іс-әрекетінің негізгі әлеуеті – кәсіпорын персоналында, олардың біліктілігі мен кәсіпорын мүдделеріне берілгенінде екенін жақсы түсінеді. Персоналды басқару негізінде ұйым мақсаттарына жету, өндірістік жүйелердің қызмет етуінде жұмыскерлердің потенциалын неғұрлым толық және тиімді пайдалану мен дамыту тұрғысынан қарағанда өндіріс процесінде қызметкерлердің қарым-қатынасын жақсарту болып табылады.

Басқару көп түрлі және әр түрлі формада болады. Егер қарастырылған әдебиеттердегі ақпаратты жинақтайтын болсақ, «басқару» түсінігіне келесідей анықтама беруге болады: бұл адамның мақсатқа бағытталған саналы қызметі, қоғам осы арқылы сыртқы ортадағы элементтерді, тірі және өлі табиғат пен техниканы реттеп өз қызығушылығына бағындырады.

Персоналды басқару үшін құрылған мақсаттар жүйесі бір жағынан жұмыскерлердің әкімшіліктен қандай мұқтаждықты қанағаттандыруды талап етуге құқығы бар екендігіне қатысты сұраққа жауап алуы, екінші жағынан – персоналды пайдалану бойынша ұйымның әкімшілігі өз алдына қандай мақсаттарға жету ушін адамдарға қандай жағдайлар жасайтынына жауап беруі. Осы мақсаттар тобы бір-біріне қарама-қайшы келмеген жағдайда ғана басқару табысты болуы мүмкін.

Персоналды басқарудың екі бағыты бар. Бірінші бағыты бойынша, кәсіпорын іс-әрекетінің стратегиясына сәйкес ұйым мен жұмыскерлер арасындағы қарым-қатынастарды реттеу, ұйымның бәсекеге қаблеттілік жағдайлары мен ұзақ мерзімді дамуын қамтамасыз ету. Екінші бағыты бойынша, ағымдағы кадрлық жұмыстар жүргізіледі: кадрлар қажеттілігінің қазіргі жағдайы мен жоспарлауы, штаттық кестелерді жасау; персоналды бағалау және іріктеу, таяудағы кадрлық ауысымдарды, жұмыстан босатуды жоспарлау; біліктілігін жоғарылату және қайта даярлау және т.б.

Жалпы алғанда, персоналды басқару – ұйымды қажетті өндірістік тәртіпті сақтайтын, өндірістік

функцияларды қызыға орындайтын жұмыскерлердің қажетті санымен қамтамасыз ету болып табылады.

Басқару қызметі арқылы басқару қатынастарын жүзеге асыратын басқару субъектісі мен объектісі арасындағы өзара іс-әрекет жүзеге асырылады. Мұндай өзара іс-әрекет тиімді болуы үшін бірқатар шарттарды орындау қажет.

Біріншіден, басқару субъектісі мен объектісі бір-біріне сай болуы керек. Егер мұндай сәйкестік болмаса, оларды келістіру қиын болады, олар бірі бірін жұмыс барысында түсіне алмайды, ал сәйкесінше өздерінің потенциалды мүмкіндіктерін жүзеге асыра алмайды. Мысалы, ақылды және қабілетті адам өз қызметі туралы нақты білмейтін облыста басқарушы болатынын көру жеңіл. Онымен қабылданытын шешімдер бағынушылар үшін түсінікті болмас және олар қажетті түрде жұмыс істей алмайды. Сонымен қатар басқарудың субъектісі мен объектісі қызмет жасау процесінде бірі бірімен сәйкес болуы керек. Осылайша, егерде басқарушы мен бағынушы психологиялық жағынан сай болмаса, басында немесе соңында олардың арасында жаңжал болады, ол олардың жұмыстарына кері нәтиже береді.

Екіншіден, бірлік шеңберінде басқарудың субъектісі және объектісі қатысты өзіндікке ие болуы керек. Басқару субъектісі объектінің барлық қызығушылықтарын және оның қандай да бір жағдайдағы іс-әрекеттеріне мүмкін болатын варианттарын қарастыра алмайды, әсіресе егерде ол кенеттен пайда болса. Ең алдымен қабылданатын шешімдер тиімді болатынына кепілдік жоқ, өйткені болған жағдайдан ауытқу, пайда болған іс-әрекеттермен байланысын, көптеген детальдарды білмеу және тағы да басқалар бұған бөгет болады. Басқару субъектісі қандай да бір себептер бойынша шешімнің өзін ұстап қалады, оның өзі осымен уақыттың жоғалуына және объект үшін осымен байланысты кері нәтижелерге әкеледі. Сонымен, басқару объектісі ретінде өздерінің қызығушылықтары, ұмтылыстары, жағдайға өздерінің көзқарастары бар тірі адамдар шыққан кезде олар осы тәжірибеде қолданулары керек. Мұндай мүмкіндік болмаған кезде адамдар белсенділік танытапайды, немесе өздерінің айтқанына жету үшін барлық шараларды қолданады. Егерде бұлардың бәрін елемесек, субъект және объект өзара әрекеттері жағымды болмайды

Ұйымда персоналды басқару бойынша негізгі құрылымдық бөлім – кадрлар бөлімі болып табылады. Ол кадрларды жұмысқа қабылдау, босату, оқыту, біліктілігін көтеру және қайта даярлау функцияларын атқарады. Соңғы екі функцияны орындау үшін көп жағдайда кадрларды даярлау бөлімі немесе оқыту бөлімдері құрылады.

Ұйымдарда әлеуметтік мәселелерді шешу үшін әлеуметтік зерттеу немесе қызмет көрсету бөлімдері ашылады. Бірқатар ұйымдарда персоналды басқару бойынша директор орынбасарының жетекшілігімен кадрлармен жұмыс істеуге қатысы бар бөлімдерді біріктіретін персоналды басқару жүйелері құрылады.

Персоналды басқару қызметінің жаңа мәселелеріне кадрлар саясатын жүзеге асыру және ұйымдастырудғы еңбек ресурстарын басқару жөніндегі іс-әрекеттерді үйлестіру, жұмыскерлердің экономикалық салауатты ойлары мен тұтынушылық өнімдерге бағытталған көзқарастарына негізделген сана-сезімін өзгертулер жатады. Осыған байланысты персоналды басқару қызметтері өз функцияларын кеңейте бастайды және бірыңғай кадрлық мәселелерден еңбек етуге ынталандыру жүйесін жасауға, кәсіптік жоғарылауды басқару, келімпеушілікті болдырмау, еңбек реурстарының нарығын зерттеу және т.б. қызметтерімен айналыса бастайды. Персоналды басқару қызметінің құрылымы көп жағдайда ұйымның, сипатымен, көлемімен, сонымен қатар, ұйымды басқарудың қазіргі әрекет етуші жүйесімен анықталады.

Персоналды басқару тұжырымдамасы – персоналды басқарудың мәнін, мазмұнын, мақсатын, мәселелерін, критерийлерін, қағидалары мен тәсілдерін түсіну және анықтаудың теориялық-әдістемелік көзқарастарының жүйесі, сонымен қатар, ұйымның нақты жағдайларда әрекет ету механизмін қалыптастыруда ұйымдастырушылық-тәжірибелік тәсілдері. Оған жататындар:

- персоналды басқарудың әдістемесін жасау (басқару объектсі ретінде ұйым персоналының мәнін қарастыру, ұйымның мақсатына, персоналдарды басқару тәсілдері мен қағидаларына сәйкес жеке тұлғалардың мінез-құлкын қалыптастыру процесін қарастыру);

- персоналды басқару жүйесін қалыптастыру (персоналды басқарудың мақсаттарын, функ-

цияларын, ұйымдастырушылық құрылымын қалыптастыру, басқарушылық шешімдерді жасау, қабылдау және орындау процестерінде жетекшілер мен мамандардың байланыстарын қалыптастыру);

- персоналды басқару технологиясын жасау (персоналды жалдау, іріктеу, қабылдау, оның іскерлік бағасын, кәсіби бағыт беру және дағдылану, оқыту, оның іскерлік бағытын, кәсіби-қызметтік жоғарылауын басқару, еңбек мотивациясының ұйымдастырылуы, келіспеушіліктер мен тусініспеушіліктерді басқару, ұйымның әлеуметтік дамуын қамтамасыз ету, персоналды жұмыстан босату, кәсіподақтар мен жұмыспен қамту қызметінің өзара әрекет етуі).

Нарыққа өту кезінде иерархиялық (сатылық) басқарудан бірте-бірте нарықтық өзара қарым-қатынастарға, экономикалық тәсілдерге негізделген меншіктік қатынастарға өту өте баяу жүре бастайды. Сондықтан, құндылықтың артықшылығын көрсететін жаңа тәсілдер жасау қажет. Жұмыс істеушінің санасын тұтынушыға, таза табысқа, жаналықты жаксы көретін қызметкерге бұру қажет; салауатты экономикалық ойға негізделген әлеуметтік нормаларға өткен дұрыс.

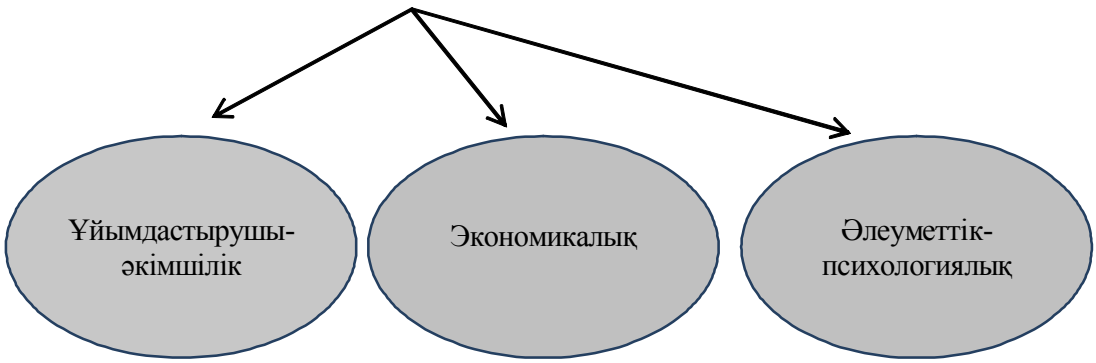
«Персоналды басқару әдістері – бұл ұйымның алға қойған мақсаттарына жету үшін басқарушылық объектіге әсер ететін әдістердің жиынтығы.

Персоналды басқару әдістері төмендегідей топтастырылады:

1. Ұйымдастырушы-әкімшілік әдістері еңбек тәртібінің кажеттілігін, жауапкершілікті, адамның белгілі бір ұйымда тікелей нұсқауларға негізделген жағдайларда еңбек ету керек екенін түсінген саналы мотивке (уәжге) бағытталған. Ұйымдастырушы-әкімшілік әдістері негізінде жетекшінің билігіне, оның құқығына, тәртіпті ұйымдастыру мәніне және жауапкершілігіне тіреледі.

2. Экономикалық әдістер қызметкерлерді экономикалық ынталандыруына негізделсе, ал әлеуметтік-психологиялық әдістер оның әлеуметтік белсенділігін жоғарылату мақсатында қолданылады. Экономикалық әдістердің көмегімен ұжымның, жеке жұмыскерлердің материалдық қажеттілігін қанағаттандыру. Басқарудың экономикалық әдістері негізгі тәсілдердің қатарына жатады және келесі түрде жүзеге асырылады: жоспарлау, талдау, шаруашылық есеп, бағаның қалыптасуы, қаржыландыру, ұжымдық-материалдық қорды, таза табысты, еңбекақыны пайдалануда өз билігін жүргізу, экономикалық мүдделерін, жаңа мүмкіндіктерді және пайда болған резервтерді пайдалануға экономикалық тәуелсіздік алуға мүмкіншілік беру. Персоналды басқарудың экономикалық әдістеріне техникалық-экономикалық талдаулар да жатады.

3. Әлеуметтік-психологиялық әдістер еңбек ұжымында кездесетін жеке қарым-қатынастар байланысына әсер ететін арнайы әдістердің жиынтығын білдіреді. Әлеуметтік-психологиялық әсер ету әдістемелері мен тәсілдері көп жағдайда жетекшінің дайындығы, жете білім деңгейі, ұйымдастырушылық қабілеті мен психология саласындағы білімдерімен анықталады.



Персоналды басқарудың мазмұны – кәсіпорынның тиімді әрекет етуі мен ондағы жұмыс істейтіндердің жан-жақты дамуын қамтамасыз ету мақсатында жұмыскердің еңбек ету сапасын пайдалану үшін жағдай жасау, кәсіпорын деңгейіндегі жұмысшы күшін қалыптастыру, бөлу, қайта бөлу процестеріне өзара байланысқан ұйымдастырушы-экономикалық және әлеуметтік шаралардың көмегімен жүйелі, жоспарлы түрде ұйымдастырылған әсері.

Бүгінде отандық кәсіпорындардың кадрлар бөлімінің қызметі жұмыс күшін жалдау, жұмыстан босату, іс-қағаздарын жүргізу, оқытуды ұйымдастыру, кадрлардың. біліктілігін жоғарылату және қайтадан даярлау жұмыстарымен шектеледі. Соңғы функцияларды орындау үшін кадрларды дайындау немесе оқыту бөлімдері құрылады. Бұл келеңсіздік кадр бөлімін сырттан жұмыс күшін жалдау қатынастарында құрылымдық бөлімшелер жетекшілірінің тапсырмасы мен кәсіпорын басшылығының жарлығын ғана орындайтын мәртебесі жоқ қосалқы құрылымдық бөлімшеге айналдырды.

Кадрлар бөлімі кадрлық жұмыстардың әдістемелік те, ақпараттық та, үйлестіруші де орталығы емес. Олар құрылымдық жағынан еңбекті ұйымдастыру және жалақы төлеу, еңбекті қорғау және қауіпсіздік техникасы, құқық бөлімдері және баска да кадрларды басқару функцияларын орындайтын бөлімдерден бөлектендірілген. Көбінесе ұйымдарда әлеуметтік мәселелерді шешу үшін әлеуметтік зерттеу және қызмет көрсету қызметтері өз алдына жеке құрылады.

Қазіргі жағдайда кадрлық қызмет кадрлармен жұмыстың барлығында ұйымдастырушы және үйлестіруші болуы қажет. Ол құрылымдық бөлімшелерде кадрлар саясатын жүзеге асыруда бақылаушы функциясын, еңбекақы төлеуді, жұмыскерлерге медициналық қызмет көрсетуді, ұжымдағы әлеуметтік-психологиялық жағдайды, жұмыскерлерді әлеуметтік қорғауды қадағалауы керек.

Кәсіпорындағы кадрлық қызметтің тиімділігі оның әрбір құрылымдық бірлігінің атқаратын функциясының құрылымдылығы мен нақтылығына; қызметтің өз ішіндегі құрылымдық бөлімшелердің өзара байланысқан жұмыстарына; кадрлық қызметтің кәсіпорындағы техниклық және экономикалық қызметтерінің жұмысымен органикалық байланыстарына; қызметті кадрлармен қамтамасыз етуге байланысты болады.

Персоналды басқару қызметінің құрылымын жобалау кезінде бөлімнің құрамында жеке топтың құрылуы ушін, жұмыс көлемі екі-үш адам атқаратын деңгейден кем болмауы керек.

Кадрлық қызметтің оны құрайтын бөлімшелердің (бөлімдер, бюролардың) функционалды құрылымын анықтағаннан кейін әрбір бөлімшелердің шешетін мәселелерінің тізімі, олардың функциялары, ондағы жұмыскерлердің сандық құрамы мен лауазымдық құрылымы, олардың әркайсысының қызметтік міндеттемелері, сонымен қатар кадрлық қызмет көлеміндегі және кәсіпорынның кіріс және шығыс ақпараттар бөлігіндегі басқа да бөлімшелері арасындағы бір-бірімен өзара қарымқатынасы, кадрлық жұмысты әдістемелік қамтамасыз ету, олардың орың орындалуын бақылау және кадағалау функцияларын жүргізу мәселелері шешіледі.

Персоналды басқарудың жаңа қызметтері әдетте дәстүрлік қызметтердің негізінде кадрлар бөлімі, еңбекті ұйымдастыру және еңбекақы төлеу бөлімі еңбекті қорғау және қауіпсіздік техника бөлімі және басқа да қызметтердің негізінде құрылады. Жаңа қызметтердің мәселелері ұйымдағы еңбек ресурстарын басқару жөніндегі іс-әрекеттерді үйлестіру және кадрлар саясатын орындау болып табылады. Осыған байланысты олар өз функциясының көлемін кеңейте бастайды және соның өзінде таза кадрлық мәселелер еңбек етуді ынталандыру жүйесін құруға, кәсіби жылжуды басқаруға, дау-жанжалды болдырмауға, еңбек ресурстарының нарығын зерттеуге және т.б. өтеді.

Персоналды басқару жүйесін құқықтық қамтамасыз етудің кіші жүйесі: еңбек қатынастарының құқықтық мәселелерін шешу, персоналды басқару бойынша үкім шығаруға және басқа да құжаттарға келісім алу, шаруашылық іс-әрекеттердің құқықтық мәселелерін шешу, заң жөніндегі мәселелер бойынша кеңес беру жұмыстарын аткарады.

Персоналды басқару жүйесін ақпараттық қамтамасыз етудің кіші жүйесі келесі функцияларды орындайды: персоналды есепке алу және статистикалық мәліметтер жинау, персоналды басқару жүйесін ақпараттық және техникалық қамтамасыз ету, кәсіпорын ақпараттары органдарының жұмысын ұйымдастыру, патенттік-лицензиялық іс-әрекеттерді жүргізу.

Қазақстан Республикасының экономикасын қалыптастыру жағдайында кәсіпорын басшылары мен кадрлық қызмет жұмысшыларының алдында әртүрлі міндеттер тұрады. Әр кезде шешімдердің басымдылықтарын анықтау қиын болып келетін жағдайлар да болады. Алайда, кейде ең бірінші болып шешімдер табылады. Менің ойымша осындай мәселелердің бірі кәсіпорындағы кадрлық жоспарлау. Әртүрлі деңгейдегі менеджерлер үшін, соның ішінде кадрлық қызмет жұмысшылары үшін кадрлық жоспарлауды дамыту мәселесі негізгі міндеттің бірі болып саналуы керек.

Әдебиеттер

1. Кибанов А.Я. Управлениеперсоналоморганизации:Учебник. – М.: Инфра-М., 1997.

2. Гончаров В.В. Руководство для высшего управленческого персонала. Опыт лучших промышленных фирм США, Японии и стран западной Европы. – М: МП «Сувенир», 1993.

3.Травин В.В., Дятлов В.А. Основы кадрового менеджмента. – М.: Дело, 1995.

4. Щекин Г.В. Аттестация ирезервкадров: Учеб. пособие. – Киев: ВЗУЧП, 1992.

5. Мордвин С.К. Модульная программадляменеджеров. Управление человеческими ресурсами. Сер. 16. – М.: Инфра-М, 1996.

Түйін

Мақалада Қазақстан Республикасының қазіргі кезеңдегі экономикалық және саяси өмірінде персоналды басқару немесе адам ресурстарын басқару аса маңызды рөл атқаруы туралы айтылады.

Резюме

В данной статье рассматривается вопрос об управлении персоналом и человеческими ресурсами, а также насколько важен вопрос об управлении персоналом для экономики и в политической жизни.

Summary

This article deals with the problems of personnel management and human resources management and how important is the issue of personnel management for the economy and political life.

ӘОЖ 331.10.26(005.95)

Тоғаева Б.Ж., *«Менеджмент» мамандығының магистранты*
Ғылыми жетекшісі: ***Дошан А.С.,*** *PhD*
ҚазЭҚХСУ

КӘСІПОРЫНДАРДА КАДРЛАРДЫ БАСҚАРУ ЖҮЙЕСІ

Кадрларды басқарудың қазіргі замандағы тұжырымдамасы әлеуметтік-экономикалық жүйе ретінде кәсіпорынның іс-әрекеті негізінде нақты адамды қояды және қызметкерді касіпорынның ұйымдық-экономикалық механизмінің шешуші элементі ретінде қарастырады.

Кадрларды басқарудың мәні – іс-әрекеттің функционалды ортасы, онын мәселесі – кәсіпорынды керек уақытта, қажетті мөлшерде және талап етілетін сапада кадрлармен қамтамасыз ету, оларды дұрыс орналастыру және ынталандыру. Кадрларды басқару мақсаты жалпы ұйымның игілігі мен жұмыскерлердің жеке мүдделерін ескере отырып, әрекет ететін еңбекке қабілетті ұжымды қалыптастыру болып табылады,

Кәсіпорын кадры бір мезетте басқарудың объектісі де, субъектісі де бола алады. Кәсіпорын қызметкерлерінің объект болуының себебі: олар өндірістік процестің бір бөлігі болып табылады. Соңдыктан, өндірісте адам ресурстарын жоспарлау, қалыптастыру, қайта бөлу және тиімді пайдалану кадрдарды басқарудың негізгі мәні болып табылады және осы тұрғыдан қарағанда өндірістің материалдық-заттай элементтерін басқаруға ұксас келеді.

Кадрларды басқару келесі мақсаттарды көздейді:

1) жалпы мақсаттарга жетуде кәсіпорынға көмек көрсету;

2) жұмыскерлердің шеберлігі мен мүмкіндіктерін тиімді пайдалану;

3) кәсіпорынды біліктілігі жоғары және қызығушылықтанытатын қызметкерлермен қамтамасыз ету;

4) жұмыскерлердің өз жұмыстарына барынша толық қанағаттануына, олардың өздерін толық көрсетеалуына ұмтылу, ал бұл өз кезегінде әрбір жұмыскердің осы кәсіпорында жұмыс істеу тілегін жоғарылатады;

5) жеке адамның потенциалын тиімді пайдалану қағидасына сәйкес адамның еңбек (жеке басты психофизиологиялық) іс-әрекетін басқару механизмін меңгеру.

Кадрларды басқару үшін құрылған мақсаттар жүйесі бір жағынан жұмыскерлердің әкімшіліктен қандай мұқтаждықты қанағаттандыруды талап етуге құқы бар екендігіне қатысты сұраққа жауап алуы, екінші жағынан – кадрларды пайдалану бойынша ұйымның әкімшілігі өз алдына қандай мақсаттарға жету үшін адамдарға қандай жағдайлар жасайтынына жауап беруі. Осы мақсаттар тобы бір-біріне қарама-қайшы келмеген жағдайда ғана басқару табысты болуы мүмкін.

Ең жоғары мақсат – кадрларды басқару жүйесіндегі кәсіпорынның таза табысы адамдардың әлеуметтік қажеттіліктерін өндірісте канағаттандыру болып табылады.

Кадрларды басқару жүйесі кадрларды басқару мақсаттарының, функцияларының, ұйымдастырушылық құрылымның қалыптасуларынан, басқарушылық шешімдерді негіздеу, өңдеу, қабылдау және орындау процестерінде мамандар мен жетекшілердің тігінен және көлденеңінен функционалды өзара байланыстардың қалыптасуынан тұрады.

Кадрларды басқару функцияларын жүзеге асыратын жүйе ұйымның кадрын басқару жүйесі деп аталады.

Ұйымның кадрын басқару жүйесі жалпы және сызықтық басқарудың кіші жүйелерінен, сонымен қатар, бірыңғай функцияларды орындауға мамандандырылған бірқатар функционалды кіші жүйелерден тұрады.

Жалпы және сызықтық басқарудың кіші жүйесі: ұйымды бүтіндей басқару, жеке функционалды және өндірістік бөлімшелерді басқару жұмыстарын атқарады. Жалпы және сызықтық басқарудың кіші жүйесінің функциясын ұйымның жетекшілері, оның орынбасарлары, функционалды және өндірістік бөлімшелердің жетекшілері, олардың орынбасарлары, мастерлер, бригадирлер орындайды.

Ұйымдағы кадрларды басқару жүйесі ұйымды бүтіндей және оның жеке бөлшектерін басқаруды орындайтын сызықтық жетекшілік бөлімдер мен сонымен қатар, келесі функционалды және қамтамасыз ететін кіші жүйелерден тұрады:

- кадрларды жоспарлау және маркетинг;
- кадрларды жалдау және есепке алуды басқару;
- еңбек қатынастарын басқару;
- бір қалыпты еңбек жағдайын қамтамасыз ету;
- кадрларды дамытуды басқару;
- кадрлардың мінез-құлқын мотивациялауды басқару;
- әлеуметтік дамытуды баскару;
- басқарудың ұйымдастырушылық құрылымын дамыту;
- кадрларды басқару жүйесін құқықтық қамтамасыз ету;
- кадрларды басқару жүйесін ақпараттық қамтамасыз ету;
- кадрларды баскару жүйесін техникалық қамтамасыз ету.

Ұйымның көлеміне байланысты функционалды кіші жүйелердің міндетін орындайтын бөлімдердің құрамы өзгереді. Кіші ұйымдарда бір бөлімше бірнеше кіші жүйелердің функцияларын орындауы мүмкін, ал жеке мәселелердің орындалуын бөлімше емес, нақты мамандарға тапсырылуы мүмкін. Кейбір функциялар қатары кадрларды басқару қызметіне кірмейтін басқа бөлімшелерге берілуі де мүмкін. Жеке функцияларды техникалық даму бөлімшелері орындауы мүмкін. Кейбір функциялар (мысалы, кадрларды басқару жүйесін ақпараттық қамтамасыз ету) басқаруды ұйымдастыру жөніндегі кіші бөлімдердің құзырына берілуі мүмкін.

Кадрларды басқару қызметінің құрылымдық орналасқан орны келесі нұсқалардың біріне сәйкес келуі мүмкін:

1) қызмет штабтық орган ретіндегі құрылым бойынша ұйымның жетекшісіне бағынады;

2) қызмет ұйымның басқару лауызылымына кіріп, кадр тағайындаған басшының

3) штабтық орган ретіндегі қызмет құрылымы бойынша функционалды бағыттағы директорға бағынады;

4.) қызмет құрылым бойынша әкімшілік ету жөніндегі маманның жетекшілігіне бағынады.

Кадрларды басқару жүйесінің ұйымдастырушылық құрылымы – бұл кадрларды басқару

жүйесі мен лауазымды тұлғалардың өзара байланысқан жиынтығы.

Кадрларды басқару жүйесінің ұйымдастырушылық құрылымын жасау келесі кезеңдерден тұрады:

• кадрларды басқару жүйесінің мақсатын қалыптастыру;
• баскару функциясының құрамын анықтау;
• баскару функциясының құрамын қалыптастыру;
• ұйымдастырушьшық құрылымның кіші жүйелер құрамын қалыптастыру;
• барлық деңгейдегі бөлімшелердің мамандары мен жетекшілердің құқықтары мен жауапкершіліктерін анықтау;
• кіші жүйелер арасында байланыстарды бекіту;
• бөлімшелердін саны мен аткаратын функцияларының еңбек сыйымдылығын есептеу;
• ұйымдастырушылық құрылымның кескін үйлесімін (конфигурациясын) құру.

Кадрларды басқару жүйесінің ұйымдастырушылық құрылымын құру процесіндегі маңызды кезең – оның кіші жүйелерінің арасындағы байланыстарды қалыптастыру болып табылады. Бұл жағдайда байланыстың түрі, оның маңызы, мерзімділігі, материалдық негізі нақты белгіленуі қажет.

Құрылымдық байланысын төрт түрін бөліп көрсетуге болады: сызықтық бағыну (тікелей әкімшілік жасау); функционалды жетекшілік ету (әдістемелікпен камтамасыз ету, басқа бөлімшелерге кеңес беру); бірге қызмет атқару (жұмыстарды бірге атқару); функционалды қызмет көрсету (шешімдерді қабылдау процесін камтамасыз етуде көршілес бөлімшелердің ақпараттарды дайындауы немесе басқа да жұмыстар).

Кадрларды басқару тұжырымдамасы: кадрларды басқарудың мәнін, мазмұнын, мақсатын, мәселелерін, критерийлерін, қағидалары мен тәсілдерін түсіну және анықтаудың теориялық-әдістемелік көзқарастарының жүйесі, сонымен қатар, ұйымның нақты жағдайларда әрекет ету механизмін калыптастыруда ұйымдастырушылық-тәжірибелік тәсілдері. Оған жататындар:

- кадрларды басқару әдістемесін жасау (басқару объектісі ретінде ұйым кадрының мәнін қарастыру, ұйымның мақсатына, кадрдарды басқару тәсілдері мен қағидаларына сәйкес жеке тұлғалардың мінез-құлқынқалыптастыру процесін қарастыру);
- кадрларды басқару жүйесін калыптастыру (кадрларды басқарудың мақсаттарын, функцияларын, ұйымдастырушылық құрылымын қалыптастыру, басқарушылық шешімдерді жасау, қабылдау және орындау процестерінде жетекшілер мен мамандардың тігінен және көлденең байланыстарын қалыптастыру);
- кадрларды басқару технологиясын жасау (кадрларды жалдау, іріктеу, қабылдау, оның іскерлік бағасын, кәсіби бағыт беру және дағдылану, оқыту, оның іскерлік бағытын, кәсіби-кызметтік жоғарылауын басқару, еңбек мотивациясының ұйымдастырылуы, келіспеушіліктер мен түсініспеушіліктерді басқару, ұйымның әлеуметтік дамуын қамтамасыз ету, кадрларды жұмыстан босату, кәсіподақтар мен жұмыспен қамту қызметінің өзара әрекет етуі).

Нарыққа өту кезінде иерархиялық (сатылық) басқарудан бірте-бірте нарықтық өзара қарымқатынастарға, экономикалық тәсілдерге негізделген меншіктік қатынастарға өту өте баяу жүре бастайды. Сондықтан, құндылықтың артықшылығын көрсететін бір беткейлі жаңа тәсілдер жасау қажет. Ең бастысы ұйым ішінде – жұмыскерлер, ал сыртында – өнімді тұтынушылар барлығын түсіну қажет. Жұмыс істеушінің санасын бастыққа емес – тұтынушыға; ысырапшылыққа емес – таза табысқа; ойланбай орындау емес – жаңалықты жақсы көретін қызметкерге бұру қажет; салауатты экономикалық ойға негізделген әлеуметтік нормаларға өткен дұрыс. Билік мәдениет пен нарыққа орын бере отырып, екінші орынға көшуге тиісті.

«Адам ресурстарын баскару» тұжырымдамасының шенберінде кадр негізгі капиталға «теңестіру құқығына» ие және оған жұмсалған шығын ұзақ мерзімді инвестиция ретінде карастырылады; кадрларды жоспарлау өндіріспен үйлеседі және қызметкерлер корпорациялық стратегиялардың объектісі болады; еңбекті топпен ұйымдастыру белсенді енгізіледі, сондықтан да бар күш команда құруға, адамдардың қабілеттілігін қалыптастыруға бағытталады; кадрларды қызметтер ұйымдастырушылық және талдау-сараптау мәселелерін шешеді, сонымен қатар, компанияда қызметкерлердің меңгеруін жеңілдету максатында бөлімше жетекшілеріне қолдау көрсетіледі.

Кадрларды баскару тұжырымдамасының «ұлттық нақышы» бар деп есептелінеді. Мысалы, АҚШ-та ол прагматикалық түрде: адам мұқият сақтықпен қарайтын және салымдарды толық қайтара алатын ресурс есебінде қарастырылады, ал Жапонияда адам тек ресурс қана емес, сонымен бірге өз бетінше құндылық; бұл жерде корпорациялық мәдениет пен ұйымдастырушылық бағалылықтардың рөлі айтарлықтай жоғары. Қазақстанда кадр өзінің нағыз тұжырымдамасына әлі «қолы жеткен жоқ», бірақ отандық дәстүрлі көзқарас әрбір кадрларды «өгей бала» түрінде қарау қалыптасқан.

Ұйымдастырушы – әкімшілік әдістері еңбек тәртібінің қажеттілігін, жауапкершілігі, адамның белгілі бір ұйымда тікелей директивалық нұсқауларға негізделген жағдайларда еңбек ету керек екенін түсінген саналы мотивке (уәжге) бағытталған.

Ұйымдастырушы-әкімшілікәдістері негізінде жетекшінің билігіне, оның құқығына, тәртіпті ұйымдастыру мәніне және жауапкершілігіне тіреледі.

Экономикалық әдістер қызметкерлерді экономикалық ынталандыруына негізделсе, ал әлеуметтік-психологнялық әдістер оның әлеуметтік белсенділігін жоғарылату мақсатында қолданылады. Экономикалык әдістердің көмегімен ұжымның, жеке жұмыскерлердің материалдық ынталандыруы орындалады.

Басқарудын, экономикалық әдістері негізгі тәсілдердің катарына жатады және келесі түрде жузеге асырылады: жоспарлау, талдау, шаруашылық есеп, бағаның қалыптасуы, қаржыландыру, ұжымдық-материалдық корды, таза табысты, еңбекақыны пайдалануда өз билігін жүргізу, экономикалық мүдделерін, жаңа мүмкіндіктерді және пайда болған резервтерді пайдалануға экономикалық тәуелсіздік алуға мүмкіншілік беру. Кадрларды басқарудың экономикалық әдістеріне техникалық-экономикалық талдаулар да жатады.

Әлеуметтік-психологиялық әдістер еңбек ұжымында кездесетін жеке қарым-қатынастар байланысына әсер ететін арнайы әдістердің жиынтығын білдіреді.

Әлеуметтік-психологиялық әсер ету әдістемелері мен тәсілдері көп жағдайда жетекшінің дайындығы, жете білім деңгейі, ұйымдастырушылық кабілеті мен психология саласындағы білімдерімен анықталады.

Кадрларды басқарудың мазмұны – кәсіпорынның тиімді әрекет етуі мен ондағы жұмыс істейтіндердің жан-жақты дамуын қамтамасыз ету мақсатында жұмыскердің еңбек ету сапасын пайдалану үшін жағдай жасау, кәсіпорын деңгейіндегі жұмысшы күшін калыптастыру, бөлу, кайта бөлу процестеріне өзара байланысқан ұйымдастырушы-экономикалық және әлеуметтік шаралардың көмегімен жүйелі, жоспарлы түрде ұйымдастырылған әсері.

«Қазақмыс корпорациясы» АҚ-ның барлық объектілерінің барлық дәрежедегі қызметкерлері (тұрақты, уақытша, шарт бойынша әр түрлі жұмыстарды уақытша орындау, жарты мөлшерлі).

Жаңа жұмыскерлерді қабылдау кадрлық саясатпен және жалдау шартына сәйкес жүргізілуі керек.

Бір де бір бөлімше басшысы шарт бойынша немесе басқа да жағдайлар бойынша персоналды басқару қызметінің директорынан басқасы қызметкерлерді жұмысқа қабылдауға құқығы болмауы керек. Іріктелімнің ішкі құралы ретінде аударма қызметкерлер арқылы ұсынылмауы керек.

Кәсіпорынның ресурстық әлеуетінің жалпы жүйесінде негізгі орын еңбектік ресурстарға жатады. Қызметкерлердің құрылымдық сипаттамасын талдай келе, барлық қызметкерлердің жыл сайын көбеюін көре аламыз.

Кесте. **«Қазақмыс корпорациясы» АҚ қызметкерлері мен олардың еңбек ақысы мен жалақы қоры**

№	Көрсеткіштер	Өлшем бірлігі	Жылдар			Ауытқулар			
			2014	2015	2016	2015\2014	%	2016\2015	%
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1.	Жұмысшылардың орташа тіркелген саны	адам	350	425	564	75	21	139	32
2.	Соның ішінде қызметкерлер	адам	58	78	250	20	34	172	2

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
	жұмысшылар	адам	292	347	404	55	18	57	16
3.	Еңбек ақы қоры	теңге	91 520,4	171 394,3	244 563,2	79842	87,3	73 169	42,6
4.	Орташа айлық жалақы	теңге	465 20,4	57 360,9	56 611,9	10 840,5	23,3	-749	1,3

Кәсіпорынның ресурстық әлеуетінің жалпы жүйесінде негізгі орын еңбектік ресурстарға жатады. Қызметкерлердің құрылымдық сипаттамасын талдай келе, барлық қызметкерлердің жыл сайын көбеюін көре аламыз. Сонымен 2016 ж. кәсіпорындағы жұмысшылардың орташа тізімдеу саны 564 адамды құрайды, ол дегеніміз 2015 ж. көрсеткіш 139 адамға немесе 32% жоғары, ал 2014 ж. көрсеткіш өз кезегінде 2015 ж. 75 адамға көп, проценттік ұлғаю 21% құрайды.

Қызметкерлер үлесінің жұмысшылардан алғашқы 2 жылда көп болуының себебі, ол кезде тек бірінші Ақшабұлақ кен орнының зерттелуі жүріп жатқандығымен байланысты, ал 2015 ж. тағы бір кен орны зерттеле бастады. Бұл Нұралы кен орны болатын.

Еңбек төлемақы қорын талдай отырып 2013 жылдан 2014 жылға дейін 79842-ге көбейіп, 87,3% құрағанын байқадық. Дәл осындай жағдайды 2015 жылдан 2016 жылға байланысты көрсеткіш 73 169 мың теңге немесе 42,6%-ке өскенін көреміз. Бұл көрсеткіштің жылдан жылға өсуі түсті металл өндіру көлемінің ұлғаюымен байланысты, ол жұмысшылар саны мен оған сәйкес еңбекақы қорының және орташа айлық жалақының көбеюіне ықпал етті. Орташа айлық жалақының көрсеткіші еңбекақы қорының жұмысшылардың орташа тізімдік санына қатынасы ретінде есептеледі.

«Қазақмыс корпорациясы» АҚ құрылған жылдан бастап түсті металл нарығында жұмыс істей отырып, осы уақыт ішінде металлдың металлдың көптеген түрлері бойынша қызмет көрсетуге маманданған жетекші компанияның біріне айналды.

Компанияның стратегиялық мақсаты аталған кен орындарының экономика тұрғысынан табиғи ресурстарды үнемдеп, пайдалану есебінен қоршаған ортаны қорғау режиміне сәйкес пайдалану және қазіргі замандық технология мен техниканы пайдалану барысы болып табылады. Түсті металл өндіру көлемін жоғарылату мақсатында Қазақстан Республикасы мен мемлекеттік компаниялардың тығыз ынтымақтастығына сүйене отырып Қазақстан нарығында жұмыс істеуші басқа да серіктестерінің ынтымақтастығын арқау ете отырып экспортты кеңейту.

«Қазақмыс корпорациясы» АҚ құрылған жылдан бері облыстың әлеуметтік аясын жетілдіруге белсенді түрде ат салысып келеді. Кәсіпорынның қызметі таза өнеркәсіптік қызметпен ғана шектелмейді. Ол сонымен қатар облыстың инфрақұрылымы мен әлеуметтік аясын жетілдіруге белсенді түрде қатысып келеді.

Таяу маңындағы персонал мен жұмыс тенденцияларын сараптау барысында кадр басшылығының қызметін орындау стратегиялық аспектілерге байланысты болып келеді, яғни кадрларды әкімшіліктендіру, біліктілікті көтеру, жұмыс күштерін тарту, кадрларды жоспарлау сияқты кадрмен жұмыс классикалық дәстүрлік құралдары сақталады.

Қазақстан Республикасында нарықтық қатынастарға көшу жағдайында кадрлармен жұмыстың әлеуметтік-экономикалық мәні елеулі түрде өзгерген, және ол тек қана әкімшілігін-ұйымдық жұмыс болуын тоқтатты. Кадрлық жұмыспен барлық деңгейдегі фирма басшылары айналысуы керек. Басқа жағдайда фирма зиян дағдарысқа ұшырап, әлеуметтік шығындары өседі.

Персоналды басқару фирма өркендеуінің негізгі көзінің бірі-кәсіпорынның еңбек ресурстарын тиімді пайдалану барлығы үшін негізгі болып саналады.

Осы қамтылған мәселелер бойынша жүргізілген нәтижелер нәтижесінде келесідей ұсыныстар мен тұжырымдар жасалады:

1. Біздің нарықтық қатынастарды орнату жағдайында персоналды басқару қазіргі фирмаларын қолдану кез келген кәсіпорынның қызметі кадрлық жұмыстың қалай қойылғанына тікелей байланысты болуына маңызды болып табылады.

2. Персоналды басқару қызметінің жаңа міндеттері кадрлық саясат пен ұйымдағы еңбек ресурстарымен басқару қызметі координациясын өткізу, тарату мен қорытындылады.

3. «Қазақмыс корпорациясы» АҚ басқару тиімділігі басқарудың тиімді (рационалды) ұйымдық құрылымында көрінеді.Қызметтің негізгі көрсеткіштерін талдау барысында басқаруда жұмысшы-

лардың жалақыларын жоғарылығы, кадрларды оқытуға, елеулі мән беріледі, қызметтің ауқаттылығын көтеруге.

4. Персонал басқару қызметінің негізгі міндеті – белгілі бір орында қажет уақытта жұмыс жақсарту жұмыстарын орындайтын персоналдың ағымдағы және келешектегі қажеттіліктерін анықтау. Персоналды басқару қызметі кәсіпорын қызметінің сұрақтарын ойдағыдай шеше алатын және басқа қызметтермен біріге отырып тиімділікке қол жеткізетін мамандар жинағынан тұру керек.

5. Кадрлар жиыны мен кадрларды жинақтау кадрларды таңдап мен орналастыруда ерекше ережелермен құралуы керек.

6. «Қазақмыс корпорациясы» АҚ әлеуметтік мәселелерді шешу бойынша нақты жұмыстар жүргізіледі.Кез келген жұмысшыға тегін тұрғын үй беріледі. Тамақ мәселелерін шешуде неміс, қазақ ұлттық асханасының ерекшеліктері қарайды.

7. Мамандарды оқыту кәсіпорынның өзінде немесе кадрларды қайта даярлау мен біліктілігін арттырудың арнайы курстарында іске асырылады.

Әдебиеттер

1. Мерсер Д. IBM: управление в самой преуспевающей корпорации мира / Пер. с англ. – М: Прогресс, 1981.
2. Пронников В.А., Ладанов И.Д. Управление персоналом в Японии. – М.: Наука, 1989.
3. Пустозерова В.М., Соловьев А.Д. Прием и увольнение работников. – М: ПРИОР, 1997.
4. Шекшня С.В. Управление персоналом современной организации. – М: ПРИОР, 1996.
5. Филиппов А.В. Работа скадрами. – М: Экономика.
6. Юн Г.Б. Методология антикризисного управления. – М.: Дело, 2004.

УДК 658.5.018.2

Тултаева Б.С., *магистрант спец. «Менеджмент»*
Научный руководитель: ***Жуманова Б.К.,*** *к.э.н., доцент*
КазУЭФМТ

АО «МУА» В СИСТЕМЕ ЛИДЕРСТВА МОДЕЛИ EFQM ВЫСШИХ УЧЕБНЫХ ЗАВЕДЕНИЙ

Эволюция экономики и социальной сферы породила власть нового типа. Сегодня настоящим лидером становится тот, кто способен сформировать и сохранить сильные узы взаимного доверия на всех уровнях организации. В мировой системе менеджмента качества лидерство расположено в разделе компонентов TotalQualityManagement, а именно в подразделе «Сущность системы менеджмента». В моделях премий по качеству, а именно в Европейской премии по качеству, главенствующую роль отводят руководству или администрации-лидерству. На основе проведенных научных исследований по внедрению системы менеджмента качества в американских и малазийских университетах, разработан рейтинг решающих факторов, влияющих на успех ВУЗа (рис.1) [1].

АО «Медицинский университет Астана» – ведущий образовательный, научно-клинический центр Республики Казахстан, оказывающий образовательные и научно-клинические услуги, соответствующие национальным и международным стандартам качества и безопасности, осуществляющий научно-исследовательскую деятельность в области образования и медицины, обеспечивающий подготовку востребованных и высококвалифицированных специалистов и научно-педагогических кадров в области медицины с высоким уровнем интеллектуального, культурного и нравственного развития, в соответствии с существующими и перспективными требованиями общества и государства, а также реализующий эффективную модель социального партнерства между АО «МУА», обществом, системой здравоохранения и регионом, направленную на укрепление здоровья населения Северного региона и страны в целом.

С 2011 г. АО «Медицинский университет Астана» для самосовершенствования и укрепления своих лидерских позиций на рынке образовательных медицинских услуг начал подготовку к проведению самооценки по Европейской модели совершенства.

Причинами выбора именно данной Европейской премии за качество явилось то, что она присуждается организациям, придающим исключительное внимание тотальному качеству и призывает остальных следовать примеру этих организаций. Она акцентирует внимание на влияние организации на общество, утилизации ресурсов и результатах бизнеса. Оценка претендентов производится по девяти критериям, которые разбиты на две группы, одно оценивает возможности компании, другая результаты ее деятельности.

АО «МУА» является одним из самых динамично развивающихся медицинских ВУЗов Республики Казахстан, имеет высокую репутацию в сфере высшего медицинского образования, свои традиции, как в области предоставления образовательных услуг, так и в развитии медицинской науки и клинической деятельности. В числе других медицинских вузов страны принимал активное участие в реализации целей и задач Концепции реформирования медицинского и фармацевтического образования и претерпел наибольшие изменения среди вузов страны в сфере управления и организационно-правовой формы. На сегодняшний день Университет является единственным акционированным Вузом среди медицинских Вузов страны и имеет ценный опыт по реализации возможностей нового статуса [2].

Изменения организационно-правовой формы университета, которые происходили с 1990-х гг. XX в., повлекли за собой изменения в структуре управления, связанные с акционированием Университета. Руководство обеспечивает поддержку институциональной эффективности и целостности основных видов деятельности за счет развитой системы корпоративного управления и современного менеджмента, наличия эффективных механизмов внутренней и внешней оценки финансового состояния и управления финансами.

Рис. **Роль лидера в высшем учебном заведении**

На основе Государственной программы развития образования на 2016-2020 гг., Государственной программы развития здравоохранения «Саламатты Казахстан» на 2015-2019 гг., Концепции развития медицинского и фармацевтического образования на 2017-2020 гг., утвержденной МЗ РК, в Университете разработан и защищен в МЗ РК Стратегический план развития Университета на 2017-2020 гг. [3, 4, 5].

В процессе реформирования проведена большая работа по формированию нормативно-правовой базы, внедрению принципов и механизмов корпоративного управления (Совет Директоров, Попечительский совет, Правление, Служба внутреннего аудита, введение кодекса корпоративного управления, кодекса корпоративной культуры и этики, разработка и ежегодная коррекция стратегического плана, введение корпоративных наград, совершенствование управления учебным процессом (создание институтов, отдела профориентации и мониторинга развития студентов; отдела

офис-регистратора и эдвайзеров, отдела инновационных технологий обучения)). На сегодняшний день в Университете осуществляется дальнейшее развитие принципов корпоративной культуры

Более 45 лет система образования АО «МУА» находится в центре общегосударственных реформ, а вуз признается центром воспроизводства общественного интеллекта, подготовки и переподготовки кадров, получения и распространения новых знаний.

АО «МУА» – это, прежде всего, социальный институт, в котором создаются общественные блага (образовательные услуги) и нормативы, образцы поведения, взаимоотношений в коллективе и с внешней средой – с заинтересованными сторонами (внешними партнерами, потенциальными абитуриентами, родителями, органами государственной власти и т.п.).

Функционирование вуза, как социального института, проявляется в «организационном поведении» на 3-х уровнях: индивидуального поведения сотрудников; коллективного поведения в рамках вуза; поведения вуза (стратегии) в обществе. Стратегия поведения вуза в соответствии с его предназначением как социального института носит социально-ответственный характер [1].

Ключевые показатели для оценивания по Модели Совершенства:

- Сертификация СМК в 2007 г. на соответствие МС ISO 9001:2000. Ресертификация ТОО «INTERCERT» совместно с Международным органом по сертификации AFNOR в 2010 г. на соответствие МС ISO 9001:2008;

- Документация СМК, Отчеты анализа процессов, Материалы аудитов, Отчет «Анализ со стороны руководства»;

- прохождение аккредитации внешней экспертной комиссией НАЦ МОН РК с участием международного эксперта на соответствие стандартов институциональной аккредитации вуза в 2010 г.;

- принятие лидерами решения о внедрении Модели совершенства EFQM в университете определена по ее интеграции с существующей системой менеджмента качества (СМК);

- получение высоких оценок в системах ранжирования МОН РК и НКАОКО позволило Университету ввести дополнительные требования к приему студентов на первый курс – повысить проходной балл и др., обеспечить качественный набор студентов на обучение в АО «МУА».

Подход: Миссией АО «Медицинский университет Астана» является – стать ведущим образовательным, инновационным научно-клиническим центром Республики Казахстан, оказывающий образовательные и научно-клинические услуги, соответствующие национальным и международным стандартам качества и безопасности, осуществляющий научно-исследовательскую деятельность в области образования и медицины, обеспечивающий подготовку востребованных и высококвалифицированных специалистов и научно-педагогических кадров в области медицины с высоким уровнем интеллектуального, культурного и нравственного развития, в соответствии с существующими и перспективными требованиями общества и государства, а также реализующий эффективную модель социального партнерства между АО «МУА», обществом, системой здравоохранения и регионом, направленную на укрепление здоровья населения Северного региона и страны в целом.

Сильные стороны:

- создание системы корпоративных ценностей, атмосферы открытости и доверия, высокий интеллектуальный потенциал, сформированной на протяжение 45-лет истории Университета. Достижение позиции лидера в системе высшего медицинского образования республики;

- организационно-методическое обеспечение внедрения Модели EFQM: заключение договора на оказание консультационных услуг с компетентным органом, обучение персонала по курсу «Лидеры совершенства», разработка документированной процедуры по проведению самооценки.

Области для улучшения: Главная цель построения вузовской СМК в Университете – обеспечение высокого качества образования в вузе как ведущего приоритета его образовательной политики.

Основной задачей руководства при внедрении СМК в деятельность АО «МУА» состоит в том, чтобы посредством функционирования данной системы добиться:

- создания внутривузовской СМК подготовки специалистов через основные направления его деятельности (образовательная, научно-исследовательская, подготовка научно-педагогических кадров, воспитательная, финансовая, информационная, социальная, хозяйственная, административно-управленческая);

- повышение имиджа Университета, выраженного в высоком научном и педагогическом уровне профессорско-преподавательского состава;

- роста доверия потребителей к выпускникам Университета;

- реорганизации системы управления воспитательно-образовательным процессом с целью мобилизации всех внутренних ресурсов и оптимизации затрат;

- осознание всем коллективом важности функционирования СМК АО «МУА»;

- повышение ответственности и четкого разделения полномочий сотрудников всех уровней (преподавателей, кафедр, деканатов факультетов, институтов, УМО, приемной комиссии, Правления);

- решения основной задачи СМК устранение межфункциональных барьеров и создание вузовской команды качества за счет внедрения процессного подхода.

Критерии для оценки возможностей:

• Руководство, т.е. роль всех руководителей в продвижении организации.

• Управление сотрудниками.

• Политика и стратегия.

• Ресурсы.

• Процессы.

Критерии для оценки результатов:

• Удовлетворения сотрудников.

• Удовлетворения потребителя.

• Воздействия на общество.

• Результаты бизнеса.

Результаты и обсуждение

Таким образом, начатая в 2011 г. процедура внедрения критериев и концепций Модели Совершенства Европейского фонда менеджмента качества (EFQM), продолжилась и в последующем. В ноябре 2011 г. Университет успешно прошел валидацию на соответствие критериям и концепциям Модели Совершенства EFQM на уровне «Стремление к совершенству», в ноябре 2012 г. – ассессмент на соответствие уровня совершенства Модели EFQM «Признанное совершенство» – 4 звезды, а 23-24 декабря 2013 г. вуз получил сертификат, удостоверяющий, что система управления организации соответствует фундаментальным концепциям и критериям Модели Совершенства EFQM – 2013, на уровне «Признанное совершенство» – 5 звезд [6].

Результаты проведенной работы по самооценке учебно-методической, научно-исследовательской, клинической и материально-технической базы вуза позволяют сделать вывод о положительной динамике развития АО «МУА» за последние пять лет.

В целом подготовка к самооценке деятельности Университета способствовала значительному совершенствованию учебно-методической, научно-исследовательской и клинической деятельности, развитию материально-технической базы Университета. На всех факультетах, кафедрах и в структурных подразделениях самооценка проходила организованно и оказала положительное влияние на процессы на управления, повысило ответственность сотрудников Университета за результаты своей деятельности.

Выводы

Университет как один из лидеров на рынке национального образования, получив 5 звезд и успешно пройдя валидацию по Европейской модели совершенства качества, по прежнему продолжает путь развития. Благодаря признанию деятельности университета на европейском уровне, и став флагманом в сфере образовательных медицинских услуг, в 2017 г. присоединившись к проекту Министерства Здравоохранения Республики Казахстан «Стратегическое партнерство с ведущими учебными заведениями мира», выбрал Римский университет Ла Сапиенца (Италия).

Литература

1. Каланова Ш.М., Бишимбаев В.К. Менеджмент качества в высшем образовании. – 2006.

2. www.amu.kz

3. Стратегический план развития АО «Медицинского университета Астана» на 2017-2020 гг.

4. Государственная программа развития здравоохранения Республики Казахстан «Денсаулық» на 2017-2020 гг.

5. Государственная программа развития здравоохранения Республики Казахстан «Денсаулық» на 2016-2019 гг.

6. Отчет по самооценке АО «Медицинский университет Астана Ступени Совершенства EFQM «Признанное совершенство» по 9 критериям модели совершенства EFQM.

Резюме

На сегодняшний день университет является одним из самых крупных и динамично развивающихся медицинских высших учебных заведений РК, имеет высокую репутацию в сфере высшего медицинского образования, свои традиции, как в области предоставления образовательных услуг, так и в развитии медицинской науки и клинической деятельности

АО «Медицинский университет Астана» по итогам валидации вручен сертификат о соответствии уровня «Стремление к совершенству» Модели Европейского фонда управления качеством (EFQM). Университет стал первым в Казахстане вузом, прошедшим валидацию Европейского фонда управления качеством.

Түйін

Қазіргі таңда университет Қазақстан Республикасындағы ең ірі және қарқынды дамушы медициналық жоғары оқу орындарының бірі болып табылады, жоғары медициналық білім беру саласындаөз беделі бар, білім беру қызметін көрсету жағынан да, медициналық білім мен клиникалық қызметінің дамуы жағынан да өз дәстүрі баруниверситет.

«Астана медицина университетіне» АҚвалидация нәтижесінде сапаны басқару Европалық қоры Моделінің (EFQM) «Кемелділікке ұмтылу» деңгейіне сәйкестігін растайтын сертификат табысталды. Университет сапаны басқару Европалық қорының валидациясынан өткен Қазақстандағы алғашқы жоғару оқу атанды.

Summary

Today the university is one of the largest and dynamically developing medical higher educational institutions RK, has high reputation in the sphere of the higher medical education, the traditions, both in the field of providing educational services, and in development of medical science and clinical activity

JSC Medical University Astana following the results of validation was handed the certificate the Commitment to excellence level of Model of the European fund of quality management (EFQM). The university became the Kazakhstan's first higher education institution which underwent validation of the European fund of quality management.

ӘОЖ 658.5.011

Уажбек А.Е., *«Менеджмент» мамандығының магистранты*
Ғылыми жетекшісі: ***Турекулова Д.М.,*** *д.э.н., профессор*
ҚазЭҚХСУ

ҚАЗІРГІ ЖАҒДАЙДА КӘСІПОРЫННЫҢ БӘСЕКЕЛЕСТІК АРТЫҚШЫЛЫҚТАРЫН ҚАЛЫПТАСТЫРУ ЖӘНЕ БАСҚАРУ МЕХАНИЗМІ

Қазіргі таңда Қазақстан нарықтық экономикалық ел ретінде танылған мемлекет, ол жаңа экономикалық даму кезеңіне жол ашты. Қазақстан Республикасындағы кәсіпорындардың бәсекелестік артықшылықтарын дамыту мемлекеттегі экономикалық саясаттың маңызды бағыттарының бірі болып табылады. Халықаралық еңбек бөлінісі мен ғылыми-техникалық прогрестің әсерінен бәсекеге қабілеттіліктің кең таралуы өндірушілерді жаңа бәсекеге қабілетті тауарларды мен оны өткізудің жаңа нарықтарын көбірек іздеуге мәжбүр етеді.

Елбасымыз Жолдауында бәсекеге қабілеттілік – Қазақстанның әлемдік экономика мен қоғамдастыққа табысты кірігуінің кілті деп айтады. Әрине, өз кезегінде отандық тауарлар мен қызметтердің озық халықаралық стандарттың сапалық деңгейіне шығуға мүмкіндік береді. Нарықтық

қатынас жағдайында тиімді еңбек ету бәсекелтік тартымдылықты күрделей түсе отырып, кәсіпорындардың тұрақты жұмыс жасауына итермелейді. Сапалы бәсекеге лайықты өнім өндіруге барлық өндірістер жұмыс істейді, бұл олардың тұрақтылық пен жаңалаудың бір түрі. Осындай мақсаттарға жету үшін, олар өздеріне ұзақ мерзімді бағдарлама қабылдайды. Тек қана менеджер, бизнес-процессті ұйымдастырудағы маңызды шешімдерді қабылдай отырып, кәсіпорынның алдағы уақыттағы бағыттарын анықтайды. Ұлттық дамыту перспективалары, ең алдымен, экономикалық құрылымдардың бәсекеге қабілеттілігін арттырумен көрініс табады.

Бәсекеге қабілеттілік дегеніміз – кез келген экономикалық объектілерге тән қасиет. Барлық тауарлар, сондай-ақ оларды өндіру, пайдалану жүйелері бәсеке мәселесі шеңберінде қарастырылады.

М. Эрлих және Дж. Хайн пікірлері бойынша бәсеке қабілеті – фирманың өз тауарын сату қабілеті.

«Бәсеке қабілеттілік» түсінігі XX ғ. 70 жылдарында Батыста пайда болды. Шамамен сол уақытта өнімнің бәсеке қабілеттілігі мәселесімен КСРО да айналыса бастады. Бәсекеге қабілеттілік – өнеркәсіптік өнімнің құндық және сапалық параметрлерін ғана қамтымай, сондай-ақ кәсіпорын қызметіндегі инвестиция мен инновациялық басқаруға, менеджмент деңгейіне тәуелді жан-жақты ұғым.

Кәсіпорынның бәсекеге қабілеттілігінің зерттелуі оның өмірлік циклының фазаларына тығыз байланысты үздіксіз және жүйелі түрде жүргізілуі тиіс. Мұның өзі бәсекеге қабілеттілік көрсеткіштерінің төмендеудің бас кезеңін уақытылы анықтау мен лайықты шешімдерді қабылдау (мысалы, өнімді өндірістен шығару, оны модернизациялау, нарықтың басқа секторына ауыстыру, т.с.с.) үшін қажет. Егерде ескі өнім өз бәсекеге қабілеттілік ұстанымын түгелдей жоймаса, ал кәсіпорын жаңа өнім шығаруды көздесе бұл экономикалық тиімсіз болады. Сонымен катар, әрбір тауар нарыққа шыққаннан кейін өзінің бәсекеге қабілеттілік әлеуметін бірте-бірте жұмсай бастайды. Бұл процесті баяулатып, уақытша ұстап тұруға болады, бірақ оны тоқтату мүмкін емес. Сондықтан, жаңа өнім ескі өнім бәсекеге қабілеттілігінде маңызды жоғалтулар болған кезде нарыққа шығаруды қамтамасыз ететін график бойынша болжайды. Яғни жаңа тауардың бәсекеге қабілеттілігі озық және ұзақ уақыттық болу қажет.

Бәсекелестіктің салалық деңгейдегі қозғаушы күштерін зерттеу нарықтық экономика жағдайында барлық деңгейлерде көрініс табатын жалпылама бәсекелестік механизмінің маңызды құрамдас бөлігі болып табылады. Мұндай зерттеу келесідей аспектілерді қамтиды: Салада потенциалды бәсекелестердің, яғни жаңа тауар өндірушілердің пайда болуы, бағалардың төмендеуі және (немесе) шығындардың өсуі, тиісінше пайда нормасының түсуіне алып келуі мүмкін өндірістік қуаттардың артуына әкеліп соқтырады.

Нарыққа жаңадан енгізілетін тауарлармен қатар, кәсіпорындар қазіргі кездегі тұтыныстағы тауарлардың бағаларын да тиісінше қалыптастырып отырады. Қалыптасып үлгерген және осында ұзақ уақыт тұтыныста жүрген тауарлар үшін бөлек бағалар қарастырылады. Бұл бағаларды тиімді қолдану кәсіпорынның бәсекелестікке жарамдылығын арттыруға септігін тигізеді.

Әрине, қандай кәсіпорында болмасын, бақылау, ұйымдастыру, жоспарлау, ынталандыру функцияларымен айналысатын басшының болуы қажет, заңды да. Ол – менеджер, яғни, жалдамалы басқарушы, өндірісті ұйымдастырушы маман. Ол негізінен кәсіпорындағы немесе фирмадағы барлық қызметтерді ұйымдастырумен айналысады, ұйым алдындағы міндеттердің орындалуына тікелей жауап береді. Менеджер, өз кезегінде, жан-жақты сауатты болып, нарықтағы барлық жаңалықтармен таныс болуы шарт. Ол үшін рынокқа қандай қандай тауар қажет, көпшілік сұранымына сәйкес қандай өнімдер керек, және тұтынушылардың қаржылық мүмкіндігімен таныс болу қажет.

Ал, ендеше менеджментке қысқаша түсініктеме бере өтсек. Менеджмент бұл нарықтық экономика жағдайында өндірісті тиімді басқарудың теориясы мен практикасы. Менеджмент бұл нақты мақсатты жүзеге асыру үшін кәсіпорын жұмысын басқаруға және ұйымдастыруға байланысты адамдар қызметінің түрі. Менеджменттің бастапқы ұғымы бұл басшылық. Іскер кәсіпорындар тек менеджер арқылы әрекет ете алады. Жеке кәсіпорын өзінің құқықтық формаларына қарамастан басшылығы болу тиіс.

Берілген мақалада – кәсіпорынның бәсекеге қабілеттілігін қалыптастыра отырып, басқаруда сәтті қолдануды қарастырамыз. Менеджмент сферасындағы әртүрлі авторлық мәліметтер кәсіп-

орындағы бизнес-процессті басқарубойынша сапалы жаңа деңгейді қалыптастыруға септігін тигізеді. Зерттеу барысында статистикалық, салыстыру әдістері қолданылды.

Негізгі сөздер: бәсеке, менеджмент, тиімділік, кәсіпорын.

Диссертацияның теориялық және әдіснамалық негізі әлеуметтік бағдарланған, нарықтық реттелетін нарықтық экономиканың тұжырымдамасы; жүйелік тәсілдің жалпы ғылыми принциптері; кәсіпорынның бәсекеге қабілеттілігін талдау, стратегиялық менеджмент саласында отандық және шетелдік сарапшылардың ғылыми еңбектері. Зерттеу жүйелі және салыстырмалы талдау әдістерін, жүйелерді жобалау, ықтималдықтар теориясы, сондай-ақ компьютерлік ақпаратты өңдеу технологиялары. Арнайы зерттеулер нәтижесінде алынған статистикалық материалдар және эмпирикалық деректер зерттелді.

Диссертациялық жұмыстың мақсаты – кәсіпорынның бәсекелестік артықшылықтарын қамтамасыз ету саласындағы теориялық мәселелерді, қазіргі Ресей экономикасының жағдайында кәсіпорынның бәсекелестік артықшылықтарын басқаруды жетілдіру бойынша ұсыныстар мен әдістемелік қамтамасыз етуді зерттеу болып табылады. Осы мақсатқа жету үшін келесі негізгі міндеттерді шешу қажет:

- кәсіпорынның бәсекелестік артықшылықтарын зерттеудің теориялық негіздерін жасау;
- кәсіопорынның бәсекелестік артықшылықтарға қол жеткізуге әсер ететін әртүрлі деңгейдегі факторларды анықтау;
- нарықтық экономиканың кәсіпорынның бәсекелестік артықшылықтарына әсері;
- кәсіпорынның бәсекелестік артықшылықтарын бағалаудың қолданыстағы әдістерін және әдістерін талдау;
- бәсекелестік артықшылықтарды талдаудың әдіснамалық тәсілін әзірлеу;
- нарықтық экономикадағы кәсіпорынның бәсекеге қабілеттілігін және бәсекелестік артықшылықтарын басқару механизмін әзірлеу.

Зерттеудің практикалық маңыздылығы, ол бәсекеге қабілетті кәсіпорынның артықшылықтарын деңгейлі прогресс ретінде айқын бағалау, бәсекелестік артықшылықтарын сәйкестендіруге байланысты оны одан әрі дамыту, бақылау механизмі бәсекелестік артықшылықтарын уақытылы анықтау. Бұл – кәсіпорынды басқаруға және олардың қызмет көрсетуі үшін оңтайлы стратегиясын әзірлеуге кәсіпорынның бәсекелестік артықшылықтарын дамытуға мүмкіндік береді.

Бүгінгі таңда әлемдік жетекші компаниялардың іскерлік стратегиясы бәсекелестік артықшылықтарға қол жеткізуге бағытталған. Демек, стратегия дегенімізді нарықтағы ұзақ мерзімді бәсекелестік артықшылықтарды анықтау және жүзеге асыру арқылы өз мақсаттарына жетуге бағытталған қорытынды жоспар ретінде қарастыруға болады. Стратегиялық мақсаттардың саны мен қалыптасуы әрбір компанияда алуан түрлі болуы мүмкін. Олар бір-бірімен тығыз байланысты, бірін-бірі толықтырып отырады, сондықтан да кәсіпорын өз қарамағында түрлі мақсаттардың толық кешені болуы тиіс. Кәсіпорынның өндіретін тауары, көрсететін қызметі немесе атқаратын жұмысының бағасы, сапасы және имиджі шаруашылық қызметтің табысына едәуір ықпал етеді. Тауар имиджі жөнінде айтатын болсақ, оның ықпалы тенденция түрінде және маңызды түрінде болады. Көрсетілген барлық параметрлер кәсіпорынның табысына тікелей әсер ететіндіктен, табыстың стратегиялық факторларын идентификациялау қаржы менеджментінің басты міндеті болып табылады. Зерттеулердің нәтижелері мынаны дәлелдейді: зерттелетін параметрлер әртүрлі бағаланады және алуан түрде әртүрлі салалардағы тұтынушыларға әсер етеді.

Мемлекеттің экономикалық тұрақтылығын қалыптастырудың негізгі бағыты ішкі өндірісті өркендету екені белгілі. Индустриалды-инновациялық даму бағдарламасының негізгі міндеттері: ғылыми көлемді және жоғары технологиялық экспортты өндірістердің құрылуына жағдай жасау; жоғары құнды кызмет көрсету мен тауарлар пайдасына сай елдің экспортты деңгейін диверсификациялау инновациялық үрдістермен бірігіп, әлемдік шаруашылық жүйесіне интеграциялау.

Қазіргі заманғы кәсіпорындар өздерінің бәсеке бағытын нығайту үшін әлемдік нарықтың жоғарылап келе жатқан талаптары, тұтынушылық сұраныстың дифференциялануы, инновациялық айналымдардың азаю қажеттілігі және өндіріске ғылыми-техникалық жетістіктерді енгізу мәселелерімен бетпе-бет кездесуде.

Әдебиеттер

1. Официальный сайт НПП «Атамекен». Информация по основным показателям субъектов МСП на 01.01.2017. Режим доступа: http://atameken.kz

2. Адаева «Организация повышения конкурентоспособности».

Түйін

Коммерциялық кәсіпорынның мақсаты – тұтынушыларды тарту және ұстап тұру болғандықтан, ол екі функцияны атқара алады: маркетинг және инновация. Маркетинг және инновациялар расымен де нәтиже береді, қалғаны – шығындар.

Тиімді менеджер бағынышты адамдар арасында міндеттерді ұтымды бөлуді және оны орындауды білу керек. Тек осылай ғана ұйымдағы бизнес-процесстердің оңтайлы орындалуына қол жеткізе алады.

Резюме

Так как целью коммерческого предприятия является привлечение и удержание покупателей у него могут быть две и две функции: маркетинг и инновация. Маркетинг и инновация обеспечивают результаты, все остальное – это расходы.

Эффективному менеджеру необходимо знать, как рационально распределить задачи среди подчиненных и уметь это делать. Только так он может добиться оптимальной производительности бизнес процессов в организации.

Summary

Since the purpose of a commercial enterprise is to attract and retain customers, it can have two functions: marketing and innovation. Marketing and innovation provide results, everything else is costs.

An effective manager needs to know how to rationally distribute tasks among subordinates and be able to do it. Only in this way it can achieve optimal performance of business processes in the organization.

УДК 338.2

Умарханов Б.С., *магистрант спец. «Менеджмент»*
Научный руководитель: ***Лесбаева Г.Т.,*** *д.э.н., профессор*
КазУЭФМТ

ЭВОЛЮЦИЯ ПРАКТИЧЕСКИХ И ТЕОРЕТИЧЕСКИХ АСПЕКТОВ УПРАВЛЕНИЯ СОЦИАЛЬНЫМИ ИННОВАЦИЯМИ

Наиболее плодотворными в развитии отечественной управленческой мысли в XX в. были сформулированы основные принципы управления социалистической экономикой:

• демократический централизм, суть которого состояла в сочетании централизованного руководства и хозяйственной самостоятельности коллективов предприятий;

• единоначалие и коллегиальность, предполагавшие железную дисциплину во время труда, беспрекословное подчинение воле руководителя и одновременно широкое участие масс в управлении;

• единство политического и хозяйственного руководства, означавшее, что политические задачи определяются с учетом состояния экономики, уровня ее развития, действия экономических законов;

• сочетание отраслевого и территориального подходов (производство управляется преимущественно отраслевыми органами, а инфраструктура, определяющая социальные условия жизни людей, – территориальными);

• планирование на всех уровнях экономики темпов, пропорций, показателей и направление всех усилий на выполнение планов;

• распределение вознаграждения в соответствии с количеством и качеством затрат труда, его материальное и моральное стимулирование;

• построение системы управления производством на основе научных достижений;

• ответственность каждого работника предприятия за порученное дело на основе четкого распределения прав и обязанностей;

• подбор и расстановка кадров таким образом, чтобы каждый работал там, где сможет это делать с наибольшим эффектом;

• рациональное сочетание и использование ресурсов, наибольшая экономия сил;

• преемственность хозяйственных решений, отражающая единство и последовательность экономических явлений и процессов.

К. Адамецкий одним из первых обратил внимание на важность контроля с целью выявления и определения причин отклонений, который, по его мнению, необходим независимо от степени совершенства анализа, плана и исполнителя и в 1903 г. сформулировал четыре основных закона организации труда:

1-й – «возрастающего производства», согласно которому при увеличении до определенного момента масштабов применения людских и материальных ресурсов затраты на единицу продукции уменьшаются, затем снова растут;

2-й – специализации, гласящий, что разделение сложного труда повышает его производительность;

3-й – координации производства, в соответствии с которым объединение мелких единиц (органов) в одну группу повышает эффективность труда;

4-й – гармонии труда.

В теории управления наиболее известны работы экономиста и философа А.А. Богданова по организационным структурам и их развитию в связи с изменением внешних условий и предложения концепции, названной им «всеобщей организационной наукой (тектологией)» [3].

Как считают современные исследователи, в это время четко обозначились две основные группы концепций управления: организационно-техническая и социальная.

К первой относится организационное управление исследователями, которой были российские ученые: А.А. Богданов (Малиновский); физиологический оптимум О.А. Ерманского – наука об организации труда; узкой базы – А.К. Гастев; производственная трактовка – Е.Ф. Розмирович.

Ко второй – теория организационной деятельности П.М. Керженцева, социально-трудовую концепцию управления производством Н.А. Витке и теория административной емкости Ф.Р. Дунаевского.

О.А. Ерманский (1866-1941) в своих работах сформулировал предпосылки науки об организации труда и управления, связав ее необходимость с появлением прежде всего крупного машинного производства, все факторы которого нужно было использовать максимум рационально, то есть с учетом правильного подбора инструментов, вида обрабатываемого объекта, специфики технологического процесса, а также физических и психических качеств работников и сформулировал главную свою идею – принцип фцзиологического оптимума, дававшего критерий рациональности выполнения любой работы.

Одновременно, изучая данные о соотношении числа руководителей и исполнителей сделал вывод, что в недалеком будущем все станут руководителями, так как вместо людей будут работать машины-автоматы.

А.К. Гастев – крупный организатор науки и самобытный поэт, исследования проводил в области научной организации труда и управления, считая, что всю работу нужно начинать с отдельного человека, кем бы он ни был – руководителем или рядовым исполнителем.

В отличие от западных специалистов Гастев и его ученики полагали, что внедрение научной организации труда необходимо не только на передовых предприятиях, но и в «любом сарае», в самом «неустроенном медвежьем углу России». В условиях индустриального уровня развития страны это было крайне важно, одновременно искал пути рационализации трудовых движений и оптимальной организации рабочего места. Он пытался активизировать работника, развить в нем потребность к самосовершенствованию.

Итак, А. Гастев и его коллеги обосновали исключительно оригинальную идею социальной

инженерии, то есть неразрывное сочетание организации людских комплексов с организацией комплексов машин – комплексы машино-людей, где «рабочий, который управляет станком, есть директор предприятия, которое известно под именем станка (машины-орудия)».

Е.Ф. Розмирович исследовала «производственную трактовкк» управленческого процесса, отмечая общие черты, имеющиеся в процессе производства и управления, организации физического и умственного труда, считая возможным в производственном процессе рационализировать, механизировать автоматизировать его составляющие для выработки наиболее целесообразных приемов планирования, учета в деятельности организации.

П.М. Керженцев исследовал социальное направление, сформулировал теорию организационной деятельности, выделив в научной организации труда три объекта – труд, производство и управление, понимая под научной организацией определение наиболее рациональных приемов и методов выполнения управленческих действий, таких, как формирование организационных структур, распределение обязанностей, планирование, учет, подбор кадров, поддержание дисциплины, а также постановку целей и задач с разработкой планов, учет, контроль, координацию использования людских и материальных ресурсов и утверждал, что процесс научной организации труда и управления невозможен без поддержки со стороны широких масс трудящихся.

Н.А. Витке в своей социально-трудовой концепции управления производством четко разграничил управление вещами и людьми, сконцентрировавшись на последнем, и раскрыл главную задачу управления и кооперации – «управление состоит в целесообразном сочетании людских воль», показав, что управление представляет собой единый целостный процесс, чьи элементы взаимодействуют с помощью «административной функции» – это главнейший фактор его концепции.

Ф.Р. Дунаевский считал, что вектором в развитии социального подхода к управлению является теория административной емкости – это способность управляющих одновременно руководить определенным числом подчиненных вне зависимости от их личных качеств, то есть предложил «норму управляемости» и предостерегал, что возникающая огромная иерархия, каждая ступень которой расширяет «административную емкость» вышестоящей, ведет к бюрократизации и предложил пути ее решения:

- тщательный подбор и подготовка персонала;
- расширение границ «административной емкости» с помощью техники.

В последующие годы в управленческих исследованиях стал абсолютно преобладать отраслевой или народнохозяйственный подход, а на уровне отдельных предприятий сосредоточение на решении технических проблем на основе:

- внедрения автоматизированных систем управления предприятиями (АСУП);
- реализации косыгинских реформ, где предприятиям предоставлялась определенная самостоятельность, основанная на внедрении хозяйственного расчета и экономических методов управления.

В результате научных исследований российских ученых сформировалась идея комплексного подхода к управлению и концепция хозяйственного механизма как единства организационной, экономической и социальной систем управления. В этом было отличие их исследований от Ф. Тейлора и Г. Форда, сосредоточивших свои изыскания только на вопросах организации работы цеха и организации в целом.

Сам практический процесс социально-управленческой деятельности является реальным воплощением диалектического тождества знаний и теории, то есть приоритет принципов научности социального управления на основе принципа единства теории и практики, которое определяет его эффективность, так как в нем заложены основы механизма взаимосвязи и взаимодействия субъекта, объекта и предмета социального управления.

В.И. Ленин в «Философии тетрадей» отмечал, что «практика выше теоретического познания, ибо она имеет не только достоинство всеобщности, но и непосредственной действительности» [5], то есть в основу реализации социального управления должен быть положен принцип единства слова и дела: человек стратегия новшество.

На практике это самый синергетический вариант, так как инновации создают люди, а изменить

их сознание – самая сложная задача, как считал К. Маркс, «самая неприступная крепость – это человеческий череп». Подтверждением этому является стратегия «прорыва» В. Эрхарда [2], используемая в инновациях, которая требует принятия радикальных новационных решений, то есть «прорыв – это стремление вперед» на основе инновирования знаний, используемых «ноу-хау», наукоемких технологий. При этом организационные изменения в стратегии «прорыва» переход к управлению инновациями:

• уникальная оценка поведения персонала;
• выявление приоритетов – инновационная стратегичность;
• постоянный поиск инновационных структур.

Однако прежде чем создавать социальные инновации, необходимо уметь управлять изменениями поведения, т.е. подготовить, как пишет И. Ансофф (США), «стартовую площадку», затем разработать инновационную стратегию и только после этого преобразовывать систему, изменяя структуру под новые функции, вытекающие из новой стратегии [1], так как человеческий аспект в организационных изменениях является фундаментальным, потому что именно поведение людей в организации определяет, что изменить и какую это принесет реальную пользу. Это происходит потому, что организации представляют собой человеческие системы.

Социально-культурные инновации предопределяют вектор управленческой деятельности. «Новаторство в социальной сфере, – пишет П. Друкер, – имеет может быть даже большее значение, чем в сфере науки и техники».

При этом ключевую характеристику сопротивления социальным инновациям можно найти в высказывании Н. Макиавелли: «Сопротивление переменам пропорционально силе ломки культуры и структуры власти, происходящей из-за перемен» [6], так как человек, адаптируясь к новым условиям, в то же время постоянно стремится их к себе максимально приспособить, воспринимая их как бы через призму своих «внутренних условий». Если внешние воздействия не соответствуют внутренним условиям (интересам, направленности личности, ценностным ориентациям и т.д.) формируется негативное отношение, то есть стремление как-то защититься от этих внешних воздействий.

Для быстрого и эффективного внедрения нововведения необходимо сформировать соответствующие «внутренние условия» – создать положительные установки, мотивы, возможность увидеть для себя перспективу. В противном случае возникают психологические барьеры, которые являются тем внутренним механизмом торможения, который препятствует нововведениям [4] – появляется барьер некомпетентности, возникающий у персонала вследствие неуверенности в своих силах, опасений, что он не сможет выполнять свои обязанности и потерять авторитет в коллективе.

На практике, выявив возможные механизмы сопротивления, можно сделать вывод, что, с одной стороны, барьеры являются реальной угрозой новшествам, а с другой стороны, они могут быть преодолены, если предусмотреть и реализовать мотивационные мероприятия.

Технология управления социальными инновациями определяет взаимосвязь всех элементов организации, а именно: изменение одних вызывает необходимость изменения других элементов системы, то есть топ-менеджеры должны знать и уметь, как реализовать инновации: революционным или эволюционны путем? Революционный путь – радикальное изменение организации, но при этом есть угроза потери управляемости. Эволюционный путь – постепенные изменения «приручаются» старой системой и не дают эффекта.

Успешное проведение социальных инноваций в организации определяется, по мнению И. Ансоффа, тем, что следует предусмотреть:

• диагностику инновации и определение этапов и сроков проведения;
• определение периода времени, имеющегося в распоряжении фирмы;
• изучение возможностей фирмы для обеспечения новой стратегии;
• диагностику социальных факторов и успешности нововведения;
• проведение анализа изменений поведения персонала;
• создание атмосферы поддержки;
• четкую информацию персоналу о необходимости перемен.

Сегодня мы можем с уверенностью говорить о том, что в управлении социальными

инновациями сложился новый эвристический подход – гуманно-культурологический, который эволюционировал на протяжении всего времени существования управления. Такой подход определяет управление исходя из представлений о социальном феномене – гуманной культуре – это целостное новое представление о миссии и ценностях в современной организации, так как она сохраняет и воспроизводит новый социальный аспект, преобразуя и дополняя его, при этом сохраняя целостность и системность новых знаний при взаимодействии с другими сообществами.

Гуманистический подход раскрывает инновационно-культурную составляющую развития нового человека внутри организации, то есть создание нового отношения к человеку как к самостоятельной и творчески активной личности.

Литература

1. Ансофф И. Стратегическое управление. – М., 1989. – С. 466, 505.
2. Астрахов А.С., Головко Н.И. Технология прорыва в итоге В. Эрхарда. – М., 1989. – С. 20-35.
3. Богданов А.А. Тектология (всеобщая организационная наука). – М.: Финансы, 2003.
4. Зазыкин В.К., Чернышев А.П. Менеджер: психологические секреты профессии. – 1992. – С. 73-77.
5. Ленин В.И. Полн. собр. соч. – М.: Издательство политической литературы, 1958. В 55 т. – Т. 29. – С. 195.
6. Фалмер Р.М. Энциклопедия современного управления. – М.: ВИПКэнерго, 1992. В 5 т. – Т. 2.TERRA ECONOMICUS 2012. Том 10. №1. Часть 2.

Резюме

В статье рассматриваются существенные условия оценки отдельных сторон инновационного потенциала, учет которых необходим для корректировки его определения.

Түйін

Мақала инновациялық потенциалдың жеке аспектілерін бағалаудың маңызды шарттарын қарастырады, оның шоты оның анықтамасын түзету үшін қажет.

Summary

In this paper author considers the important conditions for estimation of some sides ofinnovational potential, which must be take into account for correct determination.

UDC: 330.341:334.021(574)

Samanova M., *master student in Management*
Scientific advisor: ***Kamenova M.Zh.,*** *Doctor of Economics, professor*
KazUEFIT

INNOVATION MANAGEMENT TOOLS IN SMALL ENTERPRISE: WORLD PRACTICE AND SITUATION IN KAZAKHSTAN

Innovation management can be considered as combination of the management of innovation processes and change management. IM consists of a set of tools allowing managers to cooperate with an understanding of processes and goals of company. These tools are: brainstorming, virtual prototyping, product lifecycle management, idea management, phase-gate model, project management, product line management and portfolio management. They might be shown as an evolutionary integration of organization, technology and market by iterating series of activities: search, select, implement and capture.

Innovation in the management of enterprise focuses on 3 objectives at the same time. Those objectives are focusing on: Solution, Improvement and Processes. Processes are playing significant role in the management process and development of enterprise.

Gartner explains innovation management as a business discipline that aims to drive a sustainable innovation process or culture within an organization.

Innovation cycle management includes 4 steps:

1. Ideation.
2. Identifying valuable and viable ideas.
3.Creating prototype products and tests.
4. Full implementation.

For innovations to be successful company must implement a systematic approach and also to be aimed at continuous improvement. According to many scientists Innovation Management and Knowledge Management are interrelated and sometimes associated with each other.

With new tools and techniques being promoted as the solution to innovation issues, it is no wonder that companies adopt the latest innovation management idea. But there are no quick fixes, panaceas or one-size-fits-all solutions and so managers must identify which innovation management tools are relevant for their organization. It isn't simply a case of adopting best practice; managers always need to adopt innovation management techniques for their company's specific business environment.

A lot of enterprises focus only on one aspect of innovation management – typically, ideas generation – although other aspects are equally important.

The ultimate goal for all innovation processes should be the continuous improvement and business excellence for the company.

Innovation plays a central role in the entrepreneurial activity, creating new entry of products into markets that generates new entry of products or processes into market that generates the opportunity for success.According to Drucker, innovation also might be considered as a process that drives change in an enterprise's social and economic potential thereby generating value and wealth.

Innovation a vital element in the success of small firms comprising the majority of business in most economies and have been as a critical element in the national innovation system.

R&D, Technology and IT are the main keys of Innovation management in any enterprise. The innovation activity of larger firms may be higher than that of their small to medium counterparts; the role of small firms in the national innovation system remains significant. In the United States, for example, 67 percent of all innovations and 95 percent of radical innovations have been attributed to small firms.

In the case of processes foreign firm are using such tools as Theory of Constraints, Six Sigma and Lean method.

The use of innovation management increases operational margins. This was one of the key findings of a European study on Innovation Management performance within SMEs. The growth champions were reaching approximately 12% operational margins, an exceptional performance compared to the 5% operational margin of the average SME. In this article

Nowadays innovation management has a lot of techniques and tools for the development of small business. All businesses are looking forward to sustainable development and business excellence. In the digital era there a lot of IT software for managing innovations.

For example, American IT specialists created software that offers a free demo and variety of pricing levels and plans. Spigit include crowdsourcing, innovation analytics, idea banking and automated idea graduation – where banked ideas are drawn forward "as your business or market" continuous change".

HYPE Innovation is German software, a global leader in full-life cycle innovation management software and services. It allows organizations to engage thousands of employees in idea generation and collaborative problem solving. Their client community includes global companies such as GE, Bombardier, Nokia, Airbus, Fujitsu, UCSD, Saudi Aramco, Veolia, Siemens and Deutsche-Bahn.

Lots of companies are using ARIS sowtfare, which also used at the seminars at Tomas Bata University in Zlin for Master students in Management. This software allows controlling and developing processes in the organization. This software is more used by medium-sized enterprises, but also applicable for small-or micro-sized enterprises.

The problem in Kazakhstan case is that we do not produce such software, or enterprises are not even using them. This is a big issue. Modern world is developing every day, especially in Information technologies.

At the present stage of Kazakhstan's development, the scope of innovation is expanding through the active penetration of the innovation institute into the business sphere through entrepreneurial structures

both in industries with knowledge-intensive production and in small business. Innovation in the enterprise is a form of manifestation of scientific and technological progress at the micro level. They help to update the range of products, improve its quality in order to meet the needs of consumers and maximize the profits of the organization.

Kazakhstan producers do not yet have the experience of bringing scientific developments to the level of a market commodity. The solution to this problem is possible through the creation and development of venture capital firms. A special place among small innovative enterprises is occupied by venture firms, that is, "risky" firms, which are small but very flexible and efficient enterprises that are created with the aim of testing, finalizing and bringing to market the implementation of "risky" innovations. In some cases, venture firms are temporary organizational structures that are created to solve a particular problem. These enterprises are characterized by high activity, which is explained by direct personal interest of the employees of the company and partners in the venture business in the successful commercial implementation of the developed idea, technologies, inventions. The difficulty in implementing innovative development and pioneer technologies is due to a variety of objective and subjective reasons, but studies show that the dominant reason is insufficient organizational capacity in the field of innovation management. It should be noted that today the research and development laboratories and marketing centers are moving directly to potential markets. The integration of production with research centers and universities is intensifying in the following directions: centers of innovation, research consortia, university research centers, etc. It ensures the development of innovations within the company itself. Also note the need to create separate units for managing innovation in modern companies, which will allow you to have a clearer idea of customer requests and wishes, market data.

Innovative development around the world is due to the need to continuously improve and maintain competitiveness by enterprises. At the same time, the use of innovations enables enterprises to compete effectively in the market, attract new customers, and improve financial performance. The level of competitiveness of an enterprise most significantly depends on the technological level of the enterprise. In addition, it is necessary to take into account the depth of innovative processes in the enterprise, since not all innovations bring to the growth of competitiveness, but only those that are oriented to new markets and are accompanied by original developments.

The low level of corporate expenses for innovative measures in the republic is often associated with the imperfection of the process of technological modernization, meaning that enterprises must first modernize production and replace equipment in the shops, and only then move on to innovations based on original developments. However, practice shows that large investments and innovations do not compete with each other, but, on the contrary, accompany each other. And it is precisely those enterprises that have actively invested in recent years that are implementing high-quality innovations.

It is necessary to form an effective system of management of innovation activities and master the technologies of innovative management at those enterprises that have the opportunity to carry out innovative activities. Innovative development in a large industrial enterprise can be effectively carried out with the active inclusion in the work of a special organizational structure, which can be called the center of innovation and technological support.

Therefore, in our opinion, innovative entrepreneurship in the scientific and technical sphere is of fundamental importance for the country's science and economy as a whole. In this context, in the context of globalization, the entrepreneurial activity of enterprises in Kazakhstan should be aimed at organizing a new business by investing own resources and assuming the risk.

At enterprises, the main emphasis should be placed on the science sector, acting on the basis of innovative laws of a market economy.

The main functions of the enterprise science sector are the creation and implementation of innovations, the transformation of innovation into the form of innovation. To develop innovation, it is necessary to conduct marketing research of the market, research and experimental works, organizational and technological preparation of production, to carry out production and to formalize the results.

The main tasks of the scientific sector of manufacturing enterprises should be the creation of new products and services of science-intensive content, that is, the acquisition of new knowledge in the field of

nature and society development, as well as in their application, theoretical and experimental implementation of innovative results in the production process and obtaining competitive goods and types services.

In our opinion, small business should play an important role in innovative development. Foreign experience shows that small innovative business is very dynamic, requires relatively small investments. In developed countries, it is small enterprises that provide about half of all innovations. On a unit of costs, the number of innovations in small firms is 4 times higher than in the average, and in 24 – than in large ones. In addition, small firms are developing twice as many innovations as large corporations.

In Kazakhstan, the economic environment as a whole is still not very good for innovation. It is characterized by undeveloped links between the state and university science sector with industry, the disconnection of the banking system from lending to innovative processes, low innovative activity of private capital, the state's orientation toward supporting small business as a whole without taking into account its innovative potential, the rudimentary market of intermediary business development services.

List of References

1. Hidalgo A., Albors J. Innovation management techniques and tools: a review from theory and practice //R&d Management. – 2008. – T. 38. – №. 2. – C. 113-127.

2. [Online resource] Innovation Management. Wikipedia //https://en.wikipedia.org/wiki/Innovation_management

3. [Online resource] Dr. Bernhard Koelmel & Dr. Dirk Balfanz. Lean Innovation Management for SMEs// http://www.innovationmanagement.se/2009/12/14/lean-innovation-management-for-smes/

4. Dzumabaeva A.M. Upravlenie innovatsionnoi deyatelnostyu predpriyatiya // Issledovaniya, rezultaty. – 2011.

5. Turginbaeva A.N. Problemy I perspectvy innovatsionnogo razvitiya v Kazakhstane. – Almaty, 2010. – P. 190.

Summary

In the article author considered the practice of implementation of innovation management in small enterprises and situation with innovation management in Kazakhstan. There were explored problems and opportunities for further development of innovation management of small enterprise in Kazakhstan.

Түйін

Автор мақаласында шағын кәсіпорындарда инновациялық менеджменттің енгізуін тәжірибені қарап шықты және Қазақстандағы инновациялық менеджментпен жағдайын. Қазақстан кәсіпорындарының инновациялық қызметін басқарудың одан әрі дамуы үшін проблемалар мен мүмкіндіктер зерттелді.

Резюме

В статье автор рассмотрел практику внедрения инновационного менеджмента на малых предприятиях и ситуацию с инновационным менеджментом в Казахстане. Были изучены проблемы и возможности для дальнейшего развития управления инновационной деятельности предприятий в Казахстане.

УДК 330.357:331.101.3

Перегудова С.В., *магистрант спец. «Менеджмент»*
Научный руководитель: ***Жуманова Б.К.,*** *к.э.н., доцент*
КазУЭФМТ

МЕТОДЫ УЛУЧШЕНИЯ МОТИВАЦИИ ПЕРСОНАЛА НА ПРЕДПРИЯТИИ

Успех предприятию приходит только в том случае если руководитель организации умеет правильно сформулировать цели и задачи для работника, чтобы при этом по максимуму использовался его потенциал. Для раскрытия потенциала и применяется система стимулирования.

Стимулирование представляет собой побуждения работников, за счет применения определенных стимулов. Стимулы могут быть материальными и моральными. Главная задача существующей на предприятии системы мотивации это реализация целей предприятия.

Улучшить производительность труда за счет мотивации можно путем ограничения, либо путем улучшения удовлетворения потребностей работника.

На предприятии должны проводиться различные мероприятия по повышению стимулирования работников. Но данная система не имеет в себе определенности и ясности, то есть она непоследовательна. Для совершенствования системы мотивации следует все ее составляющие объединить в единое целое. На предприятии должна применятся материальная и моральная мотивация, но при этом между ними должно быть взаимодействие [1].

При разработке мероприятий по улучшению системы мотивации на предприятии необходимо работать как над материальной мотивацией, так и над моральной. Ведь только полное взаимодействие материальной и моральной мотивации приведет к желаемому результату.

Система стимулирования персонала должна быть нацелена на то, чтобы сотрудник чувствовал свою привязанность к предприятию, достигал значимых результатов для организации, получал не только моральное удовлетворение от работы, но и вознаграждался материально.

В системе мотивации должен существовать внутренний фактор удовлетворения сотрудников, выраженный следующим нормам:

- работа и занимаемая должность должны в полной мере удовлетворять сотрудников;
- создание условий труда, соответствующих знаниям и навыкам сотрудников.

В целях улучшения системы мотивации на предприятии предстоит разработать рекомендации морального плана и материального. Сущность усовершенствования системы мотивации заключается в том, чтобы не изменять кардинально уже имеющуюся систему, а внести в нее дополнительные изменения, за счет которых и образуется единая система мотивации. Мотивационная система должна быть интересной и полезной, только в этом случае она даст результат.

Чтобы усовершенствовать систему стимулирования руководителям предприятий необходимо основываться на определенных принципах, которые и будут создавать в системе основу взаимодействия и взаимопонимания между организацией и работником. К этим принципам относятся:

- увлечения сотрудников, когда вне организации каждый работник имеет свои интересы, которые не связанны с его трудовой деятельностью. Можно использовать эти интересы сотрудников во благо предприятия;
- создание системы оценок деятельности, в условиях которой сотрудники будут замечать рост своего собственного профессионализма;
- в профессиональной деятельности каждый сотрудник имеет свои цели. За счет этих целей можно подобрать индивидуальный подход к каждому сотруднику и удовлетворить его потребности;
- информирование сотрудников о принятии новой системы моральной или материальной мотивации. Отсутствие информации ведет к разладу коллектива;
- принятие идей от работников по улучшению работы организации;
- свобода выбора в принятии решений, не требующих четкого контроля со стороны руководства.

Руководствуясь данными принципами при усовершенствовании системы мотивирования персонала, можно получить максимально заинтересованный в своей работе персонал [2].

В соответствии с этим система моральной мотивации должна быть направлена на:

- профессиональную деятельность работника;
- удовлетворение его творческих потребностей;
- организацию корпоративных мероприятий;
- развитие корпоративной культуры;
- сплочение коллектива.

Система морального стимулирования формирует в сотрудниках творческий потенциал и инициативность, в отличии от материальной мотивации которая обязывает сотрудника на качественную работу. В таблице 1 описаны мероприятия моральной мотивации направленные на ее совершенствование.

Таблица 1. **Разработка мероприятий моральной мотивации***

Мероприятия моральной мотивации	Результат
Проведение корпоративных вечеров	Развитие корпоративной культуры
Проведения тимбилдингов	Командообразование
Доска почета	Удовлетворенность процессом труда
На собраниях поздравлять сотрудников с днем рождения, знаменательными датами и праздниками	Сплоченность коллектива, осознание сотрудником своей значимости для организации
Ввести систему «Лучший работник месяца», «Лучший работник года»	Сотрудник получает удовлетворение от вклада в развитие организации, повышается уровень самовыражения
Проведение общих собраний на котором каждый из сотрудников вносил предложения или изменения рабочего процесса, тем самым участвуя в принятии решений	Осознание причастности к интересам и целям организации, самореализация
Предоставление абонементов в фитнес центры	Увеличение удовлетворения потребностей в существовании и корпоративном общении
Предоставление детям сотрудников путевок в дома отдыха, лагеря	Понимание того, что организация заботится не только о сотрудниках, но и о детях

**П р и м е ч а н и е – составлено автором*

Как видно из таблицы 1, мероприятия направлены на улучшения системы моральной мотивации, благодаря которой каждый сотрудник будет востребован и заинтересован в получении конечного результата [3].

Цель данных мероприятий:

1. Удовлетворение потребности работников в качественном отдыхе.
2. Повышение корпоративного общения
3. Вовлечение персонала в процесс разработки решений.
4. Повышение у работников желания в самореализации, самовыражении, карьерном росте, участвовать в делах организации.
5. Сплочение коллектива предприятия.
6. Стремление сотрудников к достижению общекорпоративных целей.
7. Развить кадровый потенциал.

Исходя, из предложенных мероприятий по повышению моральной мотивации их можно условно разделить на три группы:

1) мероприятия, не требующие вложений организации;
2) мероприятия, требующие вложения организации;
3) мероприятия, требующие вложения и адресованные лично.

Схематично данные мероприятий можно представить на рисунке.

Как показано на рисунке, все мероприятия, предлагаемые для организации можно разделить на такие группы, в которых в зависимости от мероприятия либо требуются вложения со стороны компании, либо нет.

При внедрении данных мероприятий по совершенствованию системы морального стимулирования, мотивация начнет создавать условия, при которых будет обеспечиваться активное участие работников в разработке и реализации целей предприятия. То есть каждый сотрудник организации должен ощутить свою значимость и важность [4].

Главным фактором работы предприятия должно быть стремление к обеспечению жизненными условиями сотрудников на работе и вне рабочего места, которые бы смогли раскрыть свой творческий потенциал, тем самым получить ощущение того что сотрудник является важным элементом сплоченного коллектива, направленного на достижение высоких целей и задач.

Предложенные мероприятия по улучшению моральной мотивации позволят также получить и обратный эффект, благодаря которым произойдет повышение устойчивости экономической

составляющей предприятия по следующим направлениям:

- развитию кадрового потенциала предприятия;
- формированию надежного кадрового резерва;
- снижению текучести кадров организации;
- приверженности сотрудников к компании;
- увеличению желания и заинтересованности работников в достижении целей и максимальных результатов деятельности и развития организации;
- улучшение корпоративной культуры;
- увеличение эффективности работоспособности производственного социума.

Вследствие чего и произойдет повышение производительности труда, и это отразится на его качестве. В случае если предложенные мероприятия по улучшению моральной мотивации будут показывать низкую эффективность, то следует изменить подход к самой мотивационной политике, при этом стоит опираться на потребности сотрудников, не противоречащие корпоративной этике предприятия [5].

Рис. **Мероприятия моральной мотивации**

Предложенные рекомендации по совершенствованию моральной мотивации создадут целостную систему мотивирования. То есть та система мотивации, которая присутствует на предприятие, не понесет кардинальных изменений, но будет работать в соответствие с ее слабыми сторонами. За счет чего и будет происходить улучшение не только мотивационной политики, но и будет повышаться производительность труда. В основу предложенных рекомендаций по улучшению системы относятся:

- развитие личности работника;
- самореализация и самовыражение;
- повышение качества корпоративных мероприятий;
- возможность воплощения творческой активности сотрудников, которые направлены на получение эффективного труда.

Предложенные мероприятия по усовершенствованию моральной мотивации преследуют одну цель, получить максимально заинтересованный рабочий коллектив с эффективной работоспособностью.

В систему совершенствования стимулирования персонала предприятия кроме рекомендаций моральной мотивации, можно предложить внести корректировки в систему материального стимулирования. Рекомендации по улучшению материальной мотивации состоят в том, чтобы внести изменения в систему премирования персонала. В таблице 2 описаны мероприятия материальной мотивации направленные на совершенствование системы премирования.

Как видно из таблицы 2, путем простых мероприятий премирования можно достичь достаточно весомых для организации результатов. В отличие от основной заработной платы, премия играет достаточно мотивирующую роль, так как это один из способов повышения своего материального состояния [6].

Таблица 2. **Мероприятия направленные на совершенствование системы премирования***

Рекомендации для системы премирования	Результат
Увеличение объема продаж	Процент от объема перевыполнения плана
Продвижение отдельных видов товаров	Процент от продаж данных товаров
Повышение профессионального уровня	Премия за профессионализм
Эффективное руководство отдела	Премия за выполнение месячного, квартального, годового планов продаж
Снижение текучести кадров	Премия за выслугу лет
Привлечение новых клиентов	Бонус к заработной плате за расширение клиентской базы

**П р и м е ч а н и е – составлено автором*

Так же для совершенствования системы материальной мотивации можно предложить усилить систему депремирования. При несоблюдении или нарушении правил, принятых организацией в отношении сотрудника применяется система депремирования. То есть при этом будет сокращение или полное лишение премии за нарушения. Лишение премии будет вызывать в сотрудниках чувство вины и ответственности.

В совершенствование используемой системы материальной мотивации можно также внести следующие предложения и рекомендации:

1. Внедрить систему доплаты за ведение здорового образа жизни. Тем самым можно привлечь сотрудников к здоровой жизни.

2. Производить оплату затрат мобильного телефона. Вносить ежемесячно определенную сумму на счет мобильного телефона работника.

3. Оплачивать затраты сотрудников за пользование личным автотранспортом в служебных целях. Определить размер суммы, ежемесячно или еженедельно предоставляемой сотруднику за пользование транспортом.

4. Проводить систематическое обучение и переобучение персонала новым технологиям за счет компании. Повышать уровень знаний и навыков сотрудников, для дальнейшего продвижения по карьерной лестнице.

Данные предложения и рекомендации дают возможность работнику понять, что предприятие ценит качественный рабочий персонал. И готов материально поощрять сотрудников, для сохранения кадров на своем предприятии.

Литература

1. Переверзев М.П. Менеджмент: Учебник / М.П. Переверзев, Н.А. Шайденко, Л.Е. Басовский. – М.: Инфра-М, 2010. – 288 с.

2. Шапиро С.А.Мотивация и стимулирование персонала / С.А.Шапиро. – М.: гроссмедиа, 2011. – 224 с.

3. Большаков А.С. Современный Менеджмент: Теория И Практика / В.И. Михайлов. – Спб.: Питер, 2010. – 416 с.

4. Юнусов А. Система мотивации и ее элементы / Библиогр. // Экономика и право Казахстана. – 2012. – №13. – С. 39-41.

5. Вукович Г.Г. Стимулирование труда персонала как ключевой элемент системы кадрового менеджмента / Г.Г. Вукович // Экономика: теория и практика. – 2012. – №3 (27). – С. 66-72.

6. Филатова А.В. Сущность и основные теории мотивации эффективности труда персонала / А.В. Филатова // Основы экономики, управления и права. – 2012. – №1. – С. 126-138.

Резюме

Современные рыночные условия заставляют руководителей организаций, по-новому относится к человеческим ресурсам. Человеческий ресурс это все сотрудники организации. В них входит как производственный, так и управленческий персонал. Рынок диктует свои условия, и ставит перед руководителями трудную задачу. Руководитель должен использовать потенциал работников таким образом, чтобы он работал на интересы предприятия. Нужные для предприятия навыки, знания и качества не раскроются без участия руководителя. Современные работники стали использовать работу как способ получения новых знаний, а не наоборот применение своих знаний и навыков на практике.

Түйін

Моральдық және материалдық ынталандыру жүйесін жақсарту жөніндегі шараларды әзірлеу кезінде ең алдымен қызметкерлердің мүдделері бойынша басшылықты жүзеге асыру қажет. Өйткені, тек адам ресурстары – бүкіл кәсіпорынның негізі. Кәсіпорында мотивациялық жүйе қолданылатындықтан және нарықтағы одан әрі позициясы байланысты. Ұсынылған ұсынымдар компанияда бар барлық жүйені түбегейлі өзгертуге болмайды, бірақ әлсіз жақтарды ескере отырып, оған өзгерістер енгізуге ғана болмайды.Егер басшылық ынталандыру жүйесінің күшті және әлсіз жақтарын анық білсе ғана, ол өте құнды қызметкерлерді басымдыққа ала алады. Бұл шаралар бір-бірімен бір-бірімен өзара әрекет етпейтін ынта-жігер жүйесін біріктіруі керек. Қызметкерлеріңіздің қажеттіліктерін біле отырып, сіз персоналды басқару үшін әділ дәл тактиканы ала аласыз.

Summary

When developing measures to improve the system of moral and material motivation, it is necessary to be guided, first of all, by the interests of employees. After all, only a human resource is the basis of the whole enterprise. From what the motivation system is applied in the enterprise and its further position on the market depends. The proposed recommendations should not fundamentally change the whole system existing in the company, but only make changes to it taking into account the weaknesses.Only if the leader clearly knows the strengths and weaknesses of the incentive system, he will be able to prioritize and get a sufficiently valuable staff. These measures should unite in a single whole a system of motivation that did not have interaction with each other. Knowing the needs of your employees.

ӘОЖ 339.05/9(005.1)

Шаймуратов М.К., *«Менеджмент» мамандығының магистранты*
Ғылыми жетекшісі: ***Турекулова Д.М.,*** *э.ғ.д., профессор*
ҚазЭҚХСУ

БАСҚАРУДАҒЫ РЕИНЖИНИРИНГ ТУРАЛЫ ТҮСІНІК

Соңғы жылдары ең тиімді инновациялардың бірі реинжиниринг болып табылады – бұл басқару теориясы мен практикасының бағыты. Ұйымды сақтап қалу үшін ол іскерлік техниканы қолдануы тиіс – компания өз мақсаттары үшін бизнесті жобалауда қолданатын әдістер мен әдістер жиынтығы.

Реинжиниринг – бұл ойлаудың жаңа тәсілі, яғни инженерлік қызметке компания құру туралы пікір. 20-шы ғасырдың 20-шы жылдарында бизнесті қайта құру жаңа әдіс ретінде қолданыла бастады (Hatleer-Chang «Ренессансинг Корпорейшн – Бизнес Революциясына арналған материал» атты кітабын жазды). Қайта құру – ұйымның шешуші жұмысының (құндылық, сапа, жылдамдық) күрт жақсаруының нәтижелеріне жету үшін қарыз процестерін түбегейлі қайта қаралуы айтылады.

Іскерлік процесс – бұл бір немесе бірнеше ресурстарды енгізу кезінде қолданылатын әртүрлі іс-шаралар жиынтығы және осы қызметтің нәтижесі ретінде тұтынушы үшін құндылықты білдіретін

өнім шығу кезінде жасалады. Әрбір бизнес-процестің мақсаты – тапсырыс берушіге өзіндік құнды, сапаны және басқа да сипаттамаларды қанағаттандыратын өнім немесе қызметті ұсыну. Бизнес-процестер көрінбейді, олардың атаулары мен сипаттамалары жоқ. Бұл жұмыстың реттелген жиынтығы, уақыт пен кеңістіктегі бастамалар мен басталуын және аяқталуын және кіріс және шығыс анықтамасын көрсете отырып, қызмет болуы мүмкін. Кіріс және шығыс нақты клиентпен өзара әрекеттесе алады және сыртқы ортадағы басқа процесте өзара әрекеттесе алады. Бизнес-процестер сипаттаушы сипаттамаға ие болуы мүмкін, бұл тауарлардың атауларын бірліктерден бөлуге мүмкіндік береді [1].

Реинжиниринг процесі бірнеше кезеңде жүреді. Біріншіден, бүкіл бизнес үдерісі әрқайсысының бастапқы және соңғы күйін көрсететін атауларға бөлінетін субпросессияға бөлінеді. Мысалы, шикізатты сатып алу сәтінен бастап дайын өнімді жөнелткенге дейін орын алатын процесс «өндіріс» деп аталады. Тапсырысты алғанға дейін әлеуетті тұтынушыны анықтаудан туындаған барлық нәрсе «сатылым» субпроцессі деп аталады, мәселені шешуден бұрын сұранымнан түскен барлық нәрсе «қызмет көрсету» деп аталады.

Технологияны дамытуға ерекше назар аудару қажет. Жетілдірілген технологиялар жүзеге асырылатын жұмысты және оны тікелей үйлестіруге мүмкіндік береді, бұл ұйымның бірліктердің көлемін ұлғайтуға, тікелей бақылауды төмендетуге және ішкі және ведомствоаралық және өзара функционалды қарым-қатынастарды дамытуға мүмкіндік береді. Тәуелсіз жұмыс топтарының және жобалық топтардың қатысуымен ақпараттық басқару жүйелерін қолдау арқылы орталықсыздандырылған шешімдер қабылдау ұйымдық құрылымдарда кеңінен таралған.

Қатысуды басқарудағы бұл мақсат ұйымдағы деңгейлердің санын азайтады және басшылықтың қадағалау функциялары үйлестіру және қолдау функцияларымен ауыстырылады. Бұл ұйым менеджердің және қызметкердің (мәдениет, білім беру немесе қайта құру стратегияларын өзгерту арқылы) рөлін қарап шығуын талап етеді. Дегенмен, кез келген жұмыс топтарының тиімді жұмыс істеуі үшін негізгі кедергілерді еңсеру қажет, сондықтан оны мұқият жоспарлау, дайындау және дайындау қажет.

Процестерді басқару – бюрократиялық ұйымдарды трансформациялау стратегиясының негізгі буыны. Резинжиниринг шеңберінде қайта құру, әкімшілік реттеуді төмендетуге, ұйымның иерархиясын төмендетуге, жүйенің икемділігін арттыруға және оны жеңілдетуге бағытталған – осы мақсаттарға көптеген реформалар жүргізіледі. Процестерді басқару тапсырыс берушілермен және жеткізушілермен жақсы қарым-қатынас орнатуды, жұмыс тапсырмаларының толық құрылымын және бөлінуін көздейді.

Кәсіпкерліктің тиімділігін жоғарылату және оның бәсекеге қабілеттілігін арттыру проблемалары өтпелі кезеңді бастан өткерген кәсіпорындар үшін өткір. Кәсіпкерлікті қайта құру процесіне негізделген тәсілдердің көмегімен осы мәселелерді тиімді шешуге болады. Сондықтан кәсіпорындағы дағдарыс құбылыстарының алдын алу бағыттарының бірі ретінде регенерацияның мәнін түсіну қажет. Бірақ сіз инженерлік болып табылатын балама жолды пайдалана аласыз. Мұндай көзқарас реинжиниринг тік құралдарды пайдалану ережелері мен әдістерінің сақталуы шартымен, ұсынылған шешімдердің орындалу барысын қадағалауға мүмкіндік береді және олардың сапасын бағалауға мүмкіндік береді. Бұл тәсіл бизнес-процестерді қайта құру тұжырымдамасына және әдістеріне негізделген [2].

Нарықта өз позициясын сақтап қалуға тырысатын кәсіпорын өзінің өндірістік технологияларын үнемі жетілдіріп, бизнес-процестерді ұйымдастыру тәсілдерін үнемі жетілдіріп отыруға тиіс. Бұл үшін олар өткен тәжірибеге негізделген консалтингке, дайын шешімдер сарапшыларының шешімдеріне, ұқсастықтарға, эвристикалық бағалауға, пікірлерді салыстыруға барады. Төмендегі факторлар реинжиниринг процесіне айтарлықтай әсер етеді.

1. Мотивация. Реинжинирия жобасын іске асырудың негізі нақты анықталуы және бекітілуі керек. Сонымен бірге жоғарғы басшылық бұл жоба шын мәнінде айтарлықтай нәтиже беретініне және нәтиже компанияның құрылымындағы өзгерістерге әкелетініне көз жеткізуі керек. Жетістікке жету үшін менеджмент кәсіпорынды қайта құру қажеттігіне сеніп, инженерлік топтарды үздік күштермен қамтамасыз етуі керек.

2. Менеджмент. Жоба басшылықтың басшылығымен жүзеге асырылуы тиіс; реинжиниринг жобасын басқаратын жетекші үлкен беделге ие болуы керек және оған жауапты болады. Жобаның жетістігі үшін фирма мен шебер басқару өте маңызды.

Жоба менеджері жаңа компанияны құруда қиындықтар туындауы керек екенін түсінуі керек: ол ескі тәртіп «қысымына» қарсы тұруға және оның қызметкерлеріне жобаның мүмкіндігін, және компанияның өмір сүруіне қажетті екенін дәлелдеу керек. Ол жалпы идеяны насихаттау, жеңілдету және бас тартпауы керек, керісінше жобаны алға жылжыту және оны уақытында аяқтау үшін бар күш-жігерін жұмсауға міндетті.

3. Қызметкерлер. Реинжиниринг жобаны жүзеге асыратын және оның жүргізілуін қадағалайтын топта тиісті өкілеттіктер берілген қызметкерлерді жұмысқа тарту қажет. Сонымен бірге, қызметкерлерге жобаның неліктен іске қосылғанын түсіну керек (басқаша айтқанда, бизнеске кедергі келтіретін мәселелерді бағалау қажет), жаңа міндеттерді атқару, оларды орындау, қайта құру уақытын бөліп, табысқа жету. Іс жүзінде, барлық қызметкерлер мінез-құлықтың жаңа үлгілерін меңгеруге және орнықты түрде іске асыруға тиіс.

4. Байланыс. Компанияның жаңа міндеттері әр қызметкердің нақты тұжырымдалуы және түсінуі керек. Реижиниринаның жетістігі компанияның басшылығының және қызметкерлерінің компанияның стратегиялық мақсаттарына жету жолын түсінуіне байланысты.

5. Бюджет. Жобаның өзіндік бюджеті болуы керек, жиі өздігінен қаржыландырылу шарттарында қайта құру мүмкіндігі бар деп қателеседі. Сондықтан, реинжиниринг кәсіпорынға негізделген жоба ретінде қарастырылуы керек.

6. Технологиялық қолдау. Қайта өңдеу жұмыстары қолдауды қажет етеді – тиісті әдістер мен құралдар. Реинжиниринғәдетте жаңа бизнеске қолдау көрсету үшін ақпараттық жүйе құруды көздейді.

7. Консультациялар. Сарапшылар (кеңесшілер) орындаушыларға бірінші рет реинжинирингке көмектесе алады. Консультанттар компанияның рөліне емес, басқарушы рөлге қолдау көрсететіні маңызды. Сондықтан қайта құру жобасының жетекшісі консультанттар қызметтерінің құзыретті клиенті болуға тиіс. Реинжинирияның табысқа жетуіне ықпал ететін факторлар айқын анықталған рөлдер мен жауапкершіліктер мен нақты нәтижелерге жатқызылуы мүмкін. Бірақ осы факторлардың кейбіреулері, мысалы, командадағы қарым-қатынас стилі тез қалыптастырыла алмайды, сондықтан құру бойынша жұмыс алдын-ала басталуы керек.

Экономиканың ұдайы өзгеруі кәсіпорындар мен ұйымдардың білімін интеллектуалды капитал ретінде үнеміжаңартып, нарықтағы кәсіпорындардың тұрақты стратегиялық позицияларын қамтамасыз етуді, қоршаған ортаның өзгеретін жағдайларына тиімді бейімделуді талап етеді.

Бизнес-процестерді бастапқы қайта құруда білімнің негізгі көзі ретінде консалтингтік компанияны басқарудың білім жүйесін пайдалану ұсынылады. Болашақта бизнестік үдерістердің үздіксіз инженерлік проблемасын шешуге бағытталған өзіміздің білім басқару жүйесін дамыту қажет. Білім менеджменті жүйесін енгізу корпоративтік мәдениетте өзгерістерді жүзеге асыруды және оқытуды ұйымдастыру үшін жаңа ұйымдастырушылық құрылымды құруды талап етеді. Осылайша, бизнес процестерді қайта құру және білімді басқару жүйесін құру өзара байланысты процестер болып табылады.

Кәсіпкерлік процесстерді қайта құру жобасының даму сапасын жеделдету және жетілдіру үшін кәсіпорындарды әртүрлі сыныптары бойынша тәжірибе жинақтауға және белгілі бір кәсіпорынның жағдайына бейімделуге мүмкіндік беретін білімді басқару әдістерін қолдану қажет. Нәтиже шығармашылық белсенділіктің, қиялдың, білімнің, сондай-ақ қазіргі заманғы технологиялар мен адамдардың барлығын іске асыруға қабілетті адамдарға байланысты.

Реинжинирингте дамыған процестердің жүзеге асырылуы тым кеш басталады. Одан да көп өзгерістер енгізу қажет, қайта құру процесінде оларды іске асыру үшін команда құру маңызды. Кейбір компаниялар өтпелі кезеңді пайдалану процестерін уақытында жоспарлаусыз өзгертуге бейім. Егер компания реинжиниринг процесінің табысты болуын қаласа, онда қызметкерлерді жұмысқа тарту, дағдыларды жетілдіру, командаларды құру, қызметкерлермен жұмыс істеу және бюджеттік қолдау процестерін өзгерту сияқты нақты жоспар болуы керек.

Реинжиниринг – қайта құрылымдау немесе қызметкерлерді қысқарту емес. Бұл жағдайда реинжиниринг оның саласына күрт серпілістің салдарынан төмен шығындармен әлдеқайда үлкен нәтижеге қол жеткізуге болатындығымен ерекшеленеді. Ал қайта құрылымдау мен қызметкерлерді қысқарту салдарынан сіз аз ресурстарға көбірек қол жеткізе аласыз.

Реинжиниринг қайта ұйымдастыру арқылы шатастырмау керек. Қайта ұйымдастыру кезінде олар ұйымдық құрылымды өзгертеді, ал қайта құру кезінде процестердің құрылымын өзгертеді.

Реинжиниринг сапаны жақсартуды білдірмейді. Сапаны жетілдіру, қолданыстағы бағдарламалардың тиімділігін арттыру арқылы олардың тиімділігін арттыруды көздейді. Ал реинжинирингтік компаниялар қолданыстағы процестерді жақсартпайды, алайда оларды жаңа бизнес-процестермен алмастырады [3].

Реинжиниринг компанияның атмосферасындағы белгілі бір шиеленісті тудырады және бұл үдерісті кешіктіру өте қауіпті. Тәжірибе көрсеткендей, әдетте 12 айда компания реконструкцияланған үдерістердің бірінші жарамды нұсқасын аяқтау үшін идеяларды жариялаудан шығуға жеткілікті. Үлкен уақыттық шығындар компания қызметкерлерінің шыдамсыздыққа ұшыратып, олар алаңдатып, шатастыратындығына әкеліп соқтырады, олар қайта құрудың тағы бір жасанды бағдарлама деп ойлайды.

Реинжиниринг дамытудың өте қымбат жолы мен қайта ұйымдастыру өте ауыр әдісі болып табылады. Ол негізінен ұйымда елеулі проблемаларға тап болғанда қолданылады. Реинжиниринг пен қатар жаңа әдістер де қолданылады: аутсорсинг (бақылау немесе өндірістік қызметінің жекелеген түрлерін жеке функциялары ұйымнан тыс жасалған, процестер ұйым өз жүзеге асырады, ол басқа өндірушілердің ұйымдастыру тыс жеке процестер жасауға мүмкіндік береді) және аутстаффинг (сыртқы ұйымдардың қызметкерлеріне пайдалану болып табылады осы ұйымды кадрлармен қамтамасыз ету проблемаларын шешу).

Қаншалықты қуатты реинжиниринг өзгерудің әдіснамасы болса да, ол үлкен жоспарлау, өлшеу және талдаусыз табысқа жете алмайды. Резинжинирингеудің алғышарттары – бұл ұйым осындай қарқынмен өзгеруі мүмкін және бұрын оны елестету мүмкін емес. Егер болашақ жоспарын, оны жүзеге асырудың әдіснамасын және мақсаты бар болса, реинжиниринг бұл жағдайға ықпал ете алады.

Әдебиеттер

1. Яблочников Е.И., Молочник В.И., Фомина Ю.Н. Реинжиниринг бизнес-процессов проектирования и производств: Оқу құралы. – СПб: ГУИТМО, 2008.

2. Дубровин И.А. Бизнес-планирование на предприятии: Оқулық. Ц «Дашков и К°», 2016. – 432 б.

3. Руденко Л.Г. Планирование и проектирование организаций: Оқулық. – «Дашков и К°», 2016. – 240 б.

Түйін

Мақалада компанияларда қайта құру нысандары қарастырылады. Жаңа ұйымның көрінісі бейнеленген және процесстер бөлінген. Бизнестегі дәстүрлер мен ережелерді талдау жүргізілді.

Резюме

В статье рассматривается формы реинжиниринга в компаниях. Описываются образ видения новой организации, и выделяются процессы. Проведенанализ традицийиправил в бизнесе.

Summary

The article looks at the forms of reengineering in companies. The image of the vision of the new organization is described, and processes are singled out. The analysis of traditions and rules in business is carried out.

УДК 331.105.44(005
Шугаева К.Р., *магистрант спец. «Менеджмент»*
Научный руководитель: ***Капышева С.К.,*** *к.э.н., доцент*
КазУЭФМТ

МОТИВАЦИЯ СОТРУДНИКОВ ОРГАНИЗАЦИИ

Сегодня все больше говорят о том, что организации, в которых преобладает контроль, послушание и иерархия, должны уступить место организациям, сосредоточенным на идеях, информации и взаимодействии. Сейчас в бизнесе люди становятся главными. Поскольку выживание компании зависит от привлечения людей с надлежащей квалификацией, сегодня компетентные люди стали еще большим дефицитом, чем капитал. В настоящее время все организации озабочены проблемой как не только привлечь и удержать такой персонал, но и мотивировать его продуктивной деятельности.

Мотивация персонала – одно из самых сложных направлений деятельности управленцев, а умение мотивировать подчиненных – большое искусство. Компании, в которых управленческий персонал овладел этим искусством, занимают, как правило, ведущие позиции на рынке. Ни одна система управления не станет хорошо функционировать, если не будет разработана эффективная модель мотивации, так как она побуждает конкретного сотрудника и коллектив в цело к достижению личных и общих целей.

Реализация стратегии перехода казахстанской экономики на инновационный путь развития невозможна без изменений в системе управления персоналом, качественное состояние которого является ключевым, определяющим возможности смены траектории социально-экономического развития. Необходимость выявления путей повышения эффективности реализации потенциала персонала организации обусловлена тем, что в современных условиях интенсивной глобализации мировой экономики, возрастающей международной конкуренции и перехода на инновационный путь развития казахстанской экономики новая парадигма роста предполагает использование трудовых ресурсов с новыми качествами. Реализация экономических реформ подразумевает использование новых подходов и на уровне хозяйствующих субъектов, а это напрямую связано с определением сущности и содержания процессов управления мотивационным потенциалом персонала, разработку критериев оценки эффективности такого управления.

Мотивация представляет собой процесс побуждения работников к активной трудовой деятельности для удовлетворения их собственных потребностей, интересов в сочетании с достижением целей организации. Мотивация – это совокупность стойких мотивов. Определяемых характером личности, ее ценностной ориентацией и направляющей ее деятельностью. Мотив – это некий импульс, вызывающий побуждение к действию ради достижения цели, не противоречащей внутренним установкам человека, а стимул, в свою очередь, – вожделенный объект.

С точки зрения управления персоналом представляют ценность знания, с помощью которых возможно управлять процессами мотивации и стимулирования работников, то есть то, каким образом руководство может прийти к оптимальной управляемости этими процессами в зависимости от выбранной цели.

На сегодняшний день распространены две основные концепции мотивации: содержательные и процессуальные теории мотивации. Содержательные теории занимаются идентификацией того, что во внутриличностной или рабочей среде побуждает к данному поведению. Процессуальные теории описывают процесс мотивации.

Прежде чем вести разговор об управлении мотивацией и стимулирование персонала, нужно определить цели этих процессов. Здесь мы сталкиваемся и интересом сторон – работодателя и работника. Для работодателя целью управления мотивацией и стимулированием работников является экономическая эффективность организации, достижение определенных результатов, в основном финансовых. Для работника целью мотивации и стимулирования служит достижение определенных социальных и значимых для него благ.

Экономическая эффективность организации определяется количеством и качеством труда, которое работники организации согласятся предоставить или затратить, что возможно при наличии социальных благ. А значит, определенного уровня социальной эффективности. Добиться социальной эффективности можно тогда, когда организация находится в устойчивом экономическом положении и получает прибыль, позволяющую решать социальные задачи, удовлетворять интересы и ожидания работников.

Таким образом, управление мотивацией и стимулирование персонала является одной их составляющих эффективности управления персоналом, под которым понимается отношение степени достижения целей организации и целей сотрудников с затратами на персонал.

Управлять мотивацией и стимулирование персонала в организации необходимо исходя из краткосрочной и долгосрочной перспективы сотрудничества работника и работодателя. Исходя из целей организации, целей руководства, работников, необходимо выстраивать отношения, оптимальные для сторон, для чего применяются стимулы для сотрудников, а сотрудники, в свою очередь, имеют свои мотивы, обеспечивающие их труд, не противоречащий внутренним установкам.

Предполагается, что руководство формирует у сотрудников два типа стимулов – долгосрочные и краткосрочные. Долгосрочные связаны с общими целями работника и работодателя – для чего он пришел в организацию, какой положительный продукт производит или может произвести, каковы его личные цели в сотрудничестве. Краткосрочные связаны с конкретной деятельностью работника – стимулирование выполнения производственных планов, определенных проектов.

Что касается мотивации, то долгосрочная мотивация работников приводит его к тому или иному работодателю, способствует достижению определенных профессиональных и служебных целей. Краткосрочная мотивация определяет качество выполнения конкретной трудовой деятельности.

На мотивацию сотрудников оказывают влияние факторов мотивации. Они бывают внутренние и внешние. К внутренним факторам можно отнести самореализацию, самоутверждение, творчество, удовлетворение от выполненной работы. Внешними факторами мотивации могут выступать доход, продвижение по служебной лестнице, признание и положение в обществе. Таким образом, внутренние факторы служат для получения удовлетворения от имеющихся условий и объектов, а внешние направлены на приобретение отсутствующих объектов и обеспечение отсутствующих условий.

Под механизмом формирования мотивации понимается совокупность закономерных связей и отношений, обуславливающих процесс усвоения социальных ценностей, норм, правил поведения, выработку специфических для индивида ценностных ориентаций и установок в сфере труда. Формирование мотивации начинается в процессе социализации индивида под воздействием социокультурной среды человека. На формирование мотивационных механизмов оказывают влияние заложенные природой особенности индивида, этнические либо национальные образы труда, образ, уровень и качество жизни семьи и ближайшего социального окружения, возможность и качество общекультурной и профессиональной подготовки к избранному роду деятельности.

В своей деятельности руководство организации в качестве стимулирующих средств применяет монетарные побудительные системы, включающие оплату труда, участие персонала в прибылях и капитале, и немонетарные побудительные системы – групповую организацию труда, социальные коммуникации, стиль и методы руководства, регулирование рабочего времени. Стимулирование сотрудников производится обычно руководством организации посредством определенных методов. Согласно последним исследованиям, доход, материальное стимулирование остается ключевым фактором заинтересованности сотрудников. Среди нематериальных методов мотивации можно выделить уважение, гибкий график работы, возможность инициативы, сотрудничество в команде, доверие руководства. Следовательно, стимулирование персонала – это применяемые меры, обеспечивающие сотрудникам достойные условия труда и удовлетворение их личных интересов. Естественно, эти меры направлены на достижение целей организации.

Необходимо отметить, что методы стимулирования напрямую влияют на мотивацию сотрудников. Чем более подходящим является какой-либо метод стимулирования, тем больше он оказывает положительного влияние на мотивацию этого сотрудника. Именно поэтому руководству необходимо изучать свой персонал, чтобы обеспечивать благоприятные условия труда, что в

перспективе принесет еще большее количество полезного производимого продукта.

Очень важная роль в мотивации и стимулировании персонала отводится руководству организации. Сущность функции мотивации заключается в том, чтобы персонал фирмы выполнял работу в соответствии с делегированными ему правами и обязанностями и сообразуясь с принятыми управленческими решениями. Но без надлежавшего планирования, контроля и даже поведения руководителя невозможно сформировать соответствующую мотивацию у подчиненных, а также правильно стимулировать их.

Таким образом, для формирования правильной мотивации и стимулирования руководителю необходимо придерживаться четких правил: определить цель, для которой нужен конкретный сотрудник, сформировать долгосрочные и формировать краткосрочные планы мотивации и стимулирования, ориентируясь на внешние и внутренние факторы мотивации, выбирая верные методы стимулирования, сам руководитель обязан вести себя достойно, правильно настраивать и воспитывать сотрудников, избегать управленческих ошибок, связанных с управление персонала.

Литература

1. Рассадин В.В. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности персонала // Труд и социальные отношения, 2008.

2. Шишкина Е.С. Национальные аспекты формирования мотивационной система // Экономика, управление и право в современных условиях: международ: сб. ст. / Под общ. ред. В.Б. Тасеева. – Самара: Изд-во «Самарский университет», 2012.

3. Думай и богатей: Наполеон Хилл. – М.: ФАИР, 2008.

Резюме

В статье рассматриваются такие категории в управлении персоналом, как «мотивация» и «стимулирование трудовой деятельности». Определены основные подходы по описанию мотивации. Приведены понятия, основные концепции, обосновывается цель деятельности по мотивации и стимулированию, механизмы формирования мотивации, типы работников, роль руководителя в управлении мотивацией и стимулированием.

Түйін

Осы мақалада қызметкерлерді басқарудағы мұндай санаттар қарастырылады, «ынталандыру» және «еңбек қызметін ынтыландыру». Ынтыландыруды сипаттаудың негізгі тәсілдері анықталады. Тұжырымдамалар, негізгі түсініктер, ынталандыру бойынша қызметтің мақсаты, ынталандыру механизимдері, қызметкерлердің түрлері, басшының ынтыландыру жөніндегі басқару рай.

Summary

In the article such categories in personnel management as «motivation» and «stimulation of labor activity» are considered. The basic approaches the description of motivation are determined. Definition, basic concepts are given, the purpose of activity on motivation and stimulation, mechanisms of formation of motivation, types of employees, the role of a chief in managing motivation and stimulation.

УДК 658.511.8

Хабдрахман Б.К., *магистрант спец. «Менеджмент»*
Научный руководитель: ***Мухамбетова Л.К.,*** *к.э.н., ст.преподаватель*
КазУЭФМТ

СТРАТЕГИИ ПОВЫШЕНИЯ КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ МАЛОГО И СРЕДНЕГО БИЗНЕСА

Проблема конкурентоспособности отечественных предприятий является одной из высоко приоритетных задач в Казахстане. Президентом РК на заседании Совета предпринимателей отмечено:

«Сильная экономика – это сильное предпринимательство, высокая конкурентоспособность отечественных предприятий, их кооперация». Глава государства обозначил развитие отечественных предприятий как второе по значимости направление политической стратегии. Уровень конкуренции в Казахстане постоянно растет в связи с тем, что его международная политика направлена на интеграцию страны в мировое сообщество. На сегодняшний день государством активно принимаются меры по росту конкурентоспособности отечественных предприятий. Развитию МСБ в Казахстане уделяется особое внимание. Оно включено в приоритетные направления стратегии Казахстана-2050. В своем послании народу Казахстана от 17 января 2014 г. Президент Республики Казахстан Н. Назарбаев подчеркнул важность развития МСБ следующим заявлением: «Развитие малого и среднего бизнеса – вот главный инструмент индустриальной и социальной модернизации Казахстана в XXI в. В этом моя позиция, как известно, однозначна, и я ее много раз высказывал. Чембольше доля малого и среднего бизнеса в нашей экономике – тем более устойчивым будет развитие Казахстана. Проблемы, связанные с конкурентоспособностью и стратегическим развитием коммерческих организаций, привлекают большое внимание разных общественных кругов: политиков, бизнесменов, ученых, журналистов. На западе данный вопрос также представляет особый интерес. Такие известные институты, как Гарвардский и Оксфордский университеты выделяют значительные фонды для углубленного изучения этих направлений стратегического менеджмента. Многочисленные зарубежные ученые анализируют кейсы реальных бизнес компаний, проводя различные статистические анализы, устные опросы бизнес-лидеров и изучая анкеты, заполненные президентами компаний, достигших головокружительного успеха. В Казахстане проблемы повышения конкурентоспособности также изучаются многими отечественными учеными и выпущены многочисленные публикации, связанные с этой темой. Однако, на наш взгляд, опыт экономистов дальнего зарубежья, занимающихся исследованием этих вопросов, не освещен в полной мере в их публикациях. К тому же глобальные изменения в казахстанском обществе требуют новых исследований в быстро изменяющейся экономике. Степень разработанности проблемы. Исследованию проблем повышения конкурентоспособности бизнеса посвящены труды многочисленных зарубежных и отечественных авторов. Стратегии и факторы, влияющие на конкурентоспособность МСБ По мнению М. Бреслера развитие и сохранение конкурентных преимуществ является одной из самых важных задач вновь созданного предприятия. Конкурирующие предприятия не будут встречать новый бизнес с распростертыми объятиями, вместо этого они будут ставить барьеры особенно в интенсивных секторах. Редко, когда МСБ сможет конкурировать с крупным бизнесом по минимизации затрат, в связи с этим малому бизнесу нужно выбирать другие подходы в конкуренции. Эту же точку зрения разделяют Д. Карсон, П. Маклоран и П. Макгоан. По их мнению, традиционные модели конкурентного преимущества не всегда применимы для малых фирм, так как они включают экономию за счет масштабов. Признано, что МСБ не может конкурировать по этому показателю с крупными фирмами. С. Бреслер утверждает, что в качестве инструментов можно использовать концепцию маркетингового микса, включающего продукт, цену и продвижение. К этому миксу автор также добавляет людей и пишет, что люди связывают все эти компоненты. По цене малый бизнес может соревноваться, следуя стратегии дифференциации, предлагая более ценные продукты по более высокой цене. Например, компания МСБ может предоставить более ценный сервис глубокими знаниями продукта, местом расположения, более качественным обслуживанием. Дж. Тиммонз и С. Спелли, утверждают, что представители МСБ иногда ставят цены ниже необходимого уровня на 20%. Авторы считают, что это будет особенно работать, когда клиенты знают об особенностях ценностей, которые предлагает какой-либо продукт. Опыт показывает, что клиенты в большинстве случаев готовы заплатить больше за качественные услуги, удобства и престижный бренд . Малый бизнес также может соревноваться и в предложении более широкого ассортимента продукции. М. Бреслер приводит пример, который касается инвентаря для гольфа.Американский супермаркет «Волмарт»предлагает однообразную дешевую продукцию для гольфа, в то время как МСБ может предложить разнообразие в ассортименте и более элитные изделия. В качестве примера стратегии дифференциации М. Бреслер приводит пример компании Вольво, которая следуя стратегии дифференциации, концентрирует свои усилия на безопасности производимых ею

автомобилей и это может быть примером для МСБ. Другой пример, приводимый данным автором – это велосипеды, которые в 1970 г. пользовались большим спросом и реализовывались как крупными супермаркетами, так и мелкими фирмами. В этом кейсе МСБ мог предоставить дополнительный сервис – как сборка и ремонт велосипедов в отличие от крупных супермаркетов. Если рассматривать месторасположение, малый бизнес более гибок в отношении этого компонента маркетингового микса. Например, маленькие американские компании, реализующие мороженое на маленьких грузовичках едут прямо к своему целевому сегменту. Они приезжают во дворы и детские площадки, где много детей с родителями и продают им мороженое. Другим хорошим примером может служить компания «Домино Пицца», отобравшая значительную долю рынка у своих более крупных конкурентов. Данная организация с помощью таких опций, как доставка пиццы на дом или подготовка пиццы по заказу, не нуждалась в больших инвестициях в недвижимость и обслуживала своих клиентов по более низким ценам, что сократило ее точку безубыточности и позволило установить более низкие цены. Последний фактор, который упоминает автор – это люди. Именно руками персонала компании создается ценность для потребителя, удовлетворяются нужды клиентов.

Компании МСБ должны учесть тот факт, при котором конкурентное преимущество может быть достигнуто посредством ресурсов, которые ценны, редки и не имеют субститутов. Главная роль менеджмента – идентифицировать подобные ресурсы, уметь эффективно их использовать и приумножить. Для достижения конкурентного преимущества компании должны использовать анализ цепочки создания ценности. Используя данный инструмент, они могут создать основу для дифференциации, снизить свои затраты и рассмотреть компанию с точки зрения ее стратегических компонентов. Компания обретает конкурентное преимущество, если делает каждую из видов стратегической деятельности эффективней и лучше, чем ее конкуренты. Кроме того, компания обычно является частью более большой системы создания ценности и может улучшить результаты своей деятельности, если сумеет организовать эффективно работу, как с поставщиками, так и эффективно организовать свои каналы дистрибуции.

Компании могут достичь конкурентного преимущества, став лидерами в издержках. Для этого им необходимо предпринимать следующие шаги:

– выявить соответствующую цепочку создания стоимости и привязать к ней затраты и активы, причастные к ней;

– определить драйвера затрат по каждому виду деятельности и пути их взаимодействия;

– проанализировать цепочку создания стоимости конкурентов;

– изучить соответствующие затраты конкурентов и источники, создающие различия;

– разработать стратегию, направленную на снижение соответсвующих затрат или престроить цепочку создания стоимости;

– элиминировать отрицательный эффект снижения затрат на дифференциацию;

– проверить устойчивость стратегии лидерства в издержках.

Компании могут следовать стратегии дифференциации для достижения конкурентных преимуществ. М. Портер определяет следующие шаги, которым необходимо следовать для принятия стратегии дифференциации:

1) понять кто является настоящим покупателем. Фирма, институт или семья не всегда являются прямым покупателем. Индивиды обычно принимают решения по поводу покупок. Они устанавливают критерии и рассматривают рекламу;

2) определить цепочку создания ценности покупателя и как фирма будет влиять на это. Прямое или косвенное влияние фирмы на цепочку создания ценности покупателя определяет, какую стоимость фирма создает для покупателя. Фирма может улучшить результаты деятельности покупателя или сократить его затраты. Фирма должна отчетливо понимать все пути, которые могут влиять или влияют на цепочку создания стоимости покупателя;

3) определить классификацию критериев, которые использует покупатель при совершении покупки. Анализ цепочки создания стоимости покупателей дает основу для определения критериев, которые они использует при совершении покупки. Критерии имеют две формы: критерии исполь-

зования продукта покупателем и рекламируемые критерии. Уникальность, созданная для удовлетворения критериев использования продуктов, представляет ценность для покупателя, а соответствие рекламируемым критериям – реализует эту ценность;

4) оценить потенциальные и существующие источники уникальности в цепочке создания стоимости фирмы. Уникальность может происходить в цепочке создания стоимости фирмы. Фирма должна определить какие виды деятельности создания стоимости отвечают критериям покупки. Затем она должна определить свои источники уникальности и потенциальные источники уникальности в сравнении с конкурентами. Фирма также должна выявить драйвера уникальности, так как они способствуют устойчивому преимуществу;

5) определить стоимость существующей и потенциальной дифференциации для фирмы. Стоимость дифференциации является функцией драйверов затрат деятельности, которая образовывает ее. Фирма преднамеренно тратит больше на некоторые виды деятельности, чтобы быть уникальной. Некоторые формы дифференциации могут быть и не затратными, иногда могут даже снизить стоимость методами, которые фирма упустила. Однако, обычно, фирма тратит больше, чтобы быть уникальной, чем вести обычную деятельность;

6) выбрать конфигурацию видов деятельности, которые создают дифференциацию с наибольшей стоимостью для покупателя в сравнении с затратами на дифференциацию. Хорошее понимание взаимотношений между цепочкой создания ценности покупателем и цепочкой создания ценности фирмы позволит ей выбрать конфигурацию операций, которая создаст максимальную разницу между ценностью для покупателя и затратами дифференциации. Большинство успешных стратегий дифференциации соединяют различные формы дифференциации в цепочки создания стоимости и отвечают как критериям использования продукта, так и рекламным критериям;

7) протестировать выбранную дифференциацию на устойчивость. Дифференциация не приведет к успеху, если будет подвержена имитации и эрозии. Устойчивость диффренциации происходит от стабильного источника создания стоимости для покупателя и барьеров против имитации или когда фирма имеет устойчивое преимущество в затратах при дифференциации;

8) уменьшение затрат в видах деятельности, которые не влияют на выбранные формы дифференциации. Успешные дифференциаторы агрессивно уменьшают затраты, которые не важны для создания ценности покупателям. Это не только улучшит рентабельность, но и защитит диффиринциаторов от атак фирм, которые сконцентрированы на минимизации затрат.

Для успешного ведения бизнеса МСБ Казахстана должен строить удачные бизнес модели, которые могут включать такие компоненты, как:

– стержневая стратегия, включающая четко сформулированную миссию;

– основу для дифференциации, фокус продукта/рынка;

– стратегические ресурсы (стержневые компетенции и стратегические активы) и партнерская сеть (поставщики, партнеры и прочие ключевые связи);

– клиентский интерфейс (целевые клиенты, методы удовлетворения и предоставления сопровождающих услуг, ценовая структура).

Для успешного ведения бизнеса казахстанскому МСБ следует уметь использовать такой инструмент менеджмента – как ключевые факторы успеха. Их применение позволит владельцам МСБ сконцентрироваться на развитии главных аспектов своего бизнеса. Определение и управление этими контролируемыми переменными способствуют получению конкурентных преимуществ. Продуктивность работников, вовлеченных в малый и средний бизнес, Казахстана в сравнении с развитыми странами показывет низкий ее уровень. Данный показатель можно увеличить посредством улучшения профессиональных навыков, образованности работников. Кроме того, новые технологии и современные хорошо оборудованные рабочие места играют ключевую роль в продуктивности рабочей силы.

Литература

1. Назарбаев Н.А. Выступление на заседании Совета предпринимателей. – Астана, 2014.

2. Джумагельдиева Т.А. Конкуренция: теория и механизмы развития. – Алматы: Лем, 2015.

3. Фонд развития предпринимательства АО «Даму». Исследование предпринимательских нужд. http://www. damu.kz/

4. Токсанова А.Н. Анализ текущего состояния малого и среднего бизнеса в Республике Казахстан. – АО «Институт экономических исследований. www.http://economy.kz/public/doklads/Toxanova.ppt

5. Закон Республики Казахстан от 31 января 2006 года № 124-III «О частном предпринимательстве».

Резюме

Статья посвящена исследованию стратегий повышения конкурентоспособности малого и среднего бизнеса. Исследованы стратегии и факторы, влияющие на конкурентоспособность МСБ. Были рассмотрены преимущества конкурентных компании.

Түйін

Бұл мақалада шағын және орта бизнестің бәсекеге қабілеттілік стратегиясын жоғарылату туралы жазылған. Шағын және орта бизнестің бәсекеге қабілеттілікке әсер ететін факторлар мен стратегия зерттелінді. Бәсекеге қабілетті компаниялардың артықшылықтары қарастырылған.

Summary

The article investigates the strategies of improving competitiveness of small and medium businesses. Investigated strategies and factors affecting the competitiveness of small and medium business. Competitive advantages of the company.

УДК 330.123.6:338.242(004)

Аубакиров Т.Н., *магистрант спец. «Информационные системы»*
Научный руководитель: ***Байзаков С.Б.,*** *д.э.н., профессор*
КазУЭФМТ

АНАЛИЗ И ОЦЕНКА ТЕХНИЧЕСКИХ СРЕДСТВ ПРИМЕНЯЕМЫХ СЕТЕВЫХ ТЕХНОЛОГИЙ

В современной среде сетевые технологии занимают огромную роль в информационных системах. Все организации будь это предпринимательская или коммерческая, вся работа построена на сетевых технологиях. В связи с расширением выбора сетевых технологии в данной статье рассмотрим актуальные сетевые технологии.

Рассмотрим серии маршрутизаторов, какие линейки оборудования представлены на рынке в данный момент.

Для филиалов:

Маршрутизатор Cisco ISR серии 800 настольный;

- безопасная передача данных, а также безопасное
- подключение к глобальной сети;
- подходит для сотрудников, работающих в небольших офисах и в режиме удаленного доступа;
- возможность заказа с устанавливаемой на заводе точкой доступа 802.11n.

Маршрутизатор Cisco ISR серии 1900

- настольный;
- оптимальное решение для небольших офисов;
- экономичное решение начального уровня с высоким уровнем защищенности, предназначенное для подключения внутренней сети к глобальной сети;
- скорость коммутации глобальной сети до 25 Мбит/с.

Маршрутизатор Cisco ISR серии 2900

- модульный корпус. Занимает 1-2 Unit;
- скорость коммутации в глобальной сети до 75 Мбит/с;
- предоставляет интерактивные сервисы для работы с мультимедиа и средства виртуализации сервисов;
- является оптимальным решением для создания средних по размеру инфраструктур.

Маршрутизатор Cisco ISR серии 3900

- модульный корпус. Занимает 3 Unit;
- модернизируемая системная плата, скорость коммутации глобальной сети до 350 Мбит/с;

1. Приложение Survivable Remote Site Telephony (SRST). Это решение используется для поддержки избыточности в централизованной корпоративной среде IP-телефонии. SRST гарантирует предоставление услуг в случае сбоя в глобальной сети за счет интеллектуальной перенастройки маршрутизаторов Cisco и резервирования обработки вызовов для IP-телефонов, установленных в

удаленных отделениях корпоративной IP-сети.

Таким образом, обработка вызовов поддерживается даже во время отказов и сбоев, обеспечивая постоянную готовность и доступность IP-телефонов.

2. Приложение Cisco Unity Express предоставляет функцию автосекретаря, которая помогает клиентам найти нужного сотрудника или подразделение и оставить голосовые сообщения.

3. Протокол передачи данных, который описывает способ установления и завершения пользовательского интернет-сеанса, включающего обмен мультимедийным содержимым (видео- и аудиоконференция, мгновенные сообщения и т.д.).

Для глобальных сетей:

Маршрутизатор серии 7200

Маршрутизаторы серии Cisco 7200 обеспечивают оптимальное решение задач в области организации центра коммутации крупного предприятия с сетью филиалов, подключение удаленных и региональных офисов к глобальным сетям и Интернет, создание мультисервисного узла коммутации.

В серии Cisco 7200 существует возможность выбора, в зависимости от потребностей, из 2-х, 4-х и 6-ти слотовых шасси, трех процессоров (до 200 МГц) и различных LAN и WAN портов до 48, одинарные или дублированные источники питания.

Благодаря модульной архитектуре маршрутизаторы Cisco 7200 позволяют создавать масштабируемые решения, отвечающие самым различным требованиям к плотности, производительности и ассортименту услуг, одновременно обеспечивая защиту инвестиций с учетом будущего развития сети.

Поддержка маршрутизаторами серии 7200 протокола Cisco IOSTM Hot Standby Router Protocol (HSRP) обеспечивает возможность быстрого перехода на резервное оборудование в случае отказа части сетевых устройств или соединений.

Основная задача протокола HSRP заключается в том, чтобы добиться практически 100% доступности и отказоустойчивости первого перехода от отправителя. Это достигается путем использования двух или более маршрутизаторов.

Маршрутизатор ASR серии 1000

Маршрутизатор серии 1000 подходит, как для корпоративных сетей, так может применяться и в сетях операторского класса.

В серию входят три модели: Cisco ASR 1002, 1004 и 1006, имеющие производительность до 20 Гбит/с. Все они используют инновационный процессор Cisco QuantumFlow, который обеспечивает не только высокую производительность, но и поддержку таких сервисов, как шифрование и файрвол, QoS, NBAR, инспектирование пакетов на основе ПО, широкополосное подключение, контроль пограничных сессий и т.д. Модульная архитектура позволяет подобрать конфигурацию оборудования в соответствии с необходимыми потребностями.

Функциональные особенности Cisco ASR 1000:

- параллельная обработка запросов обеспечивает быстрое предоставление сервисов;
- высокая доступность для сетевой периферии. Обеспечивает обновление ПО в процессе обслуживания;
- компактное исполнение. Позволяет снизить энергопотребление, занимаемые площади и затраты на комплектацию при обеспечении максимальной скорости работы интегрированных сервисов;
- объединение высокопроизводительных сервисов, включая шифрование, широкополосное подключение, брандмауэр 10 Гбит/с, NBAR и SBC (все на базе ПО, без необходимости подключения дополнительных сервисных модулей);
- мгновенное подключение новых сервисов;
- высокая отказоустойчивость благодаря поддержке удобной и экономичной функции обновления ПО без отключения сервисов (ISSU).

Маршрутизаторы Cisco ASR 1000 используют ПО Cisco IOS XE

Высочайшая гибкость и производительность встроенного процессора Cisco ASR 1000 обеспечивает безопасность сети, оптимизацию сетевого трафика, поддержку Cisco IOS Firewall и другие

дополнительные функции Cisco IOS XE без необходимости подключения дополнительного оборудования. Cisco ASR 1000 позволяют провайдерам объединить различные устройства и предоставить пользователям несколько мгновенно подключаемых управляемых сервисов. Для этого нет необходимости подключать специальные устройства и модули, что позволяет снизить операционные расходы за счет снижения затрат на обслуживание.

Провайдеры управляемых услуг могут задавать приоритетность трафика сервисных устройств, связанного с выполнением отдельных приложений, и повысить приоритетность трафика, требующего непрерывного и стабильногоподключения, например, IP-телефонии или видео.

Для операторского класса.

Маршрутизатор Cisco XR серии 12000/12000

- идеально подходит для крупных предприятий и операторов связи;

- позволяет реализовать виртуализацию с высоким уровнем безопасности и согласованное предоставление доступа к сервисам;

- использует архитектуру Cisco I-Flex, которая позволяет назначать приоритеты сервисам пере-дачи голоса, видео и данных.

В данной статье был проведен анализ и оценка разных сетевых технологий, представлены их характеристики. Так же была рассмотрена передача данных в сетевых технологиях. Статья нацелена на использование сетевой технологии Cisco. Был проведен тщательный анализ сетевых служб, а также их использование в сетях. В статье указаны самые актуальные виды маршрутизаторов для большего обмена информации, а так же увеличения объема передачи данных в разных сетевых технологиях.

Литература

1. Павлов С.П. и др. Охрана труда в радиоэлектронной промышленности. – М.: Радио и связь, 2015. – 200 с.

2. Хелеби С., Мак-Ферсон Д. Принципы маршрутизации в Internet. 2-е изд. – Москва-Санкт-Петербург-Киев, 2011.

3. Байченко Е.В. и.др. Локальные вычислительные сети. – М.: Радио и связь, 2011.– 304 с.

4. Анализ локальных сетей Net Ware / Пер. с англ. – М.: ЛОРИ, 2008. – 596 с.

5. Челлис Д. и др. Основы построения сетей / Пер. с англ. – М.: ЛОРИ, 2014. – 323 с.

6. Шаниров Р.С. и др. Охрана труда. Методические указания по проектированию. – Мн.: МРТИ, 2013. – 36 с.

7. Сибаров Ю.Г., Сколотнев Н.Н. Охрана труда в вычислительных центрах. – М.: Радио и связь, 2012. – 199 с.

8. Павлов С.П. и др. Охрана труда в радиоэлектронной промышленности. – М.: Радио и связь, 2015. – 200 с.

9. Байченко Е.В. и.др. Локальные вычислительные сети. – М.: Радио и связь.

Резюме

Данная статья посвящена для описания и исследования разных сетевых технологии , с целью увеличения пропускной способности , а также для использования информационно-коммуникационных технологиях.

Түйін

Бұл мақала әлеуетін арттыру, сондай-ақ ақпараттық-коммуникациялық технологияларды қолдану мақсатында түрлі желілік технологияларды сипаттауға және зерттеуге арналған.

Summary

This article is devoted to the description and research of different network technologies, with the purpose of increasing the capacity, as well as for the use of information and communication technologies.

УДК: 004.01
Әбілқасым Ж.Т., *магистрант спец. «Информационные системы»*
Научный руководитель: ***Есентугелов А.Е.,*** *д.э.н., профессор*
КазУЭФМТ

ВНЕДРЕНИЕ СИСТЕМЫ ЭЛЕКТРОННОГО ДОКУМЕНТООБОРОТА В ДОШКОЛЬНОМ УЧРЕЖДЕНИИ

Актуальность внедрения системы электронного документооборота обусловлена следующим:
- низкая исполнительская дисциплина и проблемы контроля сотрудников;
- отсутствие возможности оперативного поиска информации;
- слабая информатизация процессов;
- ручная передача и регистрация документов;
- отсутствие единого электронного архива документов;
- невозможность коллективной работы с документами;
- невозможность прослеживания полного жизненного цикла документа.

В поиске ответов на организационные и технические вопросы документооборота в дошкольных учреждениях, можно попытаться найти решения, не одной, а сразу всех перечисленных проблем. Но только если предложить действительно новое решение, которое позволило бы совсем другой уровень доступа и участия в документообороте всего коллектива. Это решение, прежде всего, – техническое, которое впоследствии может потянуть за собой изменения в процессуальных и организационных моментах работы с документаций. Оно означает преимущественный отказ от «бумажного» документооборота. Помочь в увеличении эффективности организации документооборота может внедрение системы электронного документооборота [1].

Назначение электронной системы документооборота заключается в следующем:
- увеличение эффективности документооборота;
- создание единого хранилища электронных документов;
- стандартизация документопотока;
- контроль исполнительской дисциплины.

Для экономичности времени документооборота распространенным на данный момент используется электронный документооборот. Системы электронного документооборота (СЭД) имеют некую особенность: система либо должна быть внедрена повсеместно, на всех рабочих местах, связанных с созданием, редактированием и хранением информации, либо эффективность от ее использования будет минимальной. Такая постановка вопроса сразу выявляет одну из основных проблем внедрения: в любой организации найдутся люди, стремящиеся избежать чего-либо нового [2].

Консерватизм персонала обычно обусловлен нежеланием обучаться и переобучаться. Эта проблема может завести в тупик весь процесс внедрения. В особенности это касается организаций, в которых сама кадровая политика очень консервативна и никто, даже руководитель, не свободен в перемещении или обновлении кадров.

Работа с людьми – это всегда политика на уровне всей организации и психология на уровне конкретных людей. Во многих случаях требуется индивидуальный подход к каждому человеку, учет его особенностей – как возрастных, так и профессиональных и личных. Фактор руководства – самый важный. Отсутствие воли руководителей организации может привести к последствиям разного уровня тяжести. Обычно при этом система оказывается внедренной только в некоторых подразделениях, либо только на некоторых уровнях, либо только для некоторого класса бизнес-процессов. В худшем случае она не будет внедрена вовсе.

Одной из причин двойственного отношения к внедрению СЭД руководителя организации является боязнь прозрачности собственной деятельности, как для руководства, так и для подчиненных, которая возникает после внедрения системы электронного документооборота. В современной организации системы электронного документооборота (СЭД) становятся обязательным элементом ИТ-инфраструктуры. С их помощью в государственных учреждениях на базе технологий

электронного документооборота решаются задачи внутреннего управления, межведомственного взаимодействия и взаимодействия с населением. Общепринятой аббревиатурой является СЭД, хотя наравне с ней также используются САД (система автоматизации делопроизводства), СЭДО (система электронного документооборота) и САДО (система автоматизации документооборота) [3].

Потребителями технологий электронного документооборота являются различные по масштабу и специфике деятельности организации. Традиционно ключевым потребителем СЭД остается государственный сектор. По данным экспертов, порядка 30% проектов по внедрению технологий электронного документооборота приходится на государственные учреждения. Электронный документооборот был назван ключевым элементом концепции «электронного правительства», реализация которой должна способствовать устранению бюрократических препон при взаимодействии государства, населения и бизнеса, а также снижению коррупции.

Отсутствие общепринятых стандартов является проблемой не только для разработчиков, но и для заказчиков, так как выбор требований к СЭД становится субъективной задачей. И хотя в целом комплекс задач электронного документооборота достаточно понятен, способы их реализации сильно разнятся. Получается, что одно из главных требований, предъявляемых к разработчикам современной СЭД, – предложить адекватное по цене, качеству и срокам внедрения решение независимо от специфики работы заказчика (другими словами – удовлетворяющее любой специфике).

Наиболее сложно формализуемым аспектом внедрения системы электронного документооборота является оценка эффективности инвестиций. В первую очередь потому, что эта система, с одной стороны, не является осознанной крайней необходимостью, а с другой, – требует определенных расходов на внедрение и сопровождение.

Как для любой автоматизированной системы, эффект от СЭД делится на две части: прямой эффект от внедрения системы, связанный с экономией средств на материалы, рабочее время сотрудников, и косвенный эффект, связанный с теми преимуществами для функционирования организации, которые дает СЭД (прозрачность управления, контроль исполнительской дисциплины, возможность хранения документов в электронном виде). Эффект второго типа оценить в общем случае очень сложно. Сложность эта не в том, что его невозможно оценить, а в том, что, на мой взгляд, оценка всегда будет экспертной, а такую оценку можно очень легко поставить под сомнение. В действительности этот эффект может существенно превысить непосредственную экономию от внедрения СЭД в виде неизрасходованной бумаги или уменьшения трудозатрат [4]

Основными статьями расходов на внедрение электронной системы документооборота можно считать:

- стоимость лицензии программного обеспечения;
- стоимость дополнительной техники, необходимой для внедрения СЭД;
- стоимость работ по внедрению системы;
- затраты на обучение сотрудников;
- расходы на администрирование и сопровождение системы.

Таким образом, с использованием системы электронного документооборота организация не только повышает эффективность деятельности, но и, что очень важно, получает ценный опыт и практику работы в новых условиях – в условиях информационного общества.

Литература

1. Ляшенко Н.Б. Совершенствование документооборота в дошкольном образовательном учреждении // Молодой ученый. – 2015. – №11. – С. 896-899.

2. Кирсанова М.В., Аксенов Ю.М. Курс делопроизводства. Документационное обеспечение управления: Учеб. пособие. – 2-е изд. – М.: ИНФРА-М, Новосибирск: НГАЭиУ, 1998. – 272 с.

3. Давыдова Э.Н. Делопроизводство: Учеб.-практич. руководство. – 8-е изд., стереотип. – Мн.: Тетра Системс, 2004. – 240 с.

4. Бобылева М.П. На пути к информационному менеджменту (вопросы оценки деятельности служб документационного обеспечения управления в условиях автоматизации документооборота) // Делопроизводство . – 1999. – №1. – 7-10 с.

Резюме

Вопрос о необходимости управления документооборотом давно перешел в практическую плоскость. Все больше предприятия внедряют у себя системы электронного документооборота, позволяя организациям уже на собственном опыте оценить преимущества новой технологии работы с документами. с использованием системы электронного документооборота организация не только повышает эффективность деятельности, но и получает ценный опыт и практику работы в новых условиях информационного общества.

Түйін

Құжат айналымын басқару қажеттілігі туралы мәселе ұзақ уақыт практикалық ұшаққа өтті. Көптеген кәсіпорындар өздерінің тәжірибелері бойынша құжаттармен жұмыс істеу үшін жаңа технологиялардың артықшылықтарын бағалауға мүмкіндік беретін электрондық құжаттарды басқару жүйесін енгізеді. электронды құжат айналымы жүйесін пайдалану арқылы ұйым қызмет тиімділігін арттырып қана қоймай, ең маңыздысы – ақпараттық қоғамдағы жаңа жағдайлардағы құнды тәжірибе мен жұмыс тәжірибесін алады.

Summary

The issue of the need to manage document circulation has long passed into the practical plane. More and more enterprises are implementing electronic document management systems, allowing organizations to evaluate the advantages of a new technology for working with documents already on their own experience. with the use of the electronic document management system, the organization not only increases the efficiency of activities, but, what is very important, it receives valuable experience and practice of work in the new conditions – in the information society environment.

UDC 004.94+629.08

Aybatyrov N., *Master of specialty «Information Systems»*
KazUEFIT

SOFTWARE SOLUTIONS FOR AUTOMATION OF THE PROCESS OF MAINTENANCE SERVICE AND REPAIR OF MOTOR TRANSPORT VEHICLES

Any organization or enterprise, regardless of the industry, has a certain number and types of resources that allow it to fully implement the chosen type of activity. The concept of a resource can be divided into several groups, each of which implies a combination of funds, united by certain characteristics. Firstly, these are materials, that is, from which the products and services of the enterprise (organization) are actually produced. Secondly, it is the personnel, those who carry out the processes of creating and developing products and services. The third group is the costs or financial security of the process (wages, purchase of materials, rent of premises, etc.). And the last group is equipment, that is, through which production and development of products and services is carried out.

To effectively manage the activities of an enterprise, it is necessary to keep records and planning for each of these resource groups. Accounting will always be aware of what exactly happens to the resources of the enterprise – where they come from, how much and where they are spent, and how much money was spent on them. Planning will make it possible to anticipate future costs by timely allocating available funds to them, as well as adjusting the amount of future costs.

Cars are also a resource (the fourth group of resources) available to the enterprise, and as any resource it requires timely accounting and planning. Especially it concerns the enterprises owning whole parks of vehicles.

To date, for the accounting and planning of enterprise resources, there is a huge number of various software tools that significantly increase the quality and speed of this process. It should be borne in mind that the best solution for accounting and planning of vehicles in the enterprise is the use of specialized

software, which is characterized by a more detailed, and therefore more qualitative, accounting, allowing to calculate and justify the costs of using and maintaining vehicles with maximum accuracy.

The Kazakhstan market of software in the field of automation of the process of maintenance and repair of vehicles is currently at the beginning of its development. First of all, this is justified by some specific organization of this process. It is necessary not only to account for vehicles, spare parts and materials, to keep records of repairs and maintenance of vehicles, but also to plan future maintenance and repairs based on data on the mileage of parts and the vehicle itself. Existing software sometimes provide not all the necessary functionality to fully organize the process of maintenance and repair of vehicles. Based on this, we can distinguish three classes of information systems in the field of maintenance and repair, differing in the completeness of the service provided. Simple systems CMMS (Computerized Maintenance Management Systems) – computer control systems for repairs. Such systems are most often tied to a specific industry and are designed for small businesses. As a rule, they do not have deep functionality in the field of maintenance management and repairs. Information management systems of fixed assets EAM (Enterprise Asset Management) is a specially developed class of systems that allows efficient management, including maintenance and repair of equipment. Systems have deep functionality in the field of maintenance and repairs, but do not always have the required completeness in the field of horizontal integration with other systems relating to other areas of the enterprise. Modules of maintenance and repair in ERP-systems (Enterprise Resource Planning – management of enterprise resources). In such systems, the functionality for modeling complex technological equipment, its repair, technical and service maintenance is presented in a smaller volume compared to EAM systems, but, which is very important for medium and large industrial enterprises, this functionality is integrated with all modules of the ERP system.

Based on this classification, we can conclude that the most common and demanded EAM-systems and specialized modules of maintenance and repair in ERP-systems. To assess the attractiveness of projects for developing and creating new products, it is necessary to have accurate and up-to-date information about the situation on the market. In general, we can say that each of the systems examined in the study, having its own peculiarities, has a certain set of advantages. Each of them is trustworthy, and can be successfully used to solve a wide range of tasks.

List of References

1. Balashov A.I. Project Management: A Textbook for Bachelors / A.I. Balashov, E.M. Rogova, M.V. Tikhonova, E.A. Tkachenko; Ed. E. M. Rogova. – M.: Publishing House Juraj, 2013. – 383 p. – Series: Bachelor. Basiccourse.

2. Belyaevsky I.K. Marketing research: information, analysis, forecast: textbook. – 2 nded.; redesigned and added. – Moscow: COURSE: INFRA-M, 2013. – 392 p.

3. Varfolomeeva A.O. Information systems of the enterprise: Textbook / A.O. Varfolomeeva, A.V. Koryakovsky, V.P. Romanov. – M.: SRC INFRA-M, 2013. – 283 p.

УДК 004.588

Анарбаев Ж.Т., *магистрант спец. «Информационные системы»*
Научный руководитель: ***Серимбетов Б.А.,*** *к.т.н., доцент*
КазУЭФМТ

МОДЕРНИЦАЦИЯ ИНТЕГРИРОВАННОГО ДИСТАНЦИОННОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПОРТАЛА НА ПЛАТФОРМЕ LINUX CLEAR OS

Характеристики Linux Clear OS

Анализ работы прежней платформы интегрированного дистанционного образовательного портала (Debian 6.0.6 Linux) выявил следующие достойнства:

- установка операционной системы выполняется легко;

- требуемая оперативная память не более 512 мб.;

- экономичен при расходе ресурса, поэтому на жестком диске достаточно 10 гб памяти.

Но вместе с тем имеются ряд недостатков:

- основным недостатком является длительность времени устновки операционной системы, объем которой составляет 37 гб;

- отсутствует веб интерфейса для управления ОС, используется терминал.

Эти и другие недостатки предопределили условия выбора и замены, прежней платформы интегрированного дистанционного образовательного портала Debian 6.0.6 Linux – на операционную систему Linux Clear OS.

Данная операционная система внесла в корпоративную сеть положительные коррективы:

- увеличилось количество сервисных программ (mail-server, proxy – server, FTP-server, MY SQL – server, антивирусы, DHSP – server, mylti – WAN и др.);

- возможность управления как через компьютеры, через терминалы и мобильными устройствами;

- mylti – WAN поддерживает несколько сетевых карт, внутренних и внешних IP-адресов;

- требуемая оперативная память не более 512 мб.;

- имеются фильтры для отслеживания и защиты информации;

- поддерживает raid5 массив, жесткий диск поддерживает формат ext4, в зеркальным режиме.

Исходя из этих преимуществ мы установили операционную систему Linux Clear OS.

Этапы установки и адаптации ОС

Разметка RAID массива – Подготовка аппаратного обеспечения

Для использования программной RAID 1 конфигурации, необходимо два жестких диска. Поскольку разделы жестких дисков в RAID массиве должны иметь равный размер – будет лучше использовать жесткие диски с (примерно) одинаковой емкостью.

Из меню RAID можно разметить диск(и). Ниже приведены некоторые типичные примеры пользовательских дисковых конфигураций и способы их построения (Рис. 1)

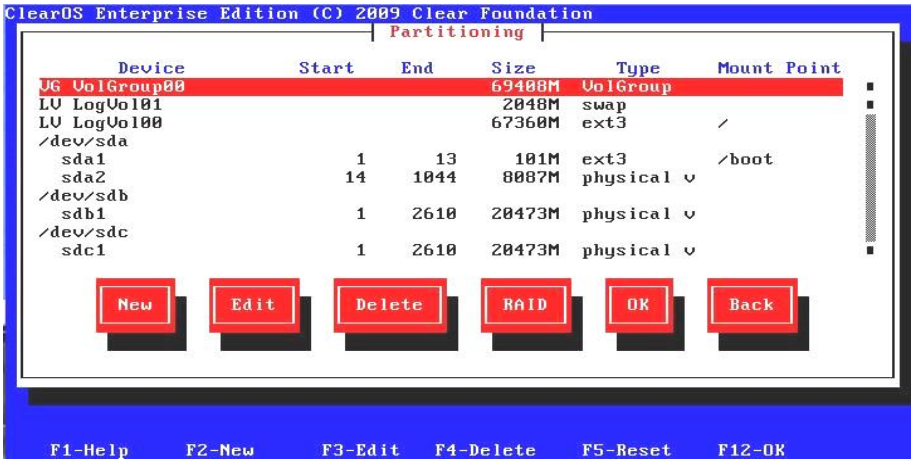


Рис. 1. **Разметка RAID массива**

Преимущества

Может использоваться для загрузки системы высокий уровень защиты. В нашем примере мы используем два диска SATA на двух различных дисковых контроллерах. Эти жесткие диски обнаружены в Linux как:

/dev/sda

/dev/sdc

Раздел ‘boot’ – это раздел нашей RAID конфигурации, из которого мы хотим запустить нашу систему (Рис. 2-4).

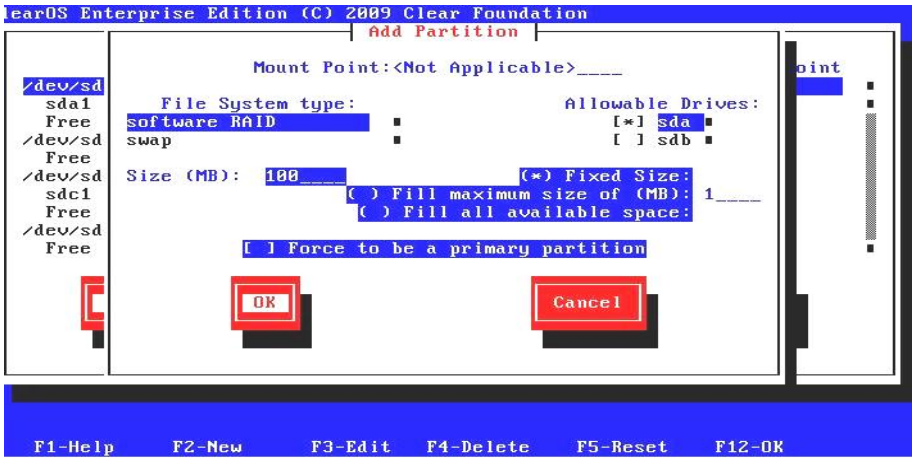


Рис. 2. **Запуск системы (раздел 'boot')**

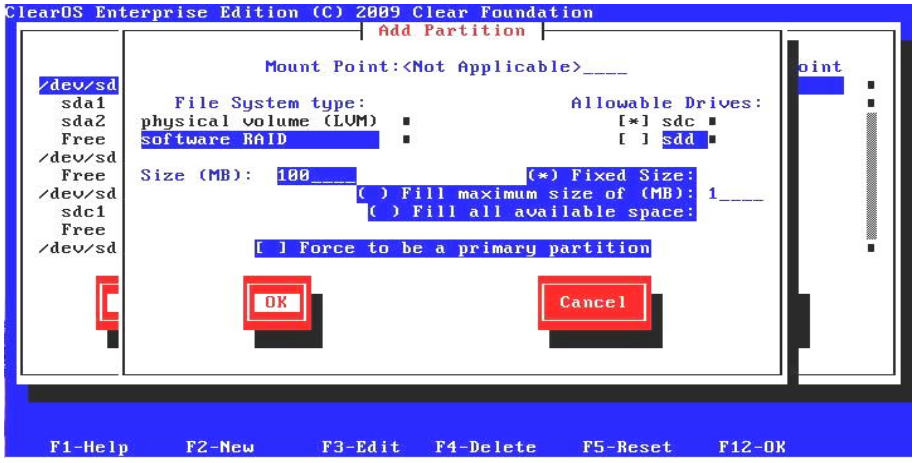


Рис. 3. **Деление жесткого диска**

Повторите те же самое действия, но отметьте sdc как допустимый диск и снимите отметку со всех других дисков. Теперь, когда у нас есть два идентичных раздела на 100 Мбайт на обоих дисках, мы можем создать программный RAIDдиск.

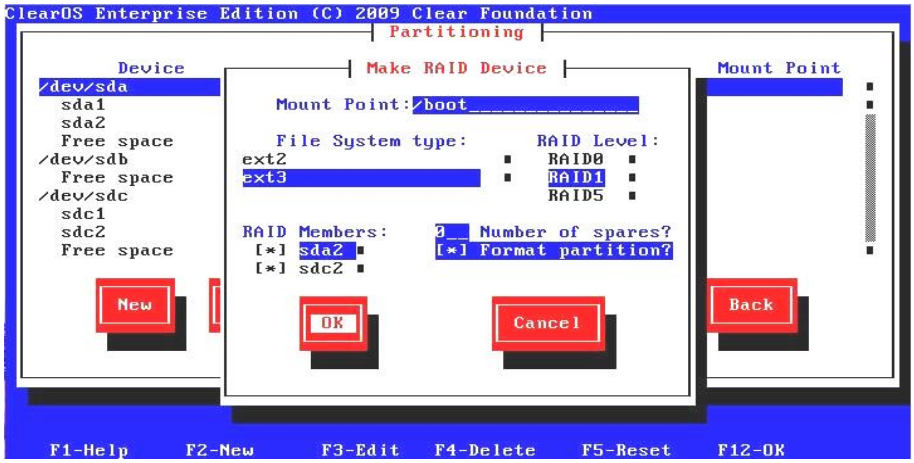


Рис. 4. **Загрузчик жесткого диска**

Мастер установки запросит настройки загрузчика (Рис. 5).

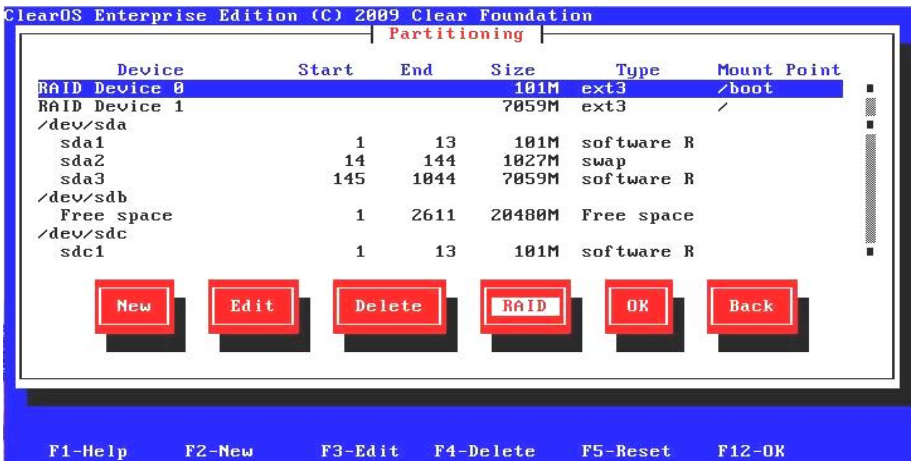


Рис. 5. **Конфигурирование Загрузчика**

Процесс установки. Выбрать GRUB загрузчик как свой загрузчик. Отключить пароль загрузчика (если Вы действительно не нуждаетесь в нем). Если возникли проблемы при загрузке системы с GRUB загрузчиком, можно использовать LILO загрузчик в качестве альтернативы. Однако, вы должны будете ввести следующую команду на первом экране установки: linux lilo.

Если вторичный диск перестанет работать (/dev/sdc), то система все ещё будет загрузочной. Если основной диск перестанет работать (/dev/sda), то Ваша система не будет загружаться. Чтобы сделать вторичный диск загрузочным, выполните следующую команду:

grub install /dev/sdc

Полная установка займет 15-20 минут времени.

Первый запуск. Опции первого запуска

Для запуска системы в первый раз после установки, будут представлены некоторые опции, необходимые для завершения установки. Эти настройки необходимы для конфигурации сертификатов, изменения в сетевых настройках, и выбора варианта регистрации системы на ClearSDN.

Система будет запущена с экрана входа в консоль. Вы должны ввести имя пользователя ‘root’ и пароль, которые вы установили во время установки системы. Если Вам необходимо переместится в командную строку, пока отображается этот экран, Вы можете нажать комбинацию «CTRL+ALT+F1» (F1 F6 это клавиши терминала командной строки, клавиша F7 это вход окружение XWindows, и клавиша F8 служит для перехода в графический пользовательский интерфейс Веб конфигуратора).

Для возврата из представления Веб конфигуратора, нажмите сочетание клавиш «CTRL+ALT+F8».

Вы так же можете запустить мастера конфигурации из Веб браузера на любой системе, если это необходимо. Для доступа к Веб конфигурации через ваш Веб браузер перейдите по адресу http://hostname_or_ip_address:81. Для этого порт 81 должен быть доступным. Этот интерфейс доступен, если Вы находитесь во внутренней сети сервера в режиме шлюза.

Язык. Выберете язык из списка и нажмите кнопку «Далее» для завершения.

Сеть. Здесь, на этом шаге, могут быть изменены сетевые настройки. Это полезно, если Вы инсталлировали сервер, используя отличные IP адреса (сетевая инсталляция), или, если Вы допустили ошибку во время инсталляции. Чтобы зарегистрироваться на данном этапе у Вас должно быть действующее подключение к сети Интернет.

Вы можете так же изменить режим сервера. Это полезно, если у Вас не было необходимых драйверов для вашей сетевой карты, пока Вы инсталлировали систему и инсталлировали её в режиме изолированного сервера и собирались добавить драйверы позднее.

Обратитесь к справке по Настройке IP, если Вам необходимо изменить какие либо настройки в этом разделе.

Нажмите кнопку «Далее» для завершения.

Часовой пояс. Выберете Ваш часовой пояс из представленного списка. Если ваш город не представлен, выберете ближайший крупный город, который находится в том же часовом поясе, что и Ваш сервер.

Нажмите кнопку «Далее» для завершения.

Организация. Данные об организации используются для создания сертификатов сервера для этого сервера. Введите правильную информацию здесь.

Интернет имя хоста – имя хоста для этого сервера, на пример gateway.example.com

Организация – организация использующая систему, на пример Корпорация Акмэ, Дом Отдел – подразделение или отдел этой организации, на пример Отдел ИТ Улица – название улицы, на которой расположена ваша организация Город – город, в котором находится организация.

Регион – штат (область), провинция или регион, в котором расположена организация Страна – страна, в которой расположена организация Почтовый индекс – почтовый индекс организации.

Нажмите кнопку «Далее» для завершения.

Завершение. По окончании работы мастера установки, рекомендуется, чтобы продолжили конфигурацию ClearOS, используя стандартный Веб-браузер на настольной системе.

Веб Конфигуратор. Когда уже установили и запустили сеть с помощью мастера первого запуска, можете сконфигурировать другие функции Clear OS из окна Веб-браузера с любого настольного или портативного компьютера. По ходу всей данной инструкции пользователя, мы называем эти инструменты администрирования доступные через Веб-интерфейс – Веб-конфигуратор.

Доступ к Веб конфигуратору. Для доступа к Веб-конфигуратору ClearOS (инструменты администрирования доступные через Веб-интерфейс), введите следующий адрес в адресную строку вашего Веб-браузера:

https://IP_Address:81 – https://192.168.0.6:81

Необходимо использовать IP_Address, который выбрали во время инсталляции сервера или во время работы мастера первого запуска. Если забудете эту информацию, всегда можете подключить клавиатуру и монитор к серверной системе и уточнить информацию по средствам консоли.

Для доступа к Веб-конфигуратору используется шифрованный протокол (https а не http) Веб конфигуратор запускается на нестандартном порте (:81 – это расширение адреса Веб-страницы), потому что это позволяет не противоречить с расширенным Веб-сервером (Рис. 6).

Рис. 6. **Предупреждение Сертификата Веб-конфигуратора**

Следует отметить, что постоянные пользователи могут войти в систему для изменения своего пароля и загрузить сертификаты безопасности. Если вы сконфигурировали доступ типа администратор, пользователи так же смогут иметь доступ к специальным страницам Веб-конфигуратора.

Справка Веб-конфигуратора. Каждая страница в инструментах администрирования доступных через Веб интерфейс содержит веб ссылку на инструкцию пользователя. Если вам когда нибудь понадобится больше информации на некоторой странице, просто кликните по ссылке (см. приведенный скриншот) для доступа к связанной странице в инструкции пользователя.

Регистрация Системы. Регистрация системы ClearOS предоставит доступ к следующим бесплатным сервисам:

- Удаленная конфигурация Резервного копирования Обновления программного обеспечения.
- Динамический DNS.
- Вы можете так же подписаться на профессиональную техническую поддержку Clear CARE, со следующими опциональными сервисами Clear CARE.
- Обновления контент фильтра. Обновления защиты от вторжений. Удаленный аудит безопасности.
- Удаленный сервер резервного копирования. Обновления защиты от вредоносного ПО. Обновления. Антиспам. Удаленный монитор системы.
- Удаленный монитор широкополосного подключения. Динамический VPN.
- Интернет домены и DNS Сервисы.

Меню. Можно найти эту функцию в системном меню по следующему расположению: Clear Center Register Register System

Активация Системы. Создание Онлайн Аккаунта. Если Вы еще не имеете онлайн аккаунта ClearCenter, Вы можете создать его здесь. Это легко и просто.

Завершение. Мастера регистрации с информацией вашего онлайн аккаунта под рукой. Вы готовы к регистрации Вашей системы ClearOS сейчас. В систему можно войти через инструменты администрирования, основанные на Веб.

На рисунке 7 показан интерфейс рабочей среды ОС ClearOS.

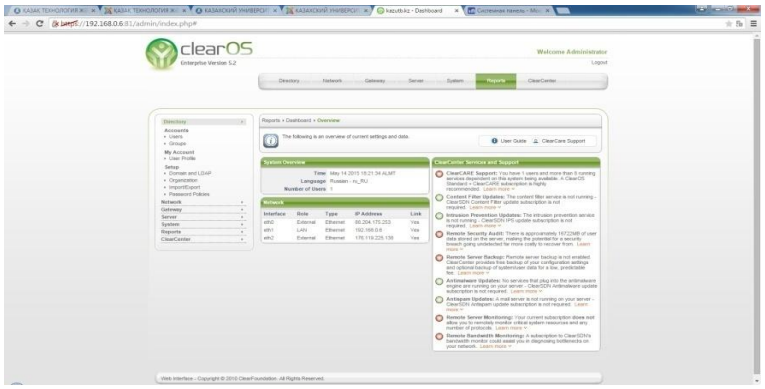


Рис. 7. **Интерфейс ОС ClearOS**

Литература

1. Азаров В.Н., Вишнеков А.В., Иванова Е.М., Леохин Ю.Л., Олейник А.В., Прокофьев И.В. Интегрированные информационные системы обеспечения качества и защиты информации. – М.: Европейский центр по качеству, 2003. – 384 с.

2. Азаров В.Н., Леохин Ю.Л. Интегрированные информационные системы управления качеством. – М.: Европейский центр по качеству, 2002. – 64 с.

3. Альянах И.Н. Моделирование вычислительных систем. – Л.: Машиностроение, 1988. – 225 с.

4. Аншина М.Л., Цимбал А.А. Технологии создания распределенных систем. Для профессионалов. – СПб.: «Питер», 2003. – 576 с.

5. Бакланов И.Г. SDH-NGSDH. Практический взгляд на развитие транспортных сетей. – М.: Издательский дом “БИ”, 2006. – 736 с.

Резюме

В статье рассмотрены возможности операционной системы: виды сервисных программ (mail-server, proxy-server, FTP-server, MY SQL-server, антивирусы, DHSP-server, mylti -WAN и др.); возможности управления как через компьютеры, через терминалы и мобильными устройствами; mylti-WAN поддержка нескольких сетевых карт, внутренних и внешних IP-адресов. Описана характеристика, параметры и этапы установки операционной системы ClearOS.

Түйін

Бул мақалада операциялық жүйенің ерекшеліктері қарастырылған,: қызметтік бағдарламалардың түрлері (пошта сервері, прокси-сервер, FTP-сервер, MY SQL-сервері, антивирус, DHSP-сервер, mylti-WAN және т.б.); компьютерлер, терминалдар және мобильді құрылғылар арқылы басқару мүмкіндіктері; бірнеше желілік карталар, ішкі және сыртқы IP-мекенжайлары үшін mylti-WAN қолдау. ClearOS операциялық жүйесін орнатудың сипаттамаларын, параметрлерін және сатыларын сипаттайды.

Summary

The features of the operating system are considered in the article: types of service programs (mail-server, proxy-server, FTP-server, MY SQL-server, antiviruses, DHSP-server, mylti-WAN, etc.); management capabilities both through computers, terminals and mobile devices; mylti-WAN support for multiple network cards, internal and external IP-addresses. Describes the characteristics, parameters and stages of installing the ClearOS operating system.

УДК 004.422|94:001(06)

Ахмедов Б.М., *магистрант спец. «Информационные системы»*
Научный руководитель: ***Касенова Л.Г.,*** *к.п.н., и.о. доцента*
КазУЭФМТ

ВНЕДРЕНИЕ СИСТЕМ УДАЛЕННОЙ ТЕХНИЧЕСКОЙ ПОДДЕРЖКИ HELPDESK НА ОБЛАЧНОМ СЕРВИСЕ

На сегодняшний день каждая организация, частная или государственная, имеет IT-инфраструктуру, уровень которой находится в прямой зависимости от вида деятельности и размера организации. Тем не менее множество задач, решаемых сотрудником организации, связано с IT-направлением: работа за компьютером, звонки по телефону, использование сетевых сервисов и Интернета. Реалии повседневной жизнедеятельности организаций показывают, что от того, насколько исправно работает IT-инфраструктура и связанные с ней сетевые сервисы, настолько продуктивно выполняются задачи, стоящие перед организацией и ее отдельными сотрудниками. Каждый сотрудник организации учавствует в одном или нескольких бизнес-процессах. Для того, чтобы организация приносила прибыль, развивалась и достигала поставленных перед ней показателей, ее сотрудники должны быть удовлетворены качеством предоставляемых IT-услуг, оперативностью решения возникающих проблем и удобством взаимодействия пользователей с технической поддержкой. Для решения данных задач используется методики, описанные в ITIL (англ. IT Infrastructure Library – библиотека инфраструктуры информационных технологий), в основе своем ориентированные на бизнес и бизнес-процессы.

Внедрение такого подхода к управлению IT-услугами, как ITSM (IT Service Management, управление IT-услугами) является на данный момент лучшим способом сделать протекающие в любой организации бизнес-процессы на порядок эффективнее. Преимущества внедрения ITSM лежат на поверхности, однако при выборе способа реализации у разработчиков возникают вопросы.

На сегодняшний день рынок программного обеспечения Казахстана в обширном ассортименте предлагает системы Helpdesk. Проанализировав данные продукты можно сделать вывод, что большинство предлагаемых производителями решений являются громоздкими, дорогими в

обслуживании и возлагают на плечи IT-подразделений клиентских организаций администрирование как front-end, так и back-end уровней ПО. Новым подходом для реализации систем удаленной технической поддержки является SaaS (software-as-a-service). SaaS требует только внедрения и администрирования front-end уровня.

Рассмотрим преимущества систем удаленной технической поддержки на основе использования приложений в облаке.

1. Дешевизна в процессе реализации и поддержки.

Традиционные локальные программные решения ITSM требуют значительных капиталовложений: стоимость организации серверного помещения, стоимость серверов, операционных систем, стоимость ITSM-платформы и ее поддержка. Так же сюда входит ежегодное продление договоров на обслуживание оборудования, техническую поддержку и обновление ПО до актуальной версии.

В свою очередь, SaaS нетребовательна к затратам, так как используется система оплаты по подписке. Исключается возможность дополнительных расходов, клиент получает готовый надежный сервис, обслуживание и содержание которого берет на себя владелец сервиса. Многие сервисы предлагают скидку при покупке подписки на длительный срок.

2. Отсутствие необходимости в обслуживании.

При использовании локальных программных продуктов, клиент вынужден заключить отдельные договора на обслуживание ПО и серверов, техническую поддержку и консультационное сопровождение при внедрении. Размер затрат клиента на обслуживание такой платформы может достигать 50% от стоимости лицензий самого ПО. Ко всему прочему, обеспечение 1-ой линии поддержки ложится на плечи ИТ-подразделения клиентской организации.

В случае использования SaaS, в стоимость услуги включается техническая поддержка 1-ой и 2-ой линии, а также работы обслуживанию «железа» и ПО берет на себя провайдер услуги ITSM, это минимизирует финансовые затраты и риски, уменьшает затраты на ИТ-специалистов и переключает их внимание на другие задачи организации.

3. Использование оборудования, находящегося в «облаке».

Установка традиционного ПО происходит на локальном оборудовании клиентской организации, соответственно возникает необходимость покупки и систематической модернизации данного оборудования. Помимо серверов, это касается и дополнительных хранилищ данных, различных сетевых устройств, операционных систем и баз данных. Локальный ITSM эксплуатируется исключительно как внутренний IT-сервис компании. При необходимости с помощью специализированных средств (VPN, внешний web-сервис) клиент может организовать доступ удаленных пользователей, но это влечет понижение уровня безопасности и дополнительные затраты. Опыт множеств компаний показывает, что в долгосрочной перспективе такие затраты становятся серьезной статьей расходов.

Отличительной чертой SaaS является то, что для получения к ней доступа достаточно иметь на рабочем устройстве Интернет-браузер. Пользователи и клиенты заказчика могут подключаться к нему с рабочего места, мобильного устройства, домашнего ПК. Единственное требование, выход в Интернет и браузер. Далее все, что находится на стороне провайдера услуги, не входит в зону ответственности клиента.

4. Простота внедрения.

Сложный и комплексный процесс внедрение традиционного ПО включает в себя покупку, установку, настройку, тестирование самой системы и необходимого оборудования. Ввиду громоздкости ITSM-систем, данный процесс отнимает много времени у IT-подразделения клиентской организации, что отвлекает специалистов от других задач, и может занимать несколько месяцев. Набор дополнительных специалистов на основе договора возмездного оказания услуг решает данную проблему, что включает в себя дополнительные расходы. Но не все организации располагают таким бюджетом. По статистике, при внедрении локальных ITSM, только 70% проектов доходят до эксплуатации.

В SaaS, в свою очередь, ПО и его компоненты находятся на стороне поставщика услуги. Это минимизирует временные затраты на внедрение. В итоге остается лишь необходимость наполнение базы данных, в зависимости от вида деятельности клиентской организации, и при необходимости,

интегрирование со сторонними программными средствами. В идеальных условиях процесс внедрения SaaS и последующий его запуск может занимать несколько недель, в зависимости от сложности проекта и готовности клиентской организации и ее сотрудников к использованию сервисной модели управления IT.

5. Надежность.

За обеспечение отказоустойчивой серверной инфраструктуры и резервного копирования при использовании локальной ITSM-платформы несет ответственность клиентская сторона.

Провайдер SaaS обеспечивает доступность сервиса согласно SLA (Service Level Agreement, соглашение об уровне сервиса – это формальный договор, устанавливающий параметры качества предоставляемых бизнесу IT-услуг). SLA регламентирует штрафы за сбои и остановки в работе сервиса, а также обязывает поставщика услуги производить регулярное резервное копирование данных. В случаях сбоя в сетевой инфраструктуре заказчика, SaaS продолжает функционировать для всех пользователей, достаточно иметь доступ к сети Интернет.

6. Клиентоориентированность.

Практически все организации внедряющие ITSM не располагают специалистами в этой сфере IT-услуг, что при внедрении локальной системы влечет необходимость обучения и консультацию IT-специалистов клиентской организации. Критические ошибки и отказы, возникающие при использовании локальных видов ITSM, требуют специализированных знаний в этой области для их решения.

Приложения SaaS предлагают пользователям начать работу в этой системе сразу после ознакомительной лекции и прочтения инструкции по эксплуатации. Интерфейсы в системах SaaS, в большинстве своем, интуитивно понятны, и их структура схожа с любым web-сервисом. Лишь технические неполадки, возникающие в работе, решаются специалистами поставщика услуги.

7. Информационная безопасность.

Вопросы безопасности IT-инфраструктуры организации и защищенности локального ITSM входят в компетенцию специалистов IT-подразделения и внутренней службы безопасности самой клиентской организации.

Сервисы на основе SaaS обеспечивают безопасность данных пользователей внутри приложения, а передача данных от сервера провайдера к серверу клиентской организации осуществляется исключительно шифрованием.

8. Простота и своевременность обновлений.

Обновление и внесение изменений в локальные платформы влекут дополнительные риски. Обновления версий ПО могут включать в себя исправление существующих ошибок, новый функционал, повышение качества защиты информации и персональных данных пользователей. Но производитель ПО в данном случае не гарантирует полное отсутствие проблем в процессе обновления.

Процесс обновления SaaS производится автоматически удаленно в облаке, ответственность за отсутствие ошибок в обновлении и сохранность данных несет провайдер услуги. Клиент, в свою очередь, утверждает временные рамки для произведения обновления и информируется об изменениях в обновленной версии ПО.

Рассмотрев преимущества использования систем удаленной технической поддержки Helpdesk на основе SaaS, мы пришли к выводу, что данное решение позволяет:

- получить доступ к Helpdesk через обычный web-браузер из любой точки мира;
- кардинально минимизировать затраты на развертывание системы в организации;
- сократить расходы на техническую поддержку и обновление эксплуатируемых систем;
- уменьшить время внедрения, ввиду отсутствия затрат времени на развертывание системы;
- отказаться от затрат на обучение персонала организации;
- обеспечить мультиплатформенность – пользователь не зависит от программно-аппаратной платформы, выбранной разработчиком;
- получить более высокий уровень безопасности и обслуживания.

Уход IT-рынка от традиционных программ к комплексным сервисным платформам может в ближайшем будущем привести к формированию полностью новых взглядов на задачи IT-отрасли

и бизнеса, которые заложат фундамент для создания сервисных IT-инфраструктур (IT Infrastructure-as-a-Service). Системы удаленной технической поддержки на основе SaaS на сегодняшний день стоят во главе данного процесса в виду того, что могут быть задействованы практически во всех формах бизнеса, оптимизировать бизнес-процессы организаций и приносить существенную прибыль, что позволяет им стать преимущественным направлением развития IT-рынка Казахстана.

Литература

1. Роб Ингланд «Введение в реальный ITSM» 2010 г.
2. John Rittinghouse, James Ransome «Cloud computing: implementation, management, and security» 2009 г.
3. Андрей Колесов «Модель SaaS – в мире и в России». Издание BYTEmag.ru №10 (119), октябрь 2008 г.
4. Леонид Черняк «SaaS – конец начала». Издание «Открытые системы. СУБД» №10, 2007 г.

Резюме

На сегодняшний день рынок программного обеспечения Казахстана в обширном ассортименте предлагает системы Helpdesk. В статье рассмотрены преимущества систем удаленной технической поддержки на основе использования облачных технологий.

Түйін

Бүгінгі күні Қазақстанның бағдарламалық өнімдер нарығы Helpdesk жүйелерін кең ауқымды ұсынады. Мақалада қашықтықтан техникалық қолдау жүйелерінің артықшылықтары бұлтты технологияларды қолдану негізінде қарастырылған.

Summary

To date, the software market of Kazakhstan in a wide range of products offers Helpdesk systems. In the article advantages of systems of the remote technical support on the basis of use of cloud technologies are considered.

ӘОЖ 004.92

Ахметова Г.Ж., *«Ақпараттық жүйелер» мамандығының магистранты*
Ғылыми жетекшісі: ***Серимбетов Б.А.,*** *т.ғ.к., доцент*
ҚазЭҚХСУ

ГРАФИКАЛЫҚ РЕДАКТОРЛАРҒА АРНАЛҒАН БАҒДАРЛАМАЛАРДЫҢ ҚЫЗМЕТІ

Еліміздің жыл сайынғы дәстүрі бойынша Қазақстан Республикасының Президенті – Елбасы Н.Ә.Назарбаевтың «Қазақстан-2050 стратегиясы қалыптасқан мемлекеттің жаңа саяси бағыты» деген 2012 жылғы Қазақстан халқына Жолдауында (14.12.2012 ж.) «Еліміздің негізгі міндеті – 2050 жылға қарай қуатты мемлекеттің, дамыған экономиканың және ортақ еңбектің негізінде жалпыға берекелі қоғам құру. Ол үшін қолжетімді әрі сапасы жоғары білім беруді дамыту бағытын дәйекті түрде жүргізу үстіндеміз» деп көрсетілген [1].

Заманауи компьютерлік әлемнің негізін құраушылардың бірі – «мультимедиа». Бұл терминнің көптеген анықтамалары бар, соның бірі мультимедиа саласының қызметкері орыс ғалымы С. Новосельцевтің айтуынша: «Мультимедиа (англ. multimedia лат. multum – көп және media, medium – жинақ, құрал) – бұл қолданушыға интерактивті режимде бір ақпараттық ортада ұйымдастырылған түрлі мәліметтер типтерімен (графика, мәтін, дыбыс, видео және анимация) жұмыс істеуге мүмкіндік беретін аппаратты және программалық құралдардың жинағы.

Мультимедиа термині бірнеше типті ақпараттарды бір тұтас құрылым жасайды. Сондықтан да бұл термин үш түрлі түйінмен түсіндіріледі:

- біріншіден, мультимедиа – идея тәрізді, яғни бірбүтін сандық формадағы әртүрлі типтің сақталуының жаңа тәсілі;

- екіншіден, мультимедиа – ақпараттарды өңдеуге және сақтауға болатын құрал ретінде, ол болмаса мультимедиа идеясын жасау мүмкін емес;

- үшіншіден, бұл барлық ақпараттың элементтерін даярланған мультимедиа–қосымшасында біріктіретін программалық қамтамасыз ету.

Мультимедиа – бұл комплексті ұғым. Бір жағынан ол ерекше құжат типі, ал екінші жағынан ол – аппаратты– программалық қамтамасыздандырудың ерекше классы.

Растрлық графикаға жататын бағдарламалар: Corel Photo-Paint, Microsoft PhotoDraw, Adobe PhotoDeluxe, Corel Pointer, Adobe Photoshop. Мұнда кескіндеудің базалық элементі – нүкте болып табылады. Бағдарламалар құралдары кескіндерді өзгерте алады, олардың түсін өзгерту, алмастыру, қиып алу. Онымен бірге түстерді настройка жасайды және өзгертеді, сондай-ақ қарапайым анимациялар жасай алады. Кәсіби бағдарламашыларға арналған бағдарламалар мүмкіндіктерін толық меңгеру үшін көптеген практикалық жұмыс сағаттары қажет. Қиын да күрделі операцияларды – түсті бөлу, түс модельдерін түрлендіру, көп қабатты композициялар құрал-саймандар сферасында және бағдарламалар параметрінде терең білімді қажет етеді.

Векторлық графикаға жататындар: Adobe Illustrator, Macromedia FreeHand, Adobe Flash, Corel Draw. Векторлық графикте кескіндеудің базалық элементі – сызықтар болып табылады. Сызық-векторлық графиканың элементар обьектісі. Оның қасиеттері формасымен, қалыңдығымен, түсімен, сызылуымен сипатталады. Векторлық графиканың обьектілерін салу үшін сызықтарды салу құрал-аймандары қолданылады. Олар негізгі талаптар: түстер мен панелдерді, түймелерді, контексті мәзірді, басқару элементтерінің қажетті позицияға орын ауыстыруын, мәтіндік эффектілерді қамтамасыз етеді.

Фрактальді графика математикалық есептеулерде қолданылады. Оның базалық элементі математикалық формулалар болып табылады. Бұл векторлық графикаға жатпайды.

Үш өлшемді компьютерлік графикада декарттық, цилиндрлік, сфералық және полярлық координаттар жүйес қолданылады. Үш өлшемді графикамен жұмыс істеуге арналған – 3D Studio MAX бағдарламасы. Оның көмегімен өте киын сценалар мен анимациаланған роликтер жасауға болады. Бұл бағдарламаны қолданушы меңгеруі үшін техникалық сызбаны меңгеруі тиіс. Мұны үйде колданылуы киын, бұл кәсіби – бағдарламашылар үшін арналған бағдарлама.

Мәселен, «анимация» терминінің мазмұнын мынадай негізде ашуға болады: анимация – адамның көмегімен жансыз обьектіге «жан кіргізу» немесе «тірілту».

Ақпараттық обьектілерді анимациялау – бұл көбінесе дыбыстық сүйемелдеумен болатын графикалық анимацияларда қолданылады. Графикалық анимацияның білім саласында қолданылуы кеңеюде. Графикалық обьектілерді анимациялаудың мынадай белгілері пайдаланылады: обьектінің орнын ауыстыру; обьектінің өлшемі мен формасын өзгерту; обьектінің түсін өзгерту; обьектінің дыбыспен сүйемелденуі.

Анимация – жоғары темптегі кадрлардың тізбектелеген демонстрациясы, әрбір кадр алдынғы кадрдан біршама өзгеріп отыратын көрініс.

Adobe Flash бағдарламасында екі анимациялық тәсіл іске асады:

– Кадрлар бойынша анимациялау. Мұнда бейнеленген суреттерді жылдам парақтау жүзеге асады. Парақтау жылдамдығына және көршілес кадрлардың ұқсастық дәрежесіне байланысты бұл жағдайда қозғалыс иллюзиясы пайда болады.

– Интерполяционды анимация. Бұл бірнеше түйінді кадрларды жасап, олардың негізінде аралық кадрларды реттеуден тұрады.

Adobe Flash – дыбыспен сүйемелденетін анимация жасауға негізделген графикалық бағдарлама. Бұл бағдарламаны әртүрлі мақсатта Web-сайт дизайнын жасауда немесе кең көлемде анимация жасауға қолдануға болады.

Бағдарламаның негізгі бір артықшылығы – жұмыстың нәтижесіндегі дайын өнімді жариялаудың үлкен мүмкіндіктерін мынадай: «swf», «html», «gif», «jpeg», «mov» кеңейтілулерде сақтауға болатындығы. Бұл жұмыстың нәтижесінде дайын модельдерді кез келген форматтарда сыртқа шығаруға болатындығы.

Flash бағдарламасының типтерін көрсетсек:

– Flash-құжаттар – бұл меню командасын Файл-Сақтауды таңдау нәтижесінде құрылған .fla – файлдары.

– Flash-фильмдер – Flash құжаттарын жариялауда немесе тестілеуде Flash-фильмдері .swf – кеңейтулерін құрады.

Adobe Flash бағдарламасын оқытуда пайдаланудың негізгі төрт бағытын атап көрсетуге болады.

1. Әртүрлі мақсаттар үшін web-сайтын құру. Adobe Flash бағдарламасы көптеген сайттарды жасау құралы болып табылады. Оның негізгі артықшылығы сайттың үзінділерін орналастыруда динамикалық элементтерді жүзеге асыру мүмкіндігі.

2. Оқу информациясының көрсету үшін интерактивті оқыту бағдарламасын құру. Adobe Flash бағдараламасы көмегімен интерактивті слайд-фильмдер, компьютерлік тұсау кесулер жасауға болады. Ол мәзірді, суреттерді басқа да құралдарды бағдарламаның бір бөлігіне ауысуды жүзеге асыруға, бағдарламаның бөліктерін қайталап көруді қамтамасыз етеді.

3. Тесттер құру – Adobe Flash бағдарламасымен тесттер құруға пайдаланылады: оқу материалын жүйелеу мен қайталау; оқытудың статистикасын жинауда; білімді диагностикалау мен бағалауда.

4. Статикалық және динамикалық көрнекілік құралдарын құру. Бұл технологияны пайдалануда статикалық сызбалар, суреттер, кестелер құрылуы мүмкін. Сонымен бірге, динамикалық графиктерді құруда қолданылады. Adobe Flash бағдарламасы оқытудағы көрнекілікті жүзеге асыруға барлық мүмкіндіктерді ашады.

Жаңа ақпараттық технология арқылы білім беруде, ғылыми-зерттеу институттарында және жоғарғы оқу орындарында ғылыми жетістіктерді және тәжірибелі ұстаздардың білімі беру нәтижесінде жан-жақты білім алушылардың саны көбеюде. Қазіргі таңда кез келген тақырып бойынша мәліметтерді алуда Интернетті пайдаланудың өте бай тәжірибесіне қол жеткізілген. Сондықтан, ақпаратты ресурстарды өз уақытында тауып, дер кезінде пайдалану бүгінгі күннің өзекті мәселелерінің бірі болып табылады.

Flash технологиясы – Adobe компаниясының web-қосымшаларын және мультимедиалық презентациялар жасауға арналған мультимедиалық платформасы. Ол жарнамалық баннерлер, ойындар, анимациялар жасауда қолданылады, сонымен қатар web-беттердегі видео және аудио жазбаларды жүктеуге мүмкіндік береді. Платформа құрамы екі негізгі құрылымдардан тұрады: Adobe Flash Professional және Adobe Flash Builder (бұрынғы Adobe Flex Builder); сонымен бірге flash-контентті жүктейтін – Adobe Flash Player. Adobe Flash бағдарламасы ECMAScript негізіндегі ActionScript 2.0, 3.0 программалау тілін қолданады. Flash бағдарламасының құрастырушылары Future Wave компаниясында жұмыс атқарған Джон Гай (John Gay) және Роберт Татцуми (Robert Tatsumi). 1996 жылы FutureWave Macromedia компаниясының иелігіне өтіп, ал 2005 жылы ресми түрде Adobe Flash деп атала бастады. Adobe Flash бағдарламасы (1995 ж. бастап бүгінгі күніде кеңінен қолдануда, Flash 1.0.– 1996 ж., 3.0 – 1998 ж., 5 – 2000 ж., Flash MX 6 – 2002 ж., Adobe Flash – 2005 ж., Adobe Flash 10 (CS4) – 2008 ж., Adobe Flash 11 (CS5) – 2011 ж., Adobe Flash 12 (CS6) – 2012 ж.) мультимедиалық технология саласындағы ірі жаңалық болып табылады. Flash өнімдерін жасауда ActionScript бағдарламалау тілдері қолданылады, бұл жаңа бағдарламалау тілі және қарқынды түрде дамып жатыр. ActionScript – тің әрбір жаңа нұсқасында жаңа қасиеттер мен қолданысқа тиімді нұсқаулар қосылып отырады [3].

Adobe Flash бағдарламасында анимациямен жұмыс істеу барысында векторлық графика технологиясы қолданылады, сонымен қатар арнайы кадрлар арқылы және трансформацияланған анимация тәсілдерді қолданады. Дайын өнімдердің кеңейтілімі. FLA және .SWF болады. SWF қосымшасының негізгі артықшылығының бірі оның жеңіл тасымалдануы, сондықтанда бұл формат түрлі аппараттық-жабдықтамалық платформада қолданылады.

Бүгінгі таңда Adobe Flash технологиясы тек қана жоғары сапалы флеш презентацияларын жасаумен ғана емес, сонымен қатар белсенді түрде флеш-дизайн облысында, web-сайттар мен флеш-ойындарды жасап шығарумен, мультфилимьдер жасаумен айналысады. Web-қосымшаларды жасау барысында медиа, дыбыстық және графикалық файлдарды қолдануға болады, сондай ақ интерактивті интерфейтерді ұйымдастыра отырып толықтай PHP және XML бағдарламаларын қолдануға болады.

Компьютерлік технологияларды енгізу арқылы оқыту күннен-күнге стандартты түрге қалыптасуда, ал электронды оқулық оқыту жүйесінің әдістерін және құралдарын жаңа түрге келтіреді. Заманауи білім берудің электронды-оқыту жүйесінің статистикасына сүйенсек, қазіргі таңда жоғары сапалы электронды оқулықтардың көбеюі көзге түсуде және оны құрастыру барысында көп жағдайда дәл осы Adobe Flash технологиясының алатын орны өте үлкен. Себебі, Adobe Flash бағдарламасы арқылы жасап шығарылған оқыту құралы аз уақытта және түрлі мультимедиалық өнімдерге бай технология түрі. Сондықтан электронды-оқыту жүйесінің бүгінгі оқыту саласына берері өте көп және оны Macromedia Flash технологиясы арқылы жеткізуге болады.

Adobe Flash бағдарламасын пайдалану тиімділігі:

– Adobe Flash сонымен қатар файлдардың көлемдері кіші бола тұра, тиімді дыбыспен сүйемелденетін жоғары сапалы анимациялармен файлдар құруға мүмкіндік береді. Оның көлемінің кіші болуы себепті оны электрондық поштамен де жіберуге болады.

– Кез келген мультимедиалық форматтағы файлдарды интеграциялай алады. Фильмдер құруды оларды векторлық графика, растрлық бейнелерге, видеоларға шығаруға болады.

– Adobe Flash көмегімен құжаттың ендірілген шрифтерін сақтауға болады. Flash бағдарламасының ерекшелігі оқу материалдарының ішіндегі әр тілдегі мәтіндерді, формулаларды, кескіндерді, суреттерді кез келген операциялық жүйеге ауыстырғанда өзгеріссіз қалдыруға болады.

– Flash фильміндегі мәтін, басқа фильмдер, дыбыстар қашықтықтағы мәліметтер қорынан беріле алады.

– Фильмге мәліметтер қорынан ақпараттың алынуы, мәліметтер қорынан фильмге алына алады.

– Бірнеше Flash – фильмдер үлкен бір фильмдер контейнеріне қосылуы мүмкін. Flash бағдарламасында жасалынған әртүрлі электрондық оқулықтардағы кез келген материалдарды қосып біріктіруге болады.

– Фильмдердің тұсаукесерін автоматты түрде шығару үшін өңделуі мүмкін.

– Flash-фильмдерді принтерде баспаға шығаруға болады.

Adobe Flash бағдарламасының анимация дегеніміз – жоғары темптті кадрлардың тізбектелеген демонстрациясы және әр кадр алдынғы кадрдан біршама өзгеріп отыратын көрініс түрі болып табылады [4].

Қорыта келе Adobe Flash арқылы сызықтардың сұлулығына және түс сезіміне кіріп, шығармалардың анимация түрлерінің үйлесімін және көркем болуының кепілі бола алады. Adobe Flash технологиясының басқа технологиялардан айырмашылығы: файлдардың кішкене өлшемі, браузерлер арасындағы сыйымдылық мәселесін жояды, қуатты оқиғаны-басқарушы тіл, әдемілік, көркемділік болып табылады деп айта аламыз.

Әдебиеттер

1. Назарбаев Н.Ә. «Қазақстан -2050» (Ел Президентінің Қазақстан халқына Жолдауы) //Егемен Қазақстан, 20.12.2012 ж.

2. Гельман В.Я. Macromedia Flash: Практикум. – СПб: Питер, 2006. – 240 с.

3. Гарнаев А.Ю. Macromedia Flash. – СПб.: БХВ – Санкт-Петербург, 2006. – 336 с.

4. Рейнхард Р., Ленц Д.У. Flash 7. - Библия пользователя. Издательский дом «Вильямс», 2001. – 1164 с.

Түйін

Мақалада графикалық редакторларға арналған бағдарламалардың қызметі қарастырылады. Графиканың түрлері растрлық , векторлық , фрактальді сондай-ақ үш өлшемді компьютерлік графика, анимация терминдерне анықтамалар беріледі. Мультимедиа технологиясының элементтерімен еркін түрде интерактивті қатынас құруға және дыбыспен сүйемелденетін бейнефильмдерді компьютер экранында көрсетуге, сонымен қатар тыңдауға толық мүмкіндік береді.

Резюме

В статье рассматриваются действия графических редакторов. Типы графики определяются в растровой, векторной, фрактальной и трехмерной графике, условиях анимации. Это дает возможность интерактивно обмениваться информацией с элементами мультимедийных технологий и обеспечивать аудио и видео сопровождение на экране компьютера, а также прослушивание.

Summary

The article deals with the actions of graphic editors. Types of graphics are defined in raster, vector, fractal and three-dimensional graphics, animation conditions. This allows you to interactively exchange information with elements of multimedia technologies and provide audio and video support on the computer screen, as well as listening.

ӘОЖ: 347.781:378

Байназарова Г.С., *«Ақпараттық жүйелер» мамандығының магистранты*
Ғылыми жетекшісі: ***Серімбетов Б.А.,*** *т.ғ.к., доцент*
ҚазЭҚХСУ

БІЛІМ БЕРУ САЛАСЫНДАҒЫ ЭЛЕКТРОНДЫ ОҚУЛЫҚТЫҢ АРТЫҚШЫЛЫҒЫ

Қазіргі заманда елімізде білім берудің жаңа жүйесі жасалып, әлемдік білім беру жүйесіне енуге бағыт алуда. Бұл педагогика теориясы мен оқу-тәрбие үрдісіндегі елеулі өзгерістерге байланысты болып отыр, білім берудің жаңа мазмұны пайда болуда, білім беру парадигмасы өзгерді.

Осы жаңа мазмұнның басты бағыттарының бірі – білім беру үрдісін ақпараттандыру. Бұл бағыт жаңа ақпараттық технологияларды пайдалану арқылы дамыта оқыту, дара тұлғаға бағыттап оқыту, дистанциялық оқыту мақсаттарын жүзеге асыра отырып, оқу – тәрбие үрдісінің барлық деңгейлерінің тиімділігі мен сапасын жоғарлатуды оқушылардың зеректілігін дамытуды көздейді.

Осыған орай, жаңа қабылданған «Білім беруді дамытудың мемлекеттік бағдарламасы» – Қазақстан Республикасының 2020 жылға дейінгі стратегиялық даму жоспарын жүзеге асырудың өзекті бағыттарының бірі – электрондық оқыту жүйесі. Жаңа бағдарламаның ерекшелігі – жаңашылдығы. Атап айтсақ, Бағдарламада білім беру саласына электрондық оқытужүйесін (электронды оқулық) енгізу жеке бір бағыт ретінде қарастырылған.Бұл жүйені ұйымдастыру жағынан қамтамасыз етуді Білім берудегі жаңа ақпараттық технологиялар орталықтары жүзеге асыратын болады [1].

Электронды оқулық дегеніміз– мультимедиялық оқулық, сондықтан электронды оқулықтың құрылымы сапалы жаңа деңгейде болуға тиіс. Электронды оқулық оқушының, студенттің уақытын үнемдейді, оқу материалдарын іздеп отырмай, өтілген және оқушының ұмытып қалған материалдарын еске түсіруге зор ықпал етеді. Себебі, оқушының өзіне көрнекілік қолданған тиімді қажет элементінің жанында жазуы болады. Электронды оқыту аудио, бейне, мультимедиа технологиясы мен олардың әр түрлі комбинацияларын енгізуге байланысты болып отыр. Электронды оқытудың негізгі мәселелері ақпараттық-коммуникативтік технология негізінде ақпараттық білім беру ортасын құру және оны тиімді пайдалану болып табылады.

Электронды оқытудың негізгі мәселелері ақпараттық-коммуникативтік технология негізінде ақпараттық білім беру ортасын құру және оны тиімді пайдалану болып табылады. Электронды оқулық тиімділігі: кері байланыспен лезде қамтамасыз ете алады; гипермәтіндік түсініктемелерді көп рет қолданған кезде уақытты үнемдейді; белгілі бір бөлім бойынша білімді тексереді; қысқа мәтінмен көрсете, айта және модельдей алады. Білім берудің кез келген саласында «Электрондық оқулықтарды» пайдалану оқушылардың, студенттердің танымдық белсенділігін арттырып қана коймай ойлау жүйесін калыптастыруға шығармашылықпен еңбек етуіне жағдай жасайды.

Оқытудың тиімділігі оқытудың жеке тұлғалық стиліне, яғни, оқушыға, студентке оқу материалын тиімді сипаттайтындай қабылдау механизміне тәуелді болады. Осыған байланысты оқу іс-әрекетін тиімді қамтамасыз ету бәрінен бұрын студенттердің өзіндік іс-әрекетін, оқытушының әрбір студентпен жеке тұлғалық оқу іс-әрекетін сүйемелдеуді және жобалар мен оқу жұмыстарын оқытушылармен бірге ұйымдастыруды жобалайды. Осылайша ақпараттық технологиялардың дамуы жаңа әдіс-тәсілдердің пайда болуына және сонымен бірге оның сапасын жоғарылатады.

Дегенмен электрондық оқулық кәдімгі кітапты толық ауыстырмайды және ауыстыра алмайды.

Электронды оқулықтардың, дәстүрлі қағаз кітаптардан айырмашылығы «жанды» болып келеді және педагогика ғылымдарының негізін салушы Ян Амос Каменский тұжырымдаған: «Барлық мүмкін деген нәрселерді қабылдауды сезіммен жүзеге асыру керек, атап айтқанда: қабылдау үшін көруді, көзбен; естуді есту қабілетімен; иістерді иіс түйсігімен; дәмге тиістіні дәммен; түйсікке қатыстыны түйсіну жолымен. Егер қандайда болмасын затты бірнеше сезіммен қабылдау керек болса, бірнеше сезімді салу» дидактиканың алтын ережелеріне сәйкес келеді.

Оқылатын пәннің әр тақырыбын авторлар көзбен көру арқылы ұсынған. Мектеп оқушылары оқу материалын көру арқылы қабылдауды қамтамасыз ететін түрлі суреттер, сызбалар, фотосуреттерді көре алады, тарихи және географиялық карталарды, көркем экспонаттарды және тағы басқа көптеген нәрселерді қарастыра алады. Электронды оқулықта, қарастырылып жатқан құбылыстардың өзара байланысын және олардың түпкі мағыналарын ашатын жан бітірімдер ерекше орын алады. Мысалы, оқушы физика, химия, биология пәнінен тәжірибелер жүргізіп және зертханалық жұмыстарын үйінде отырып компьютерде орындай алады.

Әрбір электронды оқулық үлкен авторлық ұжыммен даярланады, біріншіден ғылым докторлар мен кандидаттар, профессорлар мен доценттер, еліміздегі қандай да болмасын пән саласындағы ең жақсы ұстаздар. Сонымен қатар, авторлық ұжымға педагог-технолог, әдіскер және бағдарламалаушы, дизайнер, дыбыс операторлары және басқа да мамандар кіреді. Елімізде электрондық оқулық жасауда бірінші орында тұрған Алматы қаласындығы «Ұлттық ақпараттандыру орталығы» Акционерлі Қоғамын айтсақ болады. «Ұлттық ақпараттандыру орталығы» АҚ (ҰАҚ АҚ) қызметінің мақсатықалың бұқара топтарына және бірыңғай ақпаратты-білім беру комуникациялық оқыту ортада және Интернет ғаламдық желілер мүмкіндігін пайдалана отырып, электронды және телевизиялық жерсеріктік білім беру кәсіптік бірлестікке қызмет көрсету.

Электрондық оқулықтарды құру технологиялары мультимедиа ортасында оқыту курстарын құрастыру ұзақ және қымбат тұратын процессі болып табылады. Сондықтан, компьютерлік оқу курсының барлық негізгі құру кезеңдерін алдымен жақсылап ойланып жасау қажет. Алдымен, мультимедиа ұсынылатын ортаның оқу курсы таңдалады. Берілген пән бойынша курстардың болжамды шығындары мен уақыттарын анықтау, оның мүмкіндік таралымы және аудиториясын анықтау керек. Мультимедиа типі курсқа қойылатын аудиториялық жалпы талаптарды анықтауға мүмкіндік береді. Негізінде курстың жалпы білімдік оқытылу ерекшеліктерін ескеруі қажет. Олар студенттің жалпы түрлі дайындық деңгейлерімен және компьютерлік білімдерінің деңгейлерімен байланысты. Осы білімдерін тексеру үшін алғашқы тестілеу өтіледі де, студенттің барлық білімі анықталады. Арнайы оқу курстарының да дайындық деңгейлері ескерілу керек. Білетін тақырыптарын қайталамау мүмкіндігі де беріледі. Сонымен бірге пән саласындағы ең соңғы ақпараттармен қамтамасыздандырылуы да қажет.

Электронды кітаптың дайындық кезеңінде оқулық мәтінінің жазылуы, иллюстративті және анықтамалық материалдың таңдалуы, интерфейстің эскизін және оқытатын бағдарламаның сценарийін құру, сонымен қатар, жеке блоктардың сценарийлерін құру (анимациялық үзінділер, видео үзінділер, компьютерлік модельдеуді жасайтын программалар, білімді тексеретін блоктар және т.б.). Осы кезеңде қалауы бойынша оқу материалының түрлі варианттарының ұсынулары форма және мазмұны бойынша құрастырылады. Ол студенттің психикалық типіне байланысты болады. Мұндай жағдайда тағы да, алдын ала психологиялық тестілеуді өткізу керек болып қалуы мүмкін. Оқулықтағы тестпен жұмыс істегенде оның құрылымдарына керекті барлық тақырыптардың нақты тізімін анықтап жасау керек. Олар берілген оқулықта баяндалуы қажет. Студенттің қандай білімді және дағдыларды үйренуі белгілі болса, әрбір тарау және оқу курсы оған толығымен жауап берсе, онда ол кітапты жетістікті деп есептеуге болады. Нәтижесінде, әр түрлі мнемоникалық амалдарды, шрифттік айыруларымен қоса, графиктерді, суреттерді және мультипликацияларды қолданған жөн. Бұл үшін қорытынды жинақтауларды күшейту керек: негізгі мәліметтерді қосу, негізгі жағдайларды құрастыру, кестелерді құру қажет. Кейін мәтінге үлкен өзгерістерді енгізбеу үшін оны ұқыпты саралау жөн. Толық сараланған мәтін гипертекстке түрленеді [2].

Оқулықтың мәтінімен қоса мультимедиа сценарийіне компоненттер мен тақырыптар тізімі, сонымен қатар, оның құрылымы алдын-ала баяндалуы қажет. Анимациялық, аудио және видео

үзінділер, иллюстрациялар және т.б. сценарий бойынша таңдалады. Оқулықтың толық сценарийі әдетте мәтіннің тақырыптарға, тарауларға, түсініктерге байланысын да қарастырады. Сонымен бірге суреттерге, дауыстарға, видео үзінділерге, кестелік ақпараттың қолданылуына, бейнеленген материалдардың (графиктер, схемалар, суреттер) анимацияланған суреттердің және фотоматериалдардың, аудио және видео үзінділердің, компьютерлік модельдердің сілтемелеріне де жауапкершілікпен қараған дұрыс.

Электронды кітапты жасаудың негізгі кезеңінеоқулықтың тікелей құрастырылу операциясы кіреді. Оның мазмұны ұсынылатын формадан өзгеше болуы қажет. Материалдың ұсынылатын формасы қатаң болуы қажет. Беттерде артық графикалық немесе мәтіндік ақпараттар болмауы керек. Олар оқырманның көңілін бөлуі мүмкін. Кітап фоны бірсазды болғаны жақсы (бірақ міндетті емес). Фоны жарық, ал мәтіні қараңғы түспен, мысалы, қара немесе қараңғы көкшіл түспен жазылуы қажет. Қараңғы фон мен жарық шрифтті қолданған дұрыс болмайды, себебі, оқырманның көздерін шаршатады. Шрифттің гарнитурасы жақсы таңдалса мәтіннің оқылуы жеңіл болады. Егерде ол шрифтерсіз жазылатын болса, онда шрифттік гарнитуралардың кіші шрифттерін қолданбау керек. Бағдарламаға графикалық суреттерді қосқанда ақпараттық құралдарға бейімделуін де ескерген жөн. Оқу бағдарламасының жалпы көлемін азайтуға арналған GIF, JPEG және т.б. форматтарды қолданса болады.

Анимациялық объектілердің қимылдарын жасаудың шексіз мүмкіндіктері бар. Соның ішінде мәтіннің және дауыстың визуалды өрнектеулерін көрсетуге болады. Әр түрлі компьютерлік платформаларға арналған көптеген анимациялардың екі өлшемді (2D) және үш өлшемді (3D) бағдарламалық құралдары бар. Видео үзінділерді жасау үшін компьютерлік видеомонтаждың бағдарламалық-техникалық кешендері қолданылады. Алдын-ала суреттер мен дауыстардың кітапханаларын дайындап алған дұрыс, олар монтаждау кезінде керек болады. Монтаждаудың сапасын жоғарлатуда Adobe Premiere және Video Studio сияқты пакеттер қолданылады. Материалды жақсы қабылдауға әсер ететін элементтердің бірі – дауыс болып табылады. Дауыс диктордың айтуы бойынша немесе видео үзіндінің немесе кейіпкерлердің диалогы ретінде естілуі мүмкін. Дауыспен жұмыс істеу үшін әр түрлі бағдарламалық қамсыздандырулар қолданылады. Олар дауыстарды ойнауға, жазуға және синтездеуге мүмкіндік береді.

Мультимедиа оқулықтардың әр түрлі элементтерінің құрылуында параллельді орындалуы мүмкін. Олардың біріктірілуі аяқталатын кезеңде іске асады. Оқулық тақырыптарға бөлінеді, гипермәтіндік сілтемелердің жүйесі пайда болады. Мультимедиа оқулықтарына тән үлкен көлемдік ақпараттар тек ойластырылған интерфейстің және навигация жүйесінің бар болуына байланысты болады.

Аяқталатын кезеңді өткізгеннен кейін оқулықтың тестілеуі мен түзетілуі жүргізіледі. Тестілеуден өткен мультимедиа-оқулық зерделік меншік ретінде тіркелу керек. Мультимедиа – оқулығын құрастыруға қатысқан құрастырушы ұжымның авторлық құқықтарын міндетті түрде ескеру керек. Оқулықтың пайдаланылуы кезінде туындаған кемшіліктерді түзету үшін, жаңа қосымша модульдерді қосу үшін, анықтамалық ақпаратты жаңалау үшін арнайы орындар қалдырып қойған жөн. Баспалық оқулықтарға қарағанда, электрондық оқулықтарға қойылатын талаптар өзгеше. Бірақ принципі өзгермейді: нақты құрылым, шрифттің өлшемдерінің өлшемін қатаң қадағалау және оның тағайындалуы және т.с.с.

Электрондық оқулықтың артықшылығы – материалдың ұйғарылуы бұл жерде айтарлықтай көп болады. Материалдың ұйғаруын қалай көбейтуге болады? Біреулер – фреймдерді қолданған жөн деп есептейді, ал тағы біреулері экрандағы орнын алады, ал басқалар мәтінді бүкіл экранға ашады. Фреймдер мониторда жиі болатын ақпаратты құруға мүмкіндік береді. Мұндай ақпараттарға: автордың аты-жөні, вебмастердің аты-жөні, ұйым туралы мәліметтерді орналастыруға болады. Бірақ фреймдер ақпараттық кеңістіктің көп бөлігін алатындықтан, мәтіннің өзіне аз орын тиіп қалады.

Электронды оқулықты баспа кітап сияқты құрылымда да жасауға болады. Бірақ оэлектронды оқулықтың тиімділігі жоғалады, жүктеме уақыты көбейеді, оқулықты пайдалану қиын болады. Бірақ кеңістік жеткілікті болады да, мәтіннің орын ауыстырылуын, гиперсілтемелерді әр параграфтың соңында енгізу мүмкіндігін іске асыруға болады. Ал егер браузердің терезесін бүкіл

экранға ашсақ, ешбір көркемдеудің элементтері студентті алаңдатпайды да, ол сіздің оқулықпен бірге жалғыз қалады.

Оқулықты көркемдеген кезде жоғары сапалы суреттерден аулақ болған жөн. Олар жүктеменің жылдамдығын төмендетеді. Мәтінді көркемдеген кезде өзінің стильдерін қолданбаған да жөн. Шрифттерді асыра пайдалану да артық болады. Браузер дайындаушыларының үндеу бойынша тұрған дайын стильдерін қолданған дұрыс. Олар әр түрлі деңгейдегі атауларды айыруға қолайлы. Шрифтті де үндеу бойынша қойған жөн. Тағы біз айта кетер жай: оларды құрылымымен сәйкестендіріп қойған жөн. Яғни, оқулықта үш деңгейлі атаулар құрылымдардың закладкалары үш санмен белгіленуі қажет.

Қазіргі уақытта электронды білім алу болашақта жаппай ағарту саласын қамтитын жаңа үрдісті шығармашылық еңбек. Үшінші мыңжылдықта қолға алынып жатқан инновациялық жалпы адамзаттық үрдіс. Электронды оқыту жүйесі (e-learning) білім берудің барлық сатысын технологияландыруымен ерекшеленуде.

Электронды оқыту дәстүрлі білім берумен астасып жатыр. Бұл ретте оқытушының сабақ беру шығармашылығын алып тастау деген сөз емес. Керісінше, ЖОО оқытушы тақырыпты түсіндіру барысында небір қызықты дерек-дәйектерді қосымша пайдалануына мүмкіндіктер жасайды. Заманауи оқытушы жаңа техникалық әрі педагогикалық жаңашылдықтарды өзара шебер үйлестіре алатын маман болуы тиіс. Өз дәрісінің режиссурасын, сценарийін өзі жасап, қай жерінде, қалай электронды оқытуды пайдалану керектігін шебер меңгерген болуы тиіс. Яғни, заманауи оқытушыдан үздіксіз жетілу, біліктілігін жоғарылату үдерісін талап етеді. Жаңашылдықты игерген тұлға десек артық емес. Тек шығармашылығы мол оқытушы ғана студенттердің шығармашылық мүмкіндіктерін аша алады, дамытады. Өз беттерінше жұмыс істеуіне, ойлануына дағдыландырады.

Уақыт алға жылжыған сайын адамзаттың қажеттілігі тек материалдық тұрғыдан ғана емес, рухани жағынан да үнемі өсіп, өркендеуді талап етері сөзсіз. Отандық ғылым беру саласы аталған талап тілекті жүзеге асыратын негізгі күш. Сана неғұрлым дамудың жоғары сатыларына көтерілген сайын қажеттілігін қанағаттандыратын тетіктердің де неғұрлым жоғары сапалы болуын қажет етеді. Дүние жүзін жайлаған ең күрделі жаһандану процессі тұсында бізде рухани ұлттық құндылықтарымызды жандандырып, жаңарта түсуіміз керек. Егер жаңа заман адамын қалыптастырамын дейтін болсақ, ең әуелі бірден-бір адамтану ғылымының негізі болып табылатын әдебиеттану ғылымының да көкжиегін кеңейту кезек күттірмейтін мәселе. Әлеуметтік өзгерістердің қазіргі қоғамда жаңа қозғалыстың өркендеу процессі, білім мен тәрбие саласында жаңа ізденістерді қажет етуде. Осындай қажеттіліктердің бел ортасында тұрған мәселенің бірі – білім берудің жаңа да тиімді әдістемесінің ғылыми теориялық негізін дамыту. Қазақ халқына жолдаған үндеуінде президент Н.Ә.Назарбаев ендігі жерде өсіп-өну, әлемдік өркениетке жетудің бірден-бір жолы білім мен ғылым саласында екендігінде баса назар аударды. Қазіргі кезде жас ұрпаққа сапалы білім мен саналы тәрбие беруде озық үлгідегі дүние жүзілік технологиялық жаңалықтарды қолдануға мол мүмкіндік бар. Болашақ мамандық иесі, қоғамның мүшесі-жоғары оқу орнының студентіне жан-жақты өскелең білім беру үшін бұрынғы уақыттағы әдіснамалардың қажетісін қолданып, ескіргенін алыптастап, неғұрлым жаңа технологиялық әдістерді жүзеге асырудың тиімді жақтары анық байқалуда. Мәселен,жоғары оқу орнының студентіне оқытушы (мейлі ол профессор болсын), бір сарынды лекция оқумен шектелетін болса, онда болашақ маманға терең білім беру және оны меңгерту күрделі мәселеге айналмақ [3].

Сол себепті де студентіне бүгінгі күнде көп ізденіп, шығармашылықпен айналысып, әлемдік, ұлттық озық үлгідегі әдістемелік технологияларды меңгеруге, оларды пәннің өзіндік ерекшеліктеріне, мақсат, міндеттеріне сай қолдануы кезек күттірмейтін мәселе. Білім беру жүйесін ақпараттандырудың мемлекеттік бағдарламасының негізгі бағыттарының бірі – оқыту процесін ақпараттандыру. Аталған бағытты жүзеге асыру үшін жаңа буын оқулықтарын электрондық вариантқа аудару қажет.

Электрондық оқулықтың мазмұны оқушының интеллектілік ойлау қабілетін дамытуға бағытталуы қажет және оның мына қасиеттерді қанағаттандыруы жеткілікті: жинақтылық, жүйелілік, эстетикалық көркемділігі.

Электрондық оқулықтар ара қашықтықтан оқыту формасына негізделіп жасақталады және оны жүзеге асыру үшін қолданылады. Осы уақытқа дейін бақылаушы, жаттықтырушы, модельдеуші, дидиактикалық ойындар сияқты қолданбалы программалар қолданылып келеді. Бұл программалар оқушының өздігінен оқып-үйренуіне және өзіндік жұмыс жасау қабілетін дамытуға мүмкіндік береді. Электрондық оқулықты құрастырған кезде оның мәтіндік ақпараттан гөрі графиктік ақпарат көбірек қамтылуы керек, себебі ол оқушының ақпаратты тез, әрі көрнекі түрде қабылдауына жағдай жасайды.

Әдебиеттер

1. http://adilet.zan.kzҚазақстан Республикасының білім беру жүйесін 2020 жылға дейін дамытудың Мемлекеттік бағдарламасы.

2. Медешова А.Б., Мұханбетжанова Ә.М., Қадырбаев М. Оқу процесінде электрондық оқу материалдарын пайдалану жағдайлары «БҚМУ хабаршысы», Орал, БҚМУ баспаханасы. – 2003. – №1.

3. Ералиева М. Оқытудың қазіргі технологиялары. – 2006. – №5.

Түйін

Мақалада автор жаңа заман талабына сай білім беру жүйесін ақпараттандыруды көздейді. Электронды оқулықтың жасалу жолдары мен негізгі мәселелері ақпараттық-коммуникативтік технология негізінде ақпараттық білім беру ортасын құру және оны тиімді пайдалану тұжырымына әкеледі.

Резюме

В статье автор предлагает современную систему образования. Говорится о том, как создать электронные книги и как эффективно использовать их в информационно-образовательной среде.

Summary

The author offers a modern education system. It is a question of how to create an e-book and how to use them effectively in the information-educational environment.

ӘОЖ 003.26.09

Бекмаганбетов Г.Ж., *«Ақпараттық жүйелер» мамандығының магистранты*
Ғылыми жетекшісі: ***Азиева Г.Т.,*** *магистр, аға оқытушы*
ҚазЭҚХСУ

ИНТЕЛЕКТУАЛЬДЫ АҚПАРАТТЫҚ ЖҮЙЕДЕГІ АҚПАРАТТЫ КОРҒАУДЫҢ ТЕОРИЯЛЫҚ ӘДІСТЕРІ

Компьютерде ақпаратты өңдеудің, сақтаудың және тасымалдаудың жолында пайда болатын кейбір мәселе есептерді шешетін қазіргі криптографияда қолданылатын әдістеріне теориялық тұрғыдан тоқталамыз.

1 әдіс. Бастапқы біздің мазмұндамамыз А жіберушінің В алушыға криптографияның классикалық есеп берудің құпиялы хабарламаларынан бастаймыз. Хабарламаларды жіберуші және оны алушы кәдімгі адамдар болу мүмкін. А-Алиса, Б-Боб, Е-Ева деп санайық. Осы заң бойынша келесі есептерге көшеміз. Орыс тіліне адаптациялап, Гай Юлий Цезарьдың атақты шифрынан бастаймыз. Бұл шифрда әрбір хабарламалы әріп басқа әріпке өзгереді, алфавиттегі номер 3-ке көбірек. Мысалы: А Г-ға өзгереді, Б Д-ға өзгереді және т.б. Орыс тілдің алфавитін 0 ден 31-ге дейін сандарымен кодтаймыз. Онда шифрлау ережесі төмендегі формула түрінде болар еді:

$$c = (m + к) \bmod 32. \quad (1)$$

Мұнда m және с – хабарламаға және шифр мәтінге сәйкес әріптердің номерлері, ал к – шифрдың кілті болып табылатын бүтін сан. Шифрланған мәтінді дешифрлау үшін, «кері» алгоритмді қолданамыз:

$$m = (c - к) \bmod 32. \quad (2)$$

Осы формула арқылы шифрланған мәтінді қайта орнына келтіре аламыз [1].

2 әдіс. Хаффменнің кодтау алгоритмі, мәліметтердің әрбір символына 1 биттен артық емес ақпарат жібере алмайды. Нөл мен бірден тұратын мәліметте бірліктер нөлге қарағанда 10 есе жиі кездеседі деп қарастырайық. Хаффменнің әдісі арқылы кодтағанда 0 үшін де, 1 үшін де бірдей артық бит жұмсалады. Бірақ дискретті кездейсоқ шаманың энтропиясы мынадай мәліметті $\approx 0{,}469$ бит/сим. реттейді. Хаффменнің әдісі мәліметтің бір символындағы биттің орташа санының минималды мәніне 1 битті береді. Кейбір символдарды бірден аз битпен кодтауға мүмкіндік беретін кодтау сызбасының болғанын қалаймыз. Осындай схемалардың арасындағы ең үздігі XX ғ. 70-жылдарында шыққан арифметикалық кодтау болып табылады.

Ықтималдылықтың үлестірімі бойынша кодтау үшін таңдалған дискретті кездейсоқ шама үшін, дискретті кездейсоқ шаманың әр мәні үшін шекаралық нүктелерде қиылысатын кесіндіден тұратын кесте құрылады. Осы кесінділердің қосындысы [0,1] кесіндіні құрауы қажет, ал олардың ұзындығы дискретті кездейсоқ шаманың мәніне сәйкес ықтималдылықтарға пропорционалды болуы керек. Кодтау алгоритмі дискретті кездейсоқ шама мәнінің кезектестілігін анықтайтын кесіндіні құрудан тұрады. Одан кейін кесінді құру үшін, оның ішкі бөлігінде жататын және минималды мүмкін болатын екінің оң, бүтін дәрежесіне бөлінген, бүтін санға тең санды табамыз. Бұл сан қарастырылып отырған кезектестіктің коды болып табылады. Барлық нақты болатын мүмкін кодтар – бұл нөлден үлкен және бірден кіші сандар, сондықтан алда келе жатқан нөл мен ондық нүктені алып тастауға болады, бірақ мәліметтің соңын белгілейтін тағы да бір арнайы код-маркер керек. Кесінділер былай құрылады. Егер n-1 ұзындықтағы мәлімет үшін кесінді болса, онда n ұзындықтағы мәлімет үшін кесіндіні құрастыру үшін, оны қарастырып отырған дискретті кездейсоқ шаманың мәні қанша болса, сонша бөлікке бөлеміз. Бұл бөлу біріншідегідей (реттілікті сақтау) жүзеге асырылады. Одан кейін алынған кесінділерден берілген нақты n ұзындықтағы кезектестікке сәйкес келетінін таңдаймыз.

Алдында қарастырылған әдістерден бұл кодтаудың негізгі ерекшелігі оның үздіксіздігінде, яғни блоктауды қажет етпейтіндігінде. Арифметикалық кодтаудың тиімділігі сығылатын мәліметтің ұзындығы өскен сайын арта түседі (Хаффмен және Шеннонна-Фэно кодтауында болмайды). Арифметикалық кодтау Хаффмен кодтауына қарағанда жақсы сығады, бірақ ол тәжірибеде сирек қолданылады, өйткені ол жай пайда болды және көптеген есептеу ресурстарын талап етеді [2].

3 әдіс. RSA-ның электрондық қолы.Криптографияның ашылған кілтімен пайда болуы қазіргі компьютер мен желілердің технологисының революциясына әкелді. Бұрын шешілмеген есептерді шешуге мүмкіндік пайда болды ал, қазыр практикада кең қолданылады. Қазіргі сәтте осы технологиялардың арқасында күнделікті есеп беру және коптеген ақша – қаражаттарымен келісімдер жүріп жатыр. Осылардың ішінде ең маңызды болып келетін элемент «Электрондық және цифрлық қол» болып табылады. Электрондық және цифрлық қол екеуіде бір мағына береді. Ең алдымен криптографиялық қолды бастамай тұрып үш сипаттамасын қорытындылау керек, яғни, кез келген, жекелік, қарапайым қолжазба қол:

- құжатқа тек ғана заңды иесі қол қоя алады (және ешкім заңсыз түрде қол қоя алмайды);
- қол қойған автор одан бас тарта алмайды;
- заңсыз қол қою туралы келіспеушілік болған жағдайда үшінші адамның қатысуы (мысалы, сот).

Әрине, цифрлық (электрондық) қол осындай сипаттамаларды басқарады, бірақ, құжатты басқаратын және заңды екенін тексеретін адам мыңдаған шақырым жерлерден бір-бірімен компьютерлік желі арқылы байланыса алады.

Қарапайым қолдан басқа өмірде нотариалдық деп аталатын қол қолданылады егер, шығатын

адам (нотариус) өзінің құжатын қол қойып және баспаға бекітіп қойса, онда бөтен адамдар заңсыз түрде меншіктеп алуы мүмкін. Электрондық нотариалдық қол бөтен қол болып та жүре береді.

Енді RSA бір мысалына тоқталайық.

Егер, Алиса сияқты RSA параметрлерін таңдап құжатқа қол қоюды жоспарласа, яғни, ол үшін Алиса екі үлкен санды таңдауы керек яғни P және Q, есептеп N = P * Q және f = (P-1) (Q-1). Содан соң ол d санын таңдап, ал f қарапайым с таңдап есептейді c = d-1 mod f. Ақырында, N және d баспаға шығып, өзінің сайттарында орналасады, өздерінің аттарымен с санында сақталады. Енді Алиса өзінің қолын құжатқа немесе хабарламаға қол қоюға әзір.

Алиса хабарламаға қол қойғысы келеді m = m1,…, mn. Онда алдымен хеш-функциясын есептейді

$$y = h(m1, \ldots, mn), \quad (3)$$

яғни, сәйкесінше m хабарламасына y санын қойяды. Алгоритмді есептеудегі хеш-функция барлығына танымал. Бізге ең керегін белгілесек: y санын өзгертпей m1, …, mn негізгі текстi өзгерте алмаймыз. Сондықтан, келесі қадамда y санындағы қолды біледі және бұл қол барлық хабарламаға m әсер етеді.

4 әдісі. K-дан үлкен емес салмақтағы барлық қателіктерді түзейтін топталған (m,n) – коды жетілдірілген деп аталады.

Жетілдірілген кодтың қасиеттері:

1. k-дан үлкен емес салмақтағы барлық қателіктерді түзейтін жетілдірілген (m,n) – коды үшін келесі қатынас орындалады $\sum_{i=0}^{k} C_n^i = 2^{n-m}$. Қарсы тұжырымда дұрыс болып табылады.

2. k-дан үлкен емес салмақтағы барлық қателіктерді түзейтін жетілдірілген код, декодтау кестесі бағанында кодталғаннан кейін k-дан үлкен емес қашықтағы барлық сөздер орналасқан. k позициясынан үлкен емес барлық қателерді түзейтін жетілдірілген кодтың декодтау кестесінде k-дан үлкен емес бірліктерге ие барлық қатарлар бар.

Жетілдірілген код – бұл кодтау сөзінің ұзындығының минимумында, кодтау сөзінің арасында минималды арақашықтықтың максимумы қамтамасыз ететін ең жақсы код. Жетілдірілген кодты оңай декодтауға болады: әрбір қабылданған сөзге сәйкес жақын кодтауды қояды. Кодты жетілдіру шартын қанағаттандыратын n, m және k ($1<k<(n-1)/2$) сандары өте аз. Бірақ таңдалынған m,n және k-да жетілдірілген кодты тек кейбір жағдайларда ғана құрауға болады.

Егер m, n және k жетілдіру шартын қанағаттандырмаса, онда оларға сәйкес келетін күшті топталған код квазижетілдірілген деп аталады, егер ол k-дан үлкен емес қысқа барлық қателерін және k+1 қысқа кейбір қателерді түзесе [3].

Әдебиеттер

1. Анин Б. Защита компьютерной информации. – СПб.: БХВ-Петербург, 2012. – 384 с.

2. Ярочкин В.И. Секьюритология – наука о безопасности жизнедеятельности. – М.: Ось-89, 2013. – 400 с.

3. Белкин П.Ю. и др. Программно-аппаратные средства обеспечения информационной безопасности. Защита программ и данных: Учеб. пособие для вузов. – М.: Радио и связь, 2014. – 250 с.

Түйін

Бұл мақалада интелектуальды ақпараттық жүйедегі криптографиялық қорғаудың әдістеріне теориялық тұрғыдан бірнеше мысалдар келтірілген.

Резюме

В данной статье приведены несколько теоретических примеров применения средств методов криптографической защиты информационных интелектуальных систем.

Summary

In this article are presented several theoretical examples of the application of means of cryptographic protection methods for information intellectual systems.

ӘОЖ 658.5.011
Берден Ж.Е., *«Ақпараттық жүйелер»*
мамандығының магистранты
Ғылыми жетекшісі: ***Серимбетов Б.А.,*** *т.ғ.к., м.а. доцент*
ҚазЭҚХСУ

ӨНІМДІК МОДЕЛЬДЕР

Өнімдік модельдер. Модельдің бұл типі логикалық және желілік модельдер арасындағы аралық модель болып табылады. Логикалық модельдерден мұнда өнім деп аталатын шығару ережелері, ал желіліктерден білімдерді семантикалық желі түрінде сипаттау идеясы алынған. Білімдерді келтірудің бұл типі қазір кеңінен қолданыс тапқан.

Фреймдік модельдер. Фреймдік модельдерде протофрейм деп аталатын ақпаратты келтірудің құрылымы қатаң есепке алынады. Протофрейм – ақпараттардың басқа типтері туындайтын құрылымдық ақпарат бірлігі.

Өнімдер фреймдермен қатар білімдерді келтірудің ең кең таралған формалары болып табылыды. Өнімдер білімдерді келтірудің басқа модельдеріне қарағанда білімдерді көрнекі етіп келтіреді. Жалпы түрде өнім келесі түрдегі өрнекпен берілуі мүмкін: I, Q, P, $A \Rightarrow B$; N – I – өнім атауы.

Атау ретінде реттік нөмір немесе өнімның негізін көрсететін символдық өрнек қабылдана алады. Q-қолдану сферасын сипаттайтын элемент. Ол білімдерді облыстарға бөлуге мүмкіндік береді, бұл керек ілімдерді іздеу уақытын үнемдейді. $A \Rightarrow B$ – ядро деп аталатын өнімның негізгі элементі егер А болса, онда В.

Күрделі конституциясы: егер А, онда В1, әйтпесе В2.

Р-өнім ядросын қолдану шарты. Әдетте Р логикалық өрнек түрінде беріледі. Егер Р жалған болса, онда ядро орындала алмайды. Р $A \Rightarrow B$

Ақшаның болуы. «Егер сен Х зат сатып алғың келсе, онда кассаға оның бағасын төле». N – өнімнің шарттан кейінгі сипаттамасы. Мұнда жүзеге асырылғаннан кейінгі қажет болатын әрекеттер мен процедурулар сипатталады.

Мысалы: сәйкес сатып алудан соң қоймадағы зат санын азайту.

Барлық өнімдер жүйеге беріледі. Өнімдер жүйесінде өнімдерды басқаратын арнайы процедуралар болуы мүмкін. Олардың көлемімен өнімдерды таңдау және бар өнімдерды актуалдандыру жүзеге асырылады.

Өнімнің ядросын әртүрлі әдістермен классификациялайды. Ең алдымен 2 типке бөлінеді: Детерминирленген және детерминирленбеген. Детерминирленген ядроларда $A \Rightarrow B$ қатынасы қажеттілікпен орындалады.

Детерминирленбеген – егер А болса, онда В мүмкін Р ықтималдықпен. Мүмкіндік ықтималдықтың қандай да бір үлесімен беруі мүмкін. Енді 3 бөлімнен тұратын сараптамалық жүйе ұсынайық:

1. $A_W = B_R$
2. $A^W = B$
3. $A_K \Rightarrow B_W^K$
4. $A_P \Rightarrow B_K$
5. $A_K \Rightarrow B_R$

Сурет. **Сыртқы орта**

1. Сыртқы хабарламаның келу нәтижесінде пікір жолы өзгереді.

2. Берілген жазу қабылданған сыртқы орта ақпараттарын білімдер базасында сақтауды білдіреді.

3. Берілген жазу білімдер қорынан сыртқы ортаға хабарлама шығаруды білдіреді. Бұл хабарлама қарама-қайшы ақпарат байқалған кезде іске қосылады.

4. Пікір алмасушы жүйеде білімдер базасына сақтауға ақпарат фактісін жіберу.

5. Ақпаратты ойлау үшін қажеттілік өңдеуге білімдер қорынан пікір алмасушы жүйеге алынады.

6. Aw => Bw Тікелей жауап өнімі. Пікір алмасушы жүйе іске қосылуға үлгере алмайды. Ол тірі табиғат рефлекстеріне ұқсас.

7. AR => Bw Өнімның бұл типі пікір алмасушы жүйенің жұмысы нәтижесінде туындайтын сыртқы ортаға деген әсерді сипаттайды.

8. AR => BR Пікір алмасушы жүйенің ішкі өнімі. Таңдау үрдісінің аралық қадамдарын сипаттайды. Сонымен қоса сыртқы ортаға да, білімдер қорына да әсерін тигізбейді.

9. АК => ВК Білімдердің түрлену процедурасы. Бұл жағдайда пікір алмасушы жүйе түрлендіру құралы ретінде қолданылады.

Өнімдер жүйесін басқару.

1) егер А болса, онда В;

2) егер А1 болса, онда В2;

3) егер А болса, онда С;

4) егер А болса, онда Д.

Әдетте қолданылу шарттары бірден бірнеше өнімдер үшін орындалады. Бұл жағдайда жүзеге асыру үшін нақты өнімді таңдау мәселесі туындайды. Бұл мәселені шешудің екі жолы бар: орталықтандырылған және орталықтандырылмаған. Орталықтандырылған әдісте актуализация туралы шешім ді арнайы басқару жүйесі қабылдайды. Орталықтандырылмаған әдісте осы мезетте қалыптасып жатқан жағдайлар анықталады. Өнімді таңдауды басқарудың бірнеше стратегияларын қарастырайық:

1. «Бума кітап» принципі. Мұндағы негізгі идея – жиірек қолданылатын өнімнің пайдалырақ болуында. Дайын өнімдер буманы құрайды. Ондағы өнімдер реті оның бұрынғы қолданылу жиілігімен анықталады. Мұнда басқару принципі орындалуды бағалау кезінде ыңғайлы. Оны өнімдердің бір-бірінен салыстырмалы түрде кем түспейтінін кезде қолданған дұрыс.

2. Ұзақ шартты принцип.

Фронт – егер А және В орындалса, онда С.

Дайын – егер А немесе В немесе К орындалса, онда М.

Өнімдік – егер А орындалса, онда L.

Принцип – ядроның орындау шарты ең ұзақ болатын өнімді таңдау. Ол дұрыс мәннің ойлауына сүйенеді. Аз көлемді жағдайларға байланысты жеке ережелер жалпы ережелерден маңыздырақ. Принципті білімдер мен өнімдер жақсы құрылымдылығы және «жеке-жалпы» қатынастары берілген кезде қолданған дұрыс.

3. Метаөнім принципі. Өнімдер жүйесіне актуалдандыруға дайын өнімдер фронтынан өнімді таңдауды ұйымдастыру керек Өнімдерді басқаруды енгізу идеясына негізделген.

4. «Класс тақтасы» принципі. Бұл принципті жүзеге асыру кезінде тәжірибелік жүйеде арнайы жұмыс өрісі – класс тақтасының диалогы бөлінеді. Бұл тақтада өздерін іске қосатын ақпараттарды табатын үрдістер орындалады, Сонымен қоса өз жұмыстарының нәтижелерін енгізеді. Басқа үрдістер үшін пайдалы өнімді бірмәнді таңдау болмайды, сондықтан «класс тақтасы» принципі басқа әдістермен, мысалы, метаөнімге комбиналана алады.

5. Приоритетті таңдау принципі. Өнімдерге статикалық және динамикалық принциптерді енгізумен байланысты. Статикалық приоритеттер алдын-ала, ал динамикалық приоритеттер жұмыс үрдісінде қалыптасады.

6. Таңдаудың логикалық әдісі. Бұл әдісте Өнімдер жүйесін басқарудың екі типі бар: Тура және кері. Тура жағдайда іздеу өнімнің сол жақ бөлігінен, яғни А шарттарын және олардың тізбекті таңдауларымен (өрлеп келе жатқан тип) актуализациясын тексеруден жүреді. Екінші жағдайда

іздеу өнімді қорытындылау бойынша жүзеге асырылады (төмен түсіп келе жатқан тип).

7. Атаулары бойынша басқару. Бұл жағдайда өнімдерге дайын өнім фронтының қосылуын қамтамасыз ететін арнайы атаулар беріледі.

Әдебиеттер

1. Гаскаров Д.В. Интеллектуальные информационные системы. – М.: «Высшая школа», 2003.

2. Колбанев М.О., Яковлев С.А. Модели и методы обработки информации в интеллектуальных системах. – СПб.: Изд.ГУ, 2002.

3. Швецов А.Н., Яковлев С.А. Распределенные интеллектуальные информационные системы. – СПб.: Изд. ГЭТУ, 2003.

Түйін

Өнім үлгілерін білімді ұсынудың кең таралған үлгісі деп санауға болады. Өнім моделі – бұл «Егер шарт Немесе әрекет» деген сияқты сөйлемдерді ұсынуға мүмкіндік беретін модель. Бұл өнімнің үлгісінде өнімнің жеткілікті саны (бірнеше жүздеген үлгі бойынша) жинақтаған кезде олар бір-біріне қайшы келеді.

Резюме

Образцы продуктов можно рассматривать как наиболее распространенный пример доставки знаний. Модель продукта – это модель, которая позволяет вам представить фразы, такие как «Если условие или действие». Эта модель продукта противоречива при сборке достаточного количества продуктов (несколько сотен моделей).

Summary

Samples of products can be considered as the most common example of the delivery of knowledge. A product model is a model that allows you to present phrases such as «If a condition or action». This product model is controversial when assembling a sufficient number of products (several hundred models).

УДК 004

Вольгубаева А.К., *магистрант спец. «Информационные системы»*
Научный руководитель: ***Байзаков Д.Н.,*** *д.э.н., профессор*
КазУЭФМТ

ОБЛАЧНЫЕ ТЕХНОЛОГИИ КАК МОДЕЛЬ ПОСТРОЕНИЯ КАЧЕСТВЕННОЙ ИНФОРМАЦИОННОЙ БИЗНЕС-ИНФРАСТРУКТУРЫ ПРЕДПРИЯТИЯ

Облачные технологии – логический результат эволюции информационных технологий, они являются результатом повсеместному распространению Интернета как простого и общедоступного средства взаимодействия людей и предприятий, то есть облачные технологии развиваются вместе с повышением скорости, надежности и доступности Интернета в мире.

Первыми в потреблении облачных технологий на предприятии в нашей стране, как и в мире был средний и малый бизнес. Предприятия, работающие в этом сегменте, как правило, более гибкие, и в них менее жесткие требования по информационной безопасности. Снижение общей стоимости автоматизации бизнес-процессов является для них наиболее важным фактором при принятии решения по применению облачных технологий. В связи с этим необходимо отметить, что перед поставщиками программного обеспечения корпоративных информационных систем встает задача модификации существующей модели продвижения своих продуктов на рынке среднего и малого бизнеса. Существующая сегодня модель, которая включает этапы разработки, продажи конечному пользователю, внедрения и поддержки программного обеспечения, не учитывает того, что в модели облачных технологий конечный пользователь будет получать не программное обеспечение, а услуги по автоматизации бизнес-процессов предприятия [7].

Крупные компании корпорации еще не совсем готовы к масштабному переходу на облачные технологии. В тоже время они уже сейчас реализуют собственные подобия облаков. Большинство из них уже создали внутренние центры обслуживания, используют единые дата-центры и централизованные корпоративные информационные системы.

Одной из главных проблем, с которой сталкиваются предприятия, является отсутствие кадровых ресурсов, компетентных в новых облачных технологиях. Появление корпоративных приложений, размещенных в облаках, меняет процесс реализации проектов по автоматизации бизнес-процессов на базе этих приложений. Для таких проектов и последующей эксплуатации систем нужны проектные менеджеры и специалисты, имеющие опыт взаимодействия с провайдерам и публичных облаков. Кроме того, на предприятии должны быть сотрудники, специализирующиеся на автоматизации бизнес-процессов. Также эти специалисты должны уметь определить, какие бизнес-процессы оптимально передать облаке, а какие оставить во внутренней среде предприятия.

К преимуществам для предприятий можно отнести большую гибкость и масштабность бизнес-систем, предоставляемых из облака, минимизацию затрат на создание и поддержку собственной информационной инфраструктуры, экономию средств и времени на восстановление программных продуктов.

Использование облачных технологий на предприятии новый подход к ИТ, при котором технологии становятся доступными для предприятия в нужном объеме и тогда, когда в них нуждаются. Это ускоряет время вывода товаров на рынок, снимает традиционные входные барьеры и позволяет компании использовать новые коммерческие возможности.

Облачные вычисления помогут компании не только использовать благоприятные возможности для расширения бизнеса, но и достигать значительной экономии расходов. Модель оплаты за фактически полученные услуги ведет к снижению капитальных затрат (CAPEX) и текущих расходов (OPEX), быстрой окупаемости инвестиций и более эффективному перераспределению ресурсов. Эта экономия может реинвестироваться, поощряя инновации, повышая конкурентоспособность и непосредственно улучшая рентабельность [1].

Основными факторами для внедрения облачных вычислений являются:

1. Первоначальные затраты. Вместо того, чтобы покупать программное обеспечение, предприятие просто берет его в аренду за небольшую месячную плату. Ненужно больше думать об оплате обновлений для используемого ПО. В облаке предприятие всегда получает доступ к последней версии используемого ПО без каких-либо дополнительных затрат.

2. Низкие накладные расходы. С облачными технологиями больше ненужно заботиться о поддержке и развитии собственной ИТ-инфраструктуры. Инфраструктура уже у компании, которая предоставляет облачные сервисы. Именно провайдер услуг заботится о бесперебойном предоставлении последних. Все, что необходимо для пользования облачными технологиями – это компьютер с широкополосным доступом в сеть Интернет.

3. Максимальная мобильность. Данные предприятия и ПО располагаются в облаке, что позволяет работать везде, где есть доступ в сеть.

4. Простота взаимодействия. Облачные технологии делают общение с клиентами и партнерами еще более простыми удобным. Например, вместо того, чтобы отправлять по электронной почте массу данных, презентации, таблицы с расчетам, поддерживать их актуальные версии, достаточно предоставить заинтересованным лицам доступ к веб-странице, на которой можно публиковать и обновлять в режиме он-лайн все необходимые документы. В качестве примера такого сервиса можно привести замечательное решение компании Google, получившее название GoogleDocs.

5. Большая безопасность. При использовании и облачных технологий корпоративные данные лучше защищены и от вирусов, и от других вредоносных программ. Провайдеры облачных услуг уже имеют отказоустойчивую инфраструктуру с постоянно обновляемым антивирусным ПО. К тому же, предлагают услуги по резервированию данных, обеспечивает дополнительную защиту.

Теоретическими разработками и практическими внедрениями решений в области«облачных» вычислений занимаются исследовательски подразделения компаний«VMware», «Amazon.com», «Google», «Microsoft», «Hewlett-Packard», «Intel», «IBM», «EMC2 »и другие.

Облачные вычисления предлагают масштабируемую инфраструктуру и программные средства без прямой привязки к физическому аппаратного обеспечения, при этом экономятся трудозатраты, серверные мощности и энергопотребления в моменты простоя. Облачные вычисления – это возможность объединить множество физических серверовв единое вычислительную среду. В общем сервисами облачных вычислений является применение, доступ к которым обеспечивается через сеть Интернет с помощью браузера или других сетевых приложений, например, FTP-клиента.

Главное отличие от привычного метода работы с программным обеспечением заключаетсяв том, что пользователь использует не ресурсы своего компьютера, или сервера своей локальной сети, а мощности, которые предоставляются ему как Интернет-услуга, при этом пользователь имеет полный доступ к собственным данными возможность работы с ними из любой точки мира и с любого устройства, не привязываясь к операционной системе, установленного программного обеспечения и вычислительных мощностей, с помощью которых эта работа происходит. Хранение в облаке не только данных, но и приложений меняет вычислительную парадигму в сторону традиционной клиент-серверной модели, при которой на стороне пользователя сохраняется лишь минимально необходимая функциональность.

Таким образом, обязанность устанавливать необходимые обновления программного обеспечения, проводить проверку на вирусы и другое обслуживание возлагается на провайдера облачного сервиса. Это также означает, что общий доступ, управление версиями, совместное использование гораздо проще, чем в случае размещения применения и данных на компьютера их пользователей.

Суть облачных технологий, таким образом, заключается в переносе обработки данных с персональных компьютеров и рабочих станций на серверы сети Интернет. В области компьютерного моделирования это означает развертывание программных комплексов на аппаратных ресурсах Интернета.

Пользователь становится не покупателем вычислительных программ и комплексов, а их арендатором, которому предоставляются в пользование разнообразные услуги. Форма купли-продажи товара с отчуждением прав собственности от продавца к покупателю меняется на форму аренды, пока продажу непродукта, а услуга их использованием клиентом без изменения владельца продукта. При этом обеспечена полное соответствие производственных мощностей инфраструктуры фактическим потребностям пользователя.

По мнению Майкла Миллера, автора книги «Облачные вычисления: веб-ориентированные программы, которые меняют образ вашей работы и взаимодействия онлайн» указано: информационные технологии в том виде, в каком мы их знаем, изменились. Современные ИТ-технологии позволяют непокупать дорогое программное обеспечение для дальнейшей инсталляции на компьютер. Развернув облачную инфраструктуру можно иметь доступ к необходимым ресурсам с любого места, с любого устройства, подключенного к Интернету. При этом, доступ к облаку могут иметь одновременно тысячи людей из разных уголков мира [2].

Применение инновационной и популярной технологии облачных вычислений в учебном процессе дает учебным заведениям возможность через сеть Интернет использовать вычислительные ресурсы и приложения как сервис, который интенсифицирует и улучшает процесс обучения. Также повысится доступность современных программных продуктов и технологий за счет сокращения лицензионных отчислений. Примерами известных современных сервисов, построенных на основе технологии облачных вычислений для образования, являетсяL ive@eduot Microsoft и Google Apps Education Edition.

Одним из важнейших параметров, выделяют облачные технологии, является соотношение зон ответственности между пользователем и оператором облачной технологии. В зависимости от вида технологии, пользователь принимает на себя или настройки определенной части технологии, или управления ею в целом. Национальный институт стандартов и технологий США выделяет 4 модели развертывания облачной инфраструктуры:

• Частная облако (англ. Privatecloud) – облачная инфраструктура эксплуатируется исключительно для определенной организации. Управление может осуществляться организацией или третьими лицами, которые могут быть физически расположены на базе организации или на удаленных серверах.

• Совместная облако (англ. Communitycloud). Инфраструктуру разделяют между собой несколько организаций и поддерживают определенное сообщество в сотрудничестве. Может осуществляться организацией или третьими лицами, которые могут быть физически расположены на базе организации или на удаленных серверах.

• Открытая облако (англ. PublicCloud) – облачная инфраструктура, доступная для широкой общественности или большой группы организаций, и находится в собственности организации продажи облачного сервиса.

• Гибридные облака (англ. Hybridcloud) – облачная инфраструктура представляет собой объединение из двух или больше облаков, которые остаются отдельными сущностями, но связанные между собой стандартизированными или запатентованными технологиями, позволяющими обмениваться данными и обеспечивают портативность приложений.

Внедрение облачных технологий различного вида сегодня активно происходит во многих социальных сферах: в образовании, науке, медицине, органах государственной власти, бизнесе, сфере развлечений. Однако одними из важнейших сфер применения облачных вычислений должны стать именно образование и наука. Именно облачные технологии позволят знанием преодолеть существующие барьеры: географические, технологические и социальные. Обучение, основанное на облачных технологиях, не требует от того, кто получает образование физического присутствия по месту учебы, так важно в режиме постоянного цейтнота современной жизни. Ненужными становятся дорогие мощные гаджеты, сложное и ресурсоемкое программное обеспечение и специальные навыки работы с ним. Уникальные возможности облачного обучения уже достигли ученые и исследователи из других стран. В своем блоге преподаватель Университета штата Индиана Картис Бонк (CurtisBonk) пишет: «В сфере образования происходит настоящая революция. Отныне, чтобы учиться, не обязательно нужен учитель, стоящий у доски. Учиться можно везде: в помещении и на улице, под деревом, на борту морского или воздушного судна. Для этого всего лишь нужно подключение к Интернету». В Южной Корее уже запущена программа замены всех бумажных учебников средней школы на электронные. Такие учебники доступны через специализированную образовательную облачную инфраструктуру с абсолютно любого устройства, имеющего доступ к сети Интернет. Однако использование технологии позволяет не только получить доступ к образовательным материалам различного вида (текстовых, графических, мультимедийных), но и выполнять совместную работу с преподавателем или группой.

Таким образом, период массового освоения облачных технологий еще не наступил, однако время может быть упущено. Все идет к тому, что практически каждое учреждение или организация будет так или иначе пользоваться облачными платформами, ведь экономическая выгода и гибкость являются доминирующими факторами. Поэтому ИТ специалистам учебных заведений стоит уже сейчас рассматривать варианты и планировать соответствующие закупки оборудования и консультироваться с провайдерами облачных платформ.

Литература

1. Барнева А.Ю. Инновация как экономическая категория // Инновации. – 2007. – №9.

2. Блауберг И.В., Юдин Э.Г. Становление и сущность системного подхода. – М., 1973.

3. Дорофеев В.Д., Шмелева А.Н. Инновационный менеджмент. – Ростов-на-Дону: Феникс, 2009. – 442 с.

4. Друкер П. Задачи менеджмента в XXI веке. – М.: ООО “И.Д. Вильямс”, 2006. – 235 с.

5. Ивин Л.Н., Куклин В.М. Информационная экономика. – Харьков: изд-во Кроссроуд, 2005.

6. Каторин Ю., Разумовский А., Спивак А. Защита информации техническими средствами. – НИУ ИТМО, 2012. – 416 с.

7. Клементьев И.П. Введение в Облачные вычисления / И.П. Клементьев, В.А. Устинов. – Ульяновск: УГУ, 2007. – 233 с.

Резюме

Сегодня наблюдаются глобальные изменения в применении информационных технологий при организации деятельности предприятий. Облачные технологии (или технологии облачных вычислений) – новая популярная модель построения качественной информационной бизнес-инфраструктуры предприятия. Облачные

вычисления (cloudcomputing) принято определять, как независимые от местонахождения (location-independent) обработку данных, при которой серверы общего доступа предоставляют вычислительные мощности, приложения и данные для пользователей на основе мгновенно госпроса, по требованию (ondemand), вроде того, как это происходит в сетях энергоснабжения. При этом потребителям облачных технологий нет необходимости разбираться в нюансах обработки данных, приложениях и хранилищах данных, используемых внутри облака.

Түйін

Бүгін байқалады жаһандық өзгерістер кезінде ақпараттық технологияларды қолдану кәсіпорындардың қызметін ұйымдастыру. Бұлтты технологиялар (немесе бұлттық есептеу технологиялары) болып табылады жаңа танымал модель құрудың сапалы ақпараттық бизнес-инфрақұрылым. Бұлтты есептеулер (cloud computing) қабылданды ретінде анықтау тәуелсіз орналасқан жері (location-independent) деректерді өңдеу кезінде серверлер жалпы қолжеткізуді ұсынады, есептеу қуаттылығы, қосымшалар мен деректерді пайдаланушылар үшін негізінде жылдам сұранысты талап етуі бойынша (on-demand), вроде қатар, бұл қалай электр мен жабдықтау желілерінде. Бұл ретте, тұтынушыларға бұлттық технологиялардың қажеттілігі жоқ жатқызылатын мәселелер жөнінде деректерді өңдеу, қосымшаларда және қоймаларында пайдаланылатын деректер ішіндегібұлт.

Summary

Today there are global changes in the use of information technology in the organization of enterprises. Cloud technologies (or cloud computing technologies) are a new popular model for building a high-quality business information infrastructure of an enterprise. Cloud computing is generally defined as location-independent data processing, in which shared servers provide computing power, applications and data to users on the basis of instant demand, on demand, as is the case in power networks. At the same time, consumers of cloud technologies do not need to understand the nuances of processing data, applications and data stores used inside the cloud.

УДК 364.016.005

Еламанов Н.А., *магистрант спец. «Информационные системы»*
Научный руководитель: ***Серимбетов Б.А.,*** *к.т.н., доцент*
КазУЭФМТ

ПОНЯТИЕ, СУЩНОСТЬ, ЗНАЧЕНИЕ СОЦИАЛЬНЫХ ВЫПЛАТ

В жизни любого государства социальное обеспечение занимало и будет занимать ключевое положение. Оно тесно связано с политикой и непосредственно зависит от экономической стороны, предопределяя социальное благополучие населения. Одним из важных факторов, под воздействием которых в большой степени возрастает необходимость социальной защиты, ее роль и значение в жизни людей, является резкое снижение уровня обеспеченности экономически неактивной части населения (престарелых, нетрудоспособных и безработных). Потеря основного и единственного источника средств существования, каким является заработок, ставит человека и его семью в исключительно тяжелое материальное положение, несет с собой лишения, нищету, бедность. В такой ситуации социальное обеспечение остается, порой, одним из основных источников существования. Ряды нетрудоспособных могут пополнить и лица, потерявшие способность трудиться временно либо постоянно в связи с расстройством здоровья. По мере развития общества и усложнения социальных связей к числу причин нуждаемости человека в социальной помощи прибавляются и те, которые обусловлены характером господствующих в обществе экономических отношений, порождающих безработицу, инфляцию, бедность.

Как экономическая категория социальное обеспечение представляет собой систему распределительных отношений, в процессе которых за счет части национального дохода, созданного трудоспособными гражданами и прошедшего затем перераспределение через бюджетную систему и (или) внебюджетные фонды, образуются и используются общественные фонды денежных средств

для материального обеспечения по значению пособий и их отличие от обслуживания нетрудоспособных и престарелых граждан, а также для оказания материальной помощи отдельным группам населения (одиноким матерям, многодетным семьям и др.) [1].

Право на социальное обеспечение каждого человека согласно пункт 1 статьи 1 Конституции провозглашает, что «Республика Казахстан утверждает себя демократическим, светским, правовым и социальным государством» [2].

Это общее положение Раздела I Конституции означает, что Казахстан намерен развиваться как социальное государство, берет на себя обязательство смягчать социальное неравенство путем создания условий для достойной жизни своим гражданам и свободного развития личности, адекватных возможностям государства.

В науке права социального обеспечения было высказано мнение, что пособия – это ряд видов социального обеспечения, различающихся по целям, источникам выплат, характеру оснований предоставления, субъектам. Объединяет их лишь то, что все это денежные выплаты из социальных фондов. Одинаковые же наименования используются в силу отсутствия иного термина [3, с. 123].

В «широком смысле» социальное обеспечение часто включает значительный спектр правоотношений. Многие полагают, что в него следовало бы включить не только бесплатное медицинское обслуживание, лечение, но и бесплатное образование, пользование достижениями культуры и другие социально-экономические мероприятия, предусмотренные Конституцией страны. Каждое из этих прав предусматривает удовлетворение различных потребностей граждан и обеспечивается соответствующими, предусмотренными Конституцией мероприятиями исредствами. Так, право на материальное обеспечение в старости, в случае болезни, полной или частичной утраты трудоспособности, а также потери кормильца, осуществляется различными формами социального обеспечения. Специальные формы предусмотрены для обеспечения права на охрану здоровья, т.е. на бесплатное медицинское обслуживание и лечение. Различные потребности граждан имеют свои, специфические формы их удовлетворения, соответственно этому образуются и фонды денежных средств. Следовательно, для толкования понятия «социальное обеспечение» в более широком смысле достаточных оснований не имеется [4].

Тем не менее для всех видов денежных выплат, которые называются пособиями, характерен ряд как общих признаков, позволяющих относить их к одному виду социального обеспечения – пособиям, так и ряд признаков, устанавливающих существенные различия между отдельными видами пособий. В законодательстве РК предусмотрено более 20 видов различных пособий.

Многообразие видов и различие в правовом режиме предоставленная пособий вызывают необходимость сгруппировать их по определенным признакам. Выявить взаимозависимость между определенными частями этой системы, в данном случае между различными видами пособий, и прежде всего, с помощью критериев классификации разбить пособия на группы, отличая черты сходства и выявляя различия [5, с. 155].

Пособия как социальная помощь занимают важное место в системе социального обеспечения. История Республики Казахстан знает периоды, когда пособия были единственным источником средств существования некоторых семей. Наиболее актуально это было в 90-е гг., в период наивысшей социальной депрессии и безработицы, особенно для молодых семей, имеющих детей [6, с. 96].

Ранее существовавшая система социальных пособий претерпела существенные изменения, обусловленные как трансформацией социально-экономических основ общества, изменением пенсионного законодательства, так и несовершенством действовавших систем социальных пособий. Так, появление безработицы как массового явления потребовало разработки принятия специальных мер, изменения пенсионного законодательства, и т.д. [7, с. 121].

Именно поэтому пособия представляются как денежные периодические социальные выплаты, которые носят характер государственной помощи гражданам и которые представляются в случаях и на условиях, предусмотренных законодательством. Пособия предоставляются исключительно в денежной форме и призваны выравнивать доходы нуждающихся семей и граждан. Основная задача пособий состоит в оказании материальной помощи государством семьям или строго определенным субъектам [6, с. 96].

Пособия имеют ряд отличительных признаков от пенсий, компенсаций, материальной помощи, различных льгот, мотивационных выплат и т.д. Часто к этим признакам относят следующие:

По кругу лиц. Если пенсии могут получать в основном неработающие граждане, то пособия рассчитаны на всех. Пособия могут получать как работающие, так и неработающие граждане, в том числе и пенсионеры.

По целевому назначению. Пособия выплачиваются с целью полной или частичной компенсации дополнительных расходов семьи в предусмотренных законодательством случаях.

По срокам выплаты. Пособия выплачиваются не постоянно, а временно, компенсируя утраченный заработок или дополнительные расходы. А пенсия, например, выплачивается постоянно и регулярно [6, с. 96].

Мы полагаем, что с данными выводами можно было бы поспорить, поскольку современная казахстанская модель назначения и выплаты пособий значительно отличается от аналогичных систем зарубежных стран. Так, например, первое направление связывает получение пенсионных выплат неработающими гражданами. Вместе с тем стат. отчетность, опубликованная Фондом государственного обязательного социального страхования [8], показывает, что большая часть пенсионеров продолжает работать после выхода на пенсию. Спорным является и заключение о том, что пособия рассчитаны на всех. Пособия могут получать как работающие, так и неработающие граждане, в том числе и пенсионеры. По законодательству Республики Казахстан значительная часть пособий не допускает возможность получения пенсионных выплат, предоставляя гражданам право выбора получения пенсии или пособия.

Не согласны мы и с выводами о том, что поцелевому назначению пособия выплачиваются с целью полной или частичной компенсации дополнительных расходов семьи в предусмотренных законодательством случаях, поскольку часто речь идет о пособии, как единственном способе существования.

В условиях пересмотра видов материальных выплат и перевода некоторых видов пенсий в разряд пособий не совсем верным будет и вывод о том, что пособия выплачиваются не постоянно, а временно, компенсируя утраченный заработок или дополнительные расходы. Некоторые виды пособий в Казахстане выплачиваются пожизненно. В связи с этим все вышеперечисленные принципы я бы представила не в столь безапеляционной форме.

Что касается видовой классификации, то многочисленные виды пособий по системе социального обеспечения могут быть классифицированы по различным основаниям: по продолжительности выплаты пособия (единовременные, ежемесячные, периодические, пожизненные); по источнику их выплаты [7, с. 237]. Например, специальное государственное пособие выплачивается с учетом изменения размера месячного расчетного показателя, утверждаемого в законе о республиканском бюджете на соответствующий финансовый год. Назначение гражданам пособия производится уполномоченным государственным органом по назначению пособия в порядке, установленном Правительством Республики Казахстан.

Система социальной защиты включается в себя следующие элементы материальных выплат:

- социальные пособия;
- обязательное социальное страхование;
- накопительное пенсионное обеспечение;
- социальную помощь.

Государственные пособия предназначены для обеспечения всех граждан гарантированными выплатами на определенном уровне в случае наступления обстоятельств, подлежащих социальной защите.

С 1 января 2005 года в Республике Казахстан действует система обязательного страхования, которая представляет собой механизм защиты от материальной необеспеченности при наступлении случаев социального риска

1) на случай утраты трудоспособности;

2) на случай потери кормильца;

3) на случай потери работы;

4) на случай потери дохода в связи с беременностью и родами;

5) на случай потери дохода в связи с усыновлением (удочерением) новорожденного ребенка (детей);

6) на случай потери дохода в связи с уходом за ребенком по достижении им возраста одного года (ст. 4) [11].

Семь лет работает система обязательного социального страхования, введенная в Республике Казахстан с 1 января 2005 года. Она была создана государством в целях дополнительной формы социальной защиты граждан, в случае наступления с ними события, влекущего утрату трудоспособности, потерю работы или потерю кормильца. И сегодня можно уже говорить о том, что система эта эффективно работает. Учет поступающих социальных отчислений ведется персонифицировано, на базе социального индивидуального кода. Лица, за которых уплачиваются социальные отчисления, являются участниками системы обязательного социального страхования, что дает им право в случае утраты трудоспособности, потери работы, а в случае потери кормильца – членам его семьи, состоявшим на его иждивении, получать социальные выплаты из Фонда. В связи с тем, что размер социальной выплаты зависит от стажа участия и среднемесячного дохода участника системы обязательного социального страхования, учтенного в качестве объекта социальных отчислений, значительное влияние на размер социальной выплаты оказывают своевременность и регулярность уплаты социальных отчислений плательщиками. То есть от того, насколько законопослушным является работодатель, в конечном счете, зависит размер социальной выплаты конкретного человека [10].

Таким образом, система социального страхования представляет собой социальное обеспечение в области экономической эффективности, а также является одной из предпосылок обеспечения социальной справедливости в обществе.

Следует разграничивать пенсию от социальных пособий, так как имеет ряд отличительных признаков. Пенсия – это долгосрочная ежемесячная выплата денежного содержания из Центра или накопительных пенсионных фондов в качестве основного источника средств существования лицам, достигшим установленного законодательством возраста, а также за выслугу лет, по инвалидности, потери кормильца [6, с. 64].

В Казахстане действует смешанная пенсионная система, которая состоит из солидарной и накопительной систем. Источником пенсии по солидарной системе является Государственный центр по выплате пенсий (далее – Центр) (эта часть выплачивается пожизненно). Источником выплаты пенсии по накопительной системе являются Накопительные пенсионные фонды (выплачивается до тех пор, пока накопления не закончатся) или пенсионный аннуитет через страховую компанию (выплачивается пожизненно, все накопления переводятся из накопительного пенсионного фонда в компанию по страхованию жизни, и пенсионер получает пожизненный аннуитет со своих накоплений) [11]. Согласно п. 16 ст. 1 Закона Республики Казахстан от 20.06.1997 «О пенсионном обеспечении в Республике Казахстан» Накопительный пенсионный фонд – юридическое лицо, осуществляющее деятельность по привлечению пенсионных взносов и пенсионным выплатам, а также деятельность по инвестиционному управлению пенсионными активами в порядке, установленном законодательством Республики Казахстан [12].

В отличие от пенсионного обеспечения, социальная помощь предоставляется гражданам в тех случаях, когда они в ней нуждаются. Но не по усмотрению органов, ее предоставляющих, а в связи с установленными законодательством случаях. Социальная помощь охватывает отдельные виды обеспечения, которые практически не подпадают под принципы социального страхования. Она предоставляется наименее социально защищенным категориям населения в индивидуальном порядке за счет средств Пенсионного фонда или ассигнований из государственного и местного бюджетов.

Социальная помощь предназначена для предоставления дополнительной защиты отдельным категориям граждан за счет средств бюджета.

Социальная помощь отдельным категориям нуждающихся граждан (далее – Социальная помощь) оказывается в виде предоставления бесплатных услуг, в форме денежных выплат и виде

освобождения от оплаты проезда на маршрутах городского пассажирского транспорта.

Социальная помощь представляется отдельными видами обеспечения:

- социальная помощь в виде представления бесплатных услуг;

- социальная помощь в виде денежных выплат.

- социальная помощь предоставляется согласно бюджетной программы «Социальная помощь отдельным категориям нуждающихся граждан по решениям местных представительных органов», администратором которой является государственное учреждение «Управление занятости и социальных программ города Астаны», и в пределах средств, предусмотренных в бюджете города на данные цели на соответствующий финансовый год [13].

Социальные пособия следует отличать от компенсанционных выплат, так как компенсации предназначены для относительно узкого круга людей, которые нуждаются в социальной поддержке и помощи по обстоятельствам, независящим от гражданина.

Компенсация – это денежные выплаты, назначаемые гражданам независимо от наличия у них заработка или иного источника дохода для оказания дополнительной материальной поддержки в законодательно установленных случаях. Компенсации принято рассматривать как дополнение к социальным пособиям.

Компенсации производятся путем добавления к пенсиям названым категориям нетрудоспособных граждан надбавок, которые выплачиваются неработающему трудоспособному лицу, фактически осуществляющему уход за нетрудоспособными гражданами, независимо от их родственных отношений и совместного проживания [6, с. 117].

28 января 2011 г. в обращении к народу Казахстана «Построим будущее вместе» Президент РК Нурсултан Назарбаев поручил правительству с 2012 года перейти к мотивационным денежным выплатам. «Проблемы бедности надо решать, а не смягчать за счет государственных пособий. Государство будет помогать только объективно нетрудоспособным, малообеспеченным», – подчеркнул глава государства. «Безработный будет получать грант на приобретение профессии» [14].

Литература

1. Конституция Республики Казахстан принята на республиканском референдуме 30 августа 1995 г. С изменениями и дополнениями, внесенными Законами Республики Казахстан от: 7 октября 1998 г. № 284, 21 мая 2007. №254-III.

2. Послание Президента Республики Казахстан Н.А. Назарбаева народу Казахстана.28.01.2011 г.

3. Закон Республики Казахстан от 25.04.2003 №405-II «Об обязательном социальном страховании» (с изменениями и дополнениями по состоянию на 13.02.2012 г.).

4. Закон Республики Казахстан от 20.06.1997 №136-I «О пенсионном обеспечении в Республике Казахстан» (с изменениями и дополнениями по состоянию на 12.01.2012 г.).

5. Решение маслихата города Астаны от 13 декабря 2010 года № 410/54-IV «О правилахоказания социальной помощи отдельнымкатегориям нуждающихся граждан городаАстаны».

6. Шайхатдинов В.Ш. Теория социального обеспечения. – Саратов: Изд. Саратовского Университета, 2005 .

7. bugabooks.com/book/293-finansy-denezh-noe-obrashhenie-kredit/65-131-yekonomi-cheskie-osnovy-i-principy-socialnogo-obespecheniya.html

8. Жумагулов Г.М., Ахметова Г. Право социального обеспечения: Учебник. – Алматы: Юридическая литература, 2005. – 334 с.

9. Сулейманова Г.В. Право социального обеспечения: учебник для вузов. – 3-е изд., пераб. и доп. – М.: Издательско-торговая корпорация «Дашков и К», 2009. – 448 с.

10. http://www.zakon.kz/81522-uverennost-v-zav-trashnem-dne..html

11. http://mojazarplata.kz/main/Rabota_i_prava/nachislenie-pensii/nachislenie-pensii-v-kazahstane#anchor

Резюме

В данной статье рассматриваются актуальные и важные вопросы социального выплаты за счет средств фонда Республики Казахстан. Степень социальной защиты ее роль и значение в жизни людей, пособии, выплаты, а так же обеспечение экономической неактивной части населения.

Түйін

Осы мақалада әлеуметтік төлемнің ағымдағы және маңызды мәселелері Қазақстан Республикасы Қорының қаражаты есебінен қарастырылады. Және халықтың өмірінде, жеңілдіктерінде, төлемдерінде оның рөлі мен маңыздылығын әлеуметтік қорғау әрежесі, сондай-ақ халықтың экономикалық белсенді бөлігін қамтамасыз ету карастырылады.

Summary

In this article, current and important issues of social payment are considered at the expense of the funds of the Fund of the Republic of Kazakhstan. The degree of social protection of its role and importance in people's lives, benefits, payments, as well as ensuring the economic inactive part of the population.

ӘОЖ 004.42:64.012.2

Ерғали М.М., *«Ақпараттық жүйе» мамандығының магистранты*
Ғылыми жетекшісі: ***Серимбетов Б.А.,*** *т.ғ.к., доцент*
ҚазЭҚХСУ

WEB-ҚОСЫМШАЛАРЫН ЖОБАЛАУДАҒЫ НЕГІЗГІ МӘСЕЛЕЛЕРІН ЗЕРТТЕУ

Ақпараттық жүйеге байланысты әлемдік тенденцияда бағдарламаны жазу, оларды дамытуы күн сайын жоғарғы деңгейде болуы керек. Әлемде күн сайын жаңа технологиялар пайда болады. Мақаланың жалпы сипаты ұсынылған материал, Web-қосымшаларын жобалау жане құруына арналган. Осы мақаланы UI басқару үшін JavaScript қолданатын веб-сайттар үшін кейбір жарамды принциптермен таныстырамын. Бұл қағидалар магистрлік диссертацияның нәтижесі болып табылады [1].

JavaScript түпнұсқалық әзірлеушілер үшін сөзсіз құралы болды. Енді оны қолдану саласы серверлер мен микроконтроллерлер секілді басқа салаларға кеңейеді. Бұл бағдарламалау тілі оқушыларға информатика негіздерін үйрету үшін беделді университеттерді таңдады. Сонымен қатар, оның рөлі мен нақты қолданысы туралы көптеген сұрақтар бар, оған көптеген жауап беру қиын, оның ішінде авторлар мен кітапханалардың авторлары.

Пайдаланушыға (UX) тұрғысынан JavaScript-ды қалай пайдалану керектігін зерттеп көрдім. Атап айтқанда, ол пайдаланушыға қызығушылық тудыратын деректерді алуға қажетті уақытты барынша азайту идеясына ерекше көңіл бөлді. Желілік технологиялар негіздерінен бастап және пайдаланушының болашақ мінез-құлығын болжаумен аяқталады [2].

Серверде беттерді көрсету tl; DR: Серверлерді көрсету SEO үшін жасалмайды, бірақ өнімділік үшін. API-ға сценарийлер, стильдер және кейінгі сұраулар алу үшін қосымша сұрауларды ескеріңіз. Болашақта, HTTP 2.0 Push әдісін пайдалануды ескеріңіз, ең алдымен, «сервер қосымшаларымен қосымшаларды» және «бір беттік қосымшаларды» бөлудің жалпы қатесіне назар аударуым керек. Егер біз пайдаланушының тұрғысынан ең жақсы қабылдауға қол жеткізгіміз келсе, біз мұндай шеңбермен шектеліп, бір баламаны басқа біреуден бас тартпауымыз керек.

Көптеген әзірлеушілер мұндай құрбандықты саналы түрде өткізеді. Олар сценарийлерге және CSS-ге жауаптарда кэштауға арналған дұрыс тақырыптарды жіберіп, пайдаланушыға қосымша желілік шабуылдардың тек бір рет пайда болуын қамтамасыз етуге тырысады. Жалпыға ортақ пікір бұл – бұл қолайлы транзакция, себебі барлық файлдарды компьютерге жүктегеннен кейін көптеген пайдаланушы әрекеттері (басқа бөлімдерге өту сияқты) қосымша беттер немесе сценарийлер талап етілмей орындалады. Алайда, кэшті ескере отырып, сценарийді талдау және орындау уақытын ескеретін болсаңыз, белгілі бір өнімділік жоғалуы мүмкін. «JQuery ұялы телефон үшін тым үлкен» деген мақала. JQuery жалғыз ұялы браузерлерді жүздеген миллисекунд арқылы баяулатуы мүмкін. Неғұрлым нашар, әдетте сценарий жүктеліп жатқанда, пайдаланушы кері байланыс

қабылдамайды. Нәтиже экрандағы бос бет болып табылады, содан кейін кенеттен толық жүктелген бетке айналады [3].

Ең бастысы, біз Интернет деректерін (TCP) тасымалдау үшін ең көп таралған көлік баяу басталады деп ұмытып кетеміз. Бұл, ең алдымен, сценарийлердің көпшілігі бір уақытта аударылмайды, бұл жағдай жоғарыда сипатталған жағдайды одан сайын нашарлатады.

TCP байланысы қол алмасу үшін пакеттермен алмасудан басталады. Егер сценарийлерді қауіпсіз аудару үшін маңызды SSL пайдалансаңыз, онда екі қосымша пакеттік алмасу пайда болады (егер клиент сеансты қалпына келтірсе). Тек содан кейін сервер деректерді жібере бастауы мүмкін, бірақ тәжірибе оны баяу және бөлек жасайтынын көрсетеді.

Біртіндеп сегменттерінің санын арттыру баяу бастау деректерді жіберу үшін TCP хаттамасына ішіне орнатылған деп аталатын Шоғырланған бақылау механизмі. Бұл SPA екі ауыр алып тастау бар: 1.Ірі сценарилерді әлдеқайда ұзағырақ қарағанда, меніңше қайтарылады кітабында «High Performance Браузер Networking» түсіндірілгендей Илья Grigorika «төрт Packet Exchange (...) және миллисекунд жүздеген клиент пен сервер арасында 64 KB деректер алмасу жету үшін кейінге қалдыруға.» талап TCP максималды мөлшері пакетін жетуі мүмкін бұрын. Мысалы Лондон және Нью-Йорк арасында жылдам интернет байланысты жағдайда, ол 225 миллисекунд алады [4].

2. Осы ереже, сондай-ақ бастапқы бет қотарылғанда қолданылады болсақ, ол бірінші кезекте бетті көрсету үшін жүктелген мазмұны қандай өте маңызды болып табылады. Пауыл тұсаукесері «тауарларды жеткізу» бойынша Irishev жасасады сияқты, сыни бірінші 14 KB болып табылады. байланыс орнату бірінші кезеңдерінде клиент пен сервер арасында электр жеткізу көлемін көрсететін графикте қарап кезде осы түсінікті.

Клиент пен сервер арасындағы қарым-қатынастың күтпеген сапасы маңызды фактор болып табылады. Қосылым сапасы нашар болса, пакеттердің қайта берілуі болады. Мазмұнды бірнеше дөңгелек үстелге жүктеу керек болғанда, ол әлдеқайда көп болуы мүмкін. Бұл UX жақсарту үшін JavaScript басты артықшылығы. Клиенттік интерфейс сценарийлер арқылы басқарылса, желі кідірісін жасыра аламыз. Біз жоғары жылдамдықтағы әсер жасай аламыз. Біз жасанды түрде нөлдік кешіктіруге қол жеткізе аламыз. Енді бізде әдеттегі HTML бар екен дейік. Құжаттар гиперсілтемелермен немесе <a> тегтермен байланысты. Егер олардың біреуін бассаңыз, браузер ұзақ уақытты талап ететін желілік сұрау жасайды, содан кейін алынған деректерді қабылдайды және өңдейді және соңында жаңа күйге көшеді. JavaScript сізге дереу жауап беруге және пайдаланушы әрекеттеріне оптимистік түрде мүмкіндік береді. Сілтеме немесе түймені басу желіге хабарласпай дереу реакцияға әкеледі. Белгілі мысал – тиісті сұрау серверге жіберіледі және асинхронды өңделеді, ал сақтық көшірме электрондық пошта хабары, дереу болып табылатын интерфейс Gmail (немесе Google Кіріс жәшігі) [5].

Пайдаланушы бетті (дәстүрлі веб-сайттар) сергітеді ретінде үшінші принципі осындай уақытқа дейін әдетте статикалық қалады HTML деректер беру соңғы моделін бір немесе бірнеше серверлер dannyh. Uhodit негіздер бастапқы деректер өзгерістеріне UI жауап қатысты немесе. Vash UI сағаттар, телефондар, планшеттер және жаңалықтар buduschem. Predstavte Facebo пайда болады портативті құрылғылар, соның ішінде әр түрлі көздерден ақпарат артып ағынының, әлемдегі аса маңызды avtomaticheski. Eto жаңартылуы тиіс (Ajax) онымен өзара іс-қимыл емес, ақпарат пайда болғаннан кейін, негізінен, пайдаланушылардың дербес компьютерлерінен шыққаннан кейін. Статикалық көрсету дәл үздік емес еді, бірақ ол таспа жаңартылған адамдар үшін мағынасы, айталық, сіз фотосуреттерді жүктеуге кезде бір рет den. Seychas біз әлемде өмір сүріп – және іс жүзінде бірден достары мен таныстарының бастап Husky және түсініктемелер алуға. Кездейсоқ реакция қажеттілігі басқа қосымшалардың бәсекелестік ортада табиғи қажеттілігі болды [6].

Жаңа бірегей мүмкіндіктер JavaScript арқылы беріледі. Егер бұл технологиялар әмбебап қолданылса, олар WEB-тің қолданыстағы ең еркін платформасын пайдаланушылар үшін ең жақсы тәжірибені ұсынады. Гиперсілтемелермен байланыстырылған беттер кез келген қолданба үшін жақсы құрылыс блоктар болып табылады. Кодты, стильдерді және таңбалауды қолданушы әрекет ететін прогрессивті жүктеу интерактивтіліктен бас тартпай керемет өнімділікті қамтамасыз етеді.

Әдебиеттер

1. Сагатбеков Б.К. Веб браузерлер. – Қарағанды: КЭУК, 2001.
2. Ғабитов К.К. Жаңа ақпараттық технологиялар: 30 сабақ " информатика". – Алматы, 2013.
3. WEB Corporation: Учебный курс / Пер. с англ. – М.: Русская редакция, 2014. – 696 с.
4. Нессер Д.ДЖ. Оптимизация и поиск неисправностей в сетях. – К.: Диалектика, 2015. – 384 с.
5. WEB Net Ware / Пер. с англ. – М.: ЛОРИ, 2008. – 596 с.
6. Носенко А.А. Информатика НИР и ОКР. Методич. пособие по магистратуре. – Мн.: МРТИ, 2012.- 45 с.

Түйін

Осы мақалада WEB программаларды талдау және салыстыру жүргізілді, олардың сипаттамалары ұсынылды. Программаның хаттамасына да назар аударылды. Мақалада қосымшаларды пайдалану, сондай-ақ қызметтерді мұқият талдау жұмыстары айтылды.

Резюме

В этой статье мы проанализировали WEB-программы, представлены их характеристики. Внимание было также уделено программному комплексу. В статье описывается использование приложений, а также тщательный анализ интернет ресурсов.

Summary

In this article we analyzed WEB-programs, their characteristics are presented. Attention was also paid to the program complex. The article describes the use of applications, as well as a thorough analysis of Internet resources.

УДК 004.223/91:631.58

Есмагамбетова А.Т., *магистрант спец. «Информационная система»*
Научный руководитель: ***Сагинтаев С.С.,*** *к.т.н., профессор*
КазУЭФМТ

АНАЛИЗ ХАРАКТЕРНЫХ ОСОБЕННОСТЕЙ ИНФОРМАЦИОННО-АНАЛИТИЧЕСКИХ СИСТЕМ ДЛЯ ПОДДЕРЖКИ ПРИНЯТИЯ РЕШЕНИЙ

В статье рассмотрены системы информационной поддержки аналитической деятельности Business Intelligence(BI), а также различные виды технологии аналитической обработки информации в реальном времени – Online Analytical Processing системы. С помощью систем информационной поддержки аналитической деятельности ресурсы данных любой организации могут быть преобразованы в цельную информацию и могут служить основой для принятия эффективных управленческих решений. Статья включает анализ требований к инструментальным средствам создания и применения ИАС и обзор рынка этих средств.

Системы BI рассматриваются как решения на основе систем делового анализа и систем поддержки принятия решения, то есть используется интегрированный набор средств обработки информации и данных для стратегического анализа деятельности компании, полученных другими корпоративными информационными системами и разными методами обработки этих данных.

Процесс принятия управленческих решений связан с необходимостью обработки огромного количества информации, значительное превышение объема информации над физиологическими возможностями человеческого мозга по восприятию и обработки информации привели к необходимости применения технических средств.

В коммерческих организациях, решающих сложные задачи распределения значительных ресурсов, цена ущерба от выбора не самых лучших решений исключительно высока. Именно в таких ситуациях практически единственным эффективным средством минимизации ошибок при принятии решений является применение специальных методов, технологий и программных средств

обработки информации, к которым относятся информационно-аналитические системы(ИАС) [1].

В настоящее время компаниями используются разные аналитические информационные системы, среди которых можно выделить системы информационной поддержки аналитической деятельности BI (Business Intelligence). Эти системы являются хранилищем аналитических данных и включают в себя набор средств обработки информации. Также они могут называться OLAP системами (Online Analytical Processing) в отличие от OLTP систем (Online Transactions Processing), к которым относятся системы планирования ресурсов предприятия ERP и системы управления взаимоотношениями с клиентами CRM.

Наиболее подробное описание систем, относящихся к категории BI, содержится в аналитическом докладе Gartner «Infrastructureand Applications Worldwide Software Market Definitions 2002» [2].

В этом документе содержится традиционная классификация систем класса BI, построенная, главным образом, с технической точки зрения (в основе лежит программная архитектура).

Gartner выделяет следующие сегменты рынка BI:

- средства построения хранилищ и витрин данных (data warehouse);
- инструменты оперативной аналитической обработки (On-Line Analytical Processing, OLAP) и прочие средства многомерного анализа;
- информационно-аналитические системы (Enterprise Information Systems, EIS) и системы поддержки и принятия решений (Decision Support Systems, DSS);
- средства интеллектуальной добычи данных (data mining);
- инструменты конечного пользователя для выполнения запросов и построения отчетов (query and reportingtools).

С помощью систем информационной поддержки аналитической деятельности ресурсы данных могут быть преобразованы в цельную информацию и могут служить основой для принятия управленческих решений. Основные функции таких систем можно распределить следующим образом (Рисунок 1):

- визуальное представление бизнес-стратегии и преобразование ее в план конкретных действий;
- быстрая корректировка стратегии в соответствии с изменениями рынка;
- отслеживание ключевых факторов успеха с использованием внешних и внутренних программ оценки эффективности;
- анализ эффективности предприятия.

Рис. 1. **Основные функции аналитических информационных систем**

Для реализации функций применяется набор программных инструментальных средств. Полный набор этих средств включает ряд крупных модулей. Крупные функциональные модули могут быть органической частью ИАС или самостоятельным программным продуктом (Рис. 2). В свою очередь эти модули состоят из ряда блоков. Перечислим основные блоки [3]:

- средства импорта, перекачки данных из операционных баз и других источников информации

в информационное хранилище, взаимодействующие с различными операционными системами и СУБД;

- средства преобразования данных, осуществляющие проверку на правильность, преобразование структур, агрегирование;
- набор или комплекс программ, которые выполняют операционные функции оперативного (OLAP) анализа;
- основу их составляет язык запросов Structured Query Language(SQL) усеченного или расширенного типа, в развитых ИАС в комплект входят специализированные языки различного уровня;
- средства графического и визуального конструирования отчетов, рассчитанные на конечного пользователя, как правило, дублируются языковыми средствами;
- средства удаленного доступа, обеспечения работы в распределенном и режиме «клиент-сервер», коллективного доступа и работы в глобальных сетях;
- средства администрирования ИАС;
- средства интеллектуального анализа данных, обычно называемые «Miner»;
- приложения, разработанные встроенными в комплекс программ средствами.
- средства моделирования объектов и процессов.

Рис. 2. **Структураинструментальных средств ИАС**

Рассмотрим подробнее назначение и функции некоторых программных модулей, входящих в состав инструментальных средств ИАС. Многие из них имеют самостоятельное значение и могут быть использованы для различных целей.

Один из авторитетных специалистов в этой области – Б. Инмон (BillInmon) определяет хранилища данных (ХД) как «предметно-ориентированные, интегрированные, стабильные, поддерживающие хронологию наборы данных, организованные для целей поддержки управления, призванные выступать в роли «единого и единственного источника истины», обеспечивающего менеджеров и аналитиков достоверной информацией, необходимой для оперативного анализа и принятия решений» [4].

Ценность ХД для экономистов заключается в следующем: ХД – это некая база данных масштаба предприятия, которая содержит определенную аналитическую информацию, обеспечивает ее оперативное представление в удобном для пользователя виде и обладает структурой, учитывающей отраслевую специфику деятельности организации.

Программные инструментальные средства, обеспечивающие автоматизацию аналитических работ в целях поддержки принятия решений, в литературе получили два распространенных названия:

OLAP – системы и информационные хранилища (ИХ).

Под термином OLAP, как правило, понимают системы аналитической обработки данных в режиме реального времени. OLAP-системы обеспечивают решение многих аналитических задач: анализ ключевых показателей деятельности, маркетинговый и финансово-экономический анализ, анализ сценариев, моделирование, прогнозирование и т.д. Такие системы могут работать со всеми необходимыми данными, независимо от особенностей информационной инфраструктуры компании. С точки зрения пользователя, отличие OLAP-системы от хранилища данных заключается в предметной (а не технической) структурированности информации, при этом пользователю предоставляется возможность оперировать привычными экономическими категориями и понятиями.

Средства интеллектуального анализа данных – это наиболее сложная, интеллектуально насыщенная часть информационно-аналитических систем, что служит причиной наличия соответствующего модуля лишь в составе наиболее развитых систем. К тому же состав задач, выполняемых модулями такого назначения,зависит от уровня развития системы.

Интеллектуальный анализ чаще реализуется автономными программными системами всвязи со сложностью выполняемых задач. Программные продукты, относящиеся к этой категории, обеспечивают поиск полезных данных в огромных массивах информации. Иными словами, такие программные продукты позволяют аналитику получить качественно новую информацию, не содержащуюся в источнике данных явным образом. Здесь используются популярные методы математического анализа данных: фильтрация, дерево решений, ассоциативные правила, генетические алгоритмы, нейронные сети, статистический анализ.

Системы data mining помогают аналитику сформировать качественные выводы, которые обычный человек не в состоянии получить стандартными методами исследования данных (во всяком случае, не так быстро, как программа). Как правило, функции интеллектуального извлечения данных встраиваются в OLAP-системы.

В настоящее время наибольшим спросом на рынке пользуются хранилища данных, OLAP-средства и системы datamining. Они обладают богатыми аналитическими возможностями, в том числе в части финансовых и статистических функций, которые постоянно развиваются и улучшаются. При этом они позволяют хранить и обрабатывать большие объемы информации.

Наиболее известными специализированными инструментами создания и поддержки ИАС являются продукты фирм [1-2]:

- SAS Institute – комплекс программ, обеспечивающих проведение всех работ по созданию и поддержке ИХ, проведению всех видов анализа, имеет инструменты моделирования, имеется и собственная объектная СУБД;

- Oracle – наиболее полный набор программных средств, включая СУБД, CASE-средства и инструменты имитационного моделирования, но средства datamining представлены в ограниченном наборе. Программный комплекс ориентирован на мощные платформы в виде суперкомпьютеров, майн фреймов. Для персональных компьютеров имеются адаптации, но с ограниченными возможностями, которые подчас трудно на практике выделить;

- набор специализированных программных продуктов для создания и поддержки корпоративных ИХ и систем поддержки принятия решений компании Microsoft. Продукты Microsoft SQL Server с подсистемами Microsoft Data Transformation services и Microsoft DSS. Названные продукты обеспечивают создание и поддержку ИХ, а также выполнение OLAP-анализа. Для осуществления Data mining привлекаются продукты других фирм. Широко привлекаются компоненты для создания клиентских приложений;

- к мощным системам относятся также продукты фирм Informix, Sybase, IBM, Hiperion;

- к продуктам среднего класса можно отнести Seagete Software, Act, Arbor Software, Эти пакеты выполняют в основном функции создания и поддержки ИХ, OLAP-анализа;

- продуктом массового применения, обеспечивающим выполнение названных для продуктов среднего класса функций является комплекс программ фирмы Business Objects, включающий модули BO, BM, BQ. Главное его достоинство – возможность работы на платформах персональных компьютеров, в локальных сетях уровня Windows – наиболее приемлем для средних предприятий.

Эффект от использования аналитических информационных систем обусловлен следующими факторами [3-5]:

- сокращение разрыва между аналитиком и лицом, принимающим решения. При традиционном подходе поддержка принятия решений подразумевает процедуру сбора информации (с помощью технических специалистов) и последующей ее передачи руководителю. В этом случае пользователь аналитического программного обеспечения не принимает решения, а только готовит информацию для других. Но тогда невозможно гарантировать, что предоставленная информация будет достаточно адекватной и что на ее основе будет принято обоснованное решение. Поэтому необходимо, чтобы конечным пользователем аналитической системы был именно менеджер, принимающий решение, а не технический специалист;

- коллегиальность в принятии решений. Для того, чтобы управленческое решение было обоснованным, субъективной точки зрения одного руководителя часто бывает недостаточно. В аналитической среде принятие решений происходит на основе консолидации мнений, а сами решения представляют собой результат совместной работы нескольких менеджеров;

- сопровождение принимаемых решений и оценка их эффективности. Аналитические системы позволяют оценивать преимущества того или иного решения и их эффективность;

- использование опыта лидеров. В любой организации есть подразделения и отдельные руководители, которых можно считать примером для подражания. Распространение и использование такого передового опыта обеспечивает управление знаниями и сохранение опыта, накопленного в организации. Возможность поддержки процесса управления знаниями является одной из наиболее важных характеристик аналитического программного обеспечения;

- противодействие нерациональным решениям. Оптимизация процесса принятия управленческих решений также требует адекватной реакции на нерациональные действия некоторых менеджеров. Это также учитывается разработчиками аналитических систем.

При выборе аналитической системы необходимо учитывать степень простоты освоения и эксплуатации программы пользователями-экономистами, не владеющими техническими знаниями в профессиональном объеме. А также следует учитывать ее приспособленность к решению конкретных, интересующих конечного пользователя, задач. В лучшем случае это реализуется в виде готовых отраслевых решений в конкретной предметной области.

Литература

1. Смирнова Г.Н., Сорокин А.А., Тельнов Ю.Ф. Проектирование экономических информационных систем: Учебник. – М., 2001.

2. Fabrizio Biscotti, Roger Fulton. Infrastructure and Applications Worldwide Software Market Definitions / Gartner Dataquest Guide. 2002 Gartner, Inc.

3.Спирли, Эрик. Корпоративные хранилища данных. Планирование, разработка, реализация. Том 1.: Пер. с англ. – М.: Издательский дом «Вильямс», 2001.

4. Inmon W.H. Building the Data Warehouse, Third Edition. John Wiley & Sons, Inc. New York, 2002. – 428 p.

5. Щавелев Л.В. Способы аналитической обработки данных для поддержки принятия решений. – Ж. СУБД. 04-05/2008.

Резюме

Статья включает анализ требований к инструментальным средствам создания ипримененияИАС и обзор рынка этих средств.С помощью систем информационной поддержки аналитической деятельности ресурсы данных любой организации могут быть преобразованы в цельную информацию и могут служить основой для принятия эффективных управленческих решений.

Түйін

Мақала IAS құруға және қолдануға арналған құралдарға қойылатын талаптарды талдауды және осы қаражаттардың нарығын шолуды қамтиды. Талдау қызметін ақпараттық қолдау жүйелерінің көмегімен кез келген ұйымның деректер қорлары интегралды ақпаратқа айналуы және тиімді басқару шешімдерін қабылдау үшін негіз бола алады.

Summary

The article includes an analysis of the requirements for the tools for creating and applying IAS and a review of the market for these funds. With the help of information support systems for analytical activity, the data resources of any organization can be transformed into integral information and can serve as the basis for making effective management decisions.

УДК 007.51

Жақаш Ә.Б., *магистрант спец. «Информационные системы»*
Научный руководитель: ***Сатаев Б.О.,*** *к.т.н., ст. преподаватель*
КазУЭФМТ

АНАЛИЗ ИНФОРМАЦИОННОГО ПОТОКА В СИСТЕМЕ ОПРЕДЕЛЕНИЯ ВОЗДЕЙСТВИЯ АВТОМОБИЛЬНОГО ТРАНСПОРТА НА ГОРОДСКУЮ СРЕДУ

В настоящее время при разработке проектов жилых зданий, детальной планировки и генпланов городов проектировщики не берут в учет проблему воздействия автотранспорта на экологическую обстановку. Исследованиями в данной области казахстанских и зарубежных ученых доказано многофакторное воздействие автотранспорта на жилую среду и человека [1], в связи с чем возникла необходимость применения адекватных методик комплексной оценки его воздействия на экологическую обстановку города.

Вредные вещества от автотранспорта поступают в воздух фактически в зоне дыхания человека. Поэтому автомобильный транспорт следует отнести к наиболее опасным источникам загрязнения атмосферного воздуха города.

Отходящие газы двигателей внутреннего сгорания представляют собой смесь газообразных, твердых и жидких соединений органического и неорганического происхождения. Общее число разных соединений, обнаруженных в отходящих газах двигателей внутреннего сгорания насчитывает несколько сотен, и постоянно растет, по мере расширения исследований. Состав и концентрация вещества в отходящих газах зависят от типа применяемого топлива, типа двигателя, условия и режима его эксплуатации [1].

К основным загрязняющим компонентам, поступающим в атмосферу вместе с отработавшими газами автомобиля и прямо влияющими на качество окружающей атмосферы в зоне действия автомагистралей, являются: оксид углерода (CO), углеводороды (CxHy), оксиды азота (NO), диоксид серы (SO2) и сажевый аэрозоль. Это те загрязняющие вещества, по которым на сегодняшний день проводится оценка выбросов по действующим методикам расчета, хотя выбросы автотранспорта содержат такие вещества: альдегиды, бензол, тяжелые металлы, бенз(а)пирен и др., выбросы которых не оцениваются и не подлежат контролю.

Ситуация, связанная с загрязнением выбросами автотранспорта, усугубляется условиями аэрации населенных мест, которые определяют процесс рассеяния примесей, существенно отличающийся от рассеяния выбросов стационарных промышленных источников. Автотранспортная эмиссия загрязняющих веществ в нижний слой атмосферы определяет высокий уровень приземных концентрации, поэтому максимальное содержание вредных веществ фиксируется на высоте 50-150 см от земной поверхности, т.е. находится в зоне дыха-ния человека. Уровень концентрации оксидов азота, углерода и других вредных ингредиентов на улицах больших городов в 10-20 раз превышает ПДК [2].

Для Акмолинской области проблема снижения негативного воздействия автомобильно-транспортного комплекса (АТК) на окружающую среду (ОС) в настоящее время тоже очень актуальна. Отметим следующий факт: за последние годы в данном регионе количество промышленных объектов практически не изменилось. Соответственно уровень их негативного ежегодного воздействия

на природную среду также не меняется, а в некоторых случаях это воздействие даже снижается вследствие осуществляемых на предприятиях природоохранных мероприятий.

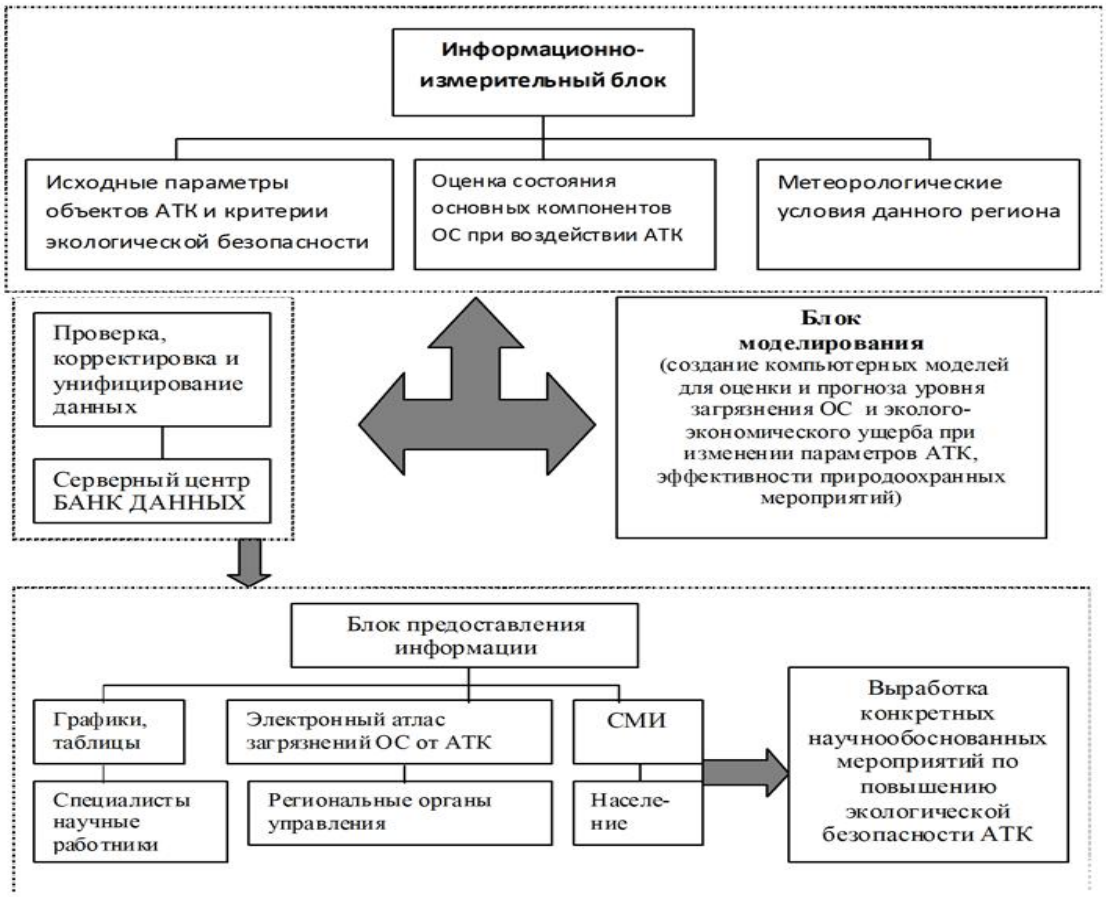


Рис. **Структурная схема автоматизированной системы экологического мониторинга**

Иное положение в АТК. Последние 5 лет в столице, как и во всех регионах, характеризуются тенденцией значительного увеличения автопарка. Особенно возросло число легковых автомобилей старше 7 лет. Соответственно растет строительство новых стоянок, автозаправочных станций, автотранспортных и авторемонтных предприятий и др. Серьезно увеличилась загруженность автодорог региона, особенно на территории главного города Республики Казахстан – Астаны.

Отсутствие в регионе комплексной системы экологического мониторинга, баз данных с информацией по его объектам затрудняет оперативное принятие управленческих решений по снижению загрязнений, наносимых АТК компонентам окружающей среды, рациональное распределение финансов для реализации природоохранных мероприятий.

В настоящее время необходимо разработать для практического внедрения региональную автоматизированную систему экологического мониторинга, которая позволила бы не только осуществлять оценку воздействия на ОС объектов АТК. Так же она должна будет обеспечивать возможность научно обоснованного прогнозирования на базе компьютерных программных комплексов на основе методов математического моделирования (без проведения дорогостоящих натурных замеров) экологической ситуации при функционировании АТК на рассматриваемой территории для заданного периода времени. Схема подобной системы приведена на рисунке.

Кроме того, в рамках сквозной информационной технологии такая система сможет передавать информацию региональным органам управления и заинтересованным организациям с отображением результатов экологического мониторинга на электронной карте города средствами ГИС. Это позволит оперативно принимать рациональные управленческие решения по повышению экологической

безопасности АТК региона. Так как необходимое условие эффективности экологического мониторинга – доступность экологической информации для широких масс населения, возможно создание сайта в Интернет с отображением результатов экологических оценок и прогнозов в результате деятельности АТК.

Для улучшения экологической обстановки на определенных системой мониторинга участках необходимо применение защитных мероприятий. Существует ряд средств, способных снизить негативное воздействие автотранспорта по одному или нескольким факторам одновременно до предельно-допустимых значений:

- улучшение конструкций машин (установка глушителей, переход на электротягу и т.п.);
- озеленение прилегающих к проезжей части территорий;
- устройство разделительной полосы с высадкой зеленых насаждений;
- снижение скорости движения;
- сокращение числа проезда грузовых автомобилей у жилой застройки;
- применение экранирующих устройств;
- устройство оконных и дверных проемов с использованием герметичных материалов.

Для улучшения качества экологической обстановки в городе и достижения максимального положительного результата при снижении уровней загрязнений по возможности необходимо применять перечисленные выше мероприятия в комплексе. Это в большей степени будет способствовать улучшению экологии в городе и благоприятно скажется на здоровье людей, проживающих вблизи примагистральных территорий.

Литература

1. Сапожкова Н.В. Подбор мероприятий по снижению негативного воздействия автотранспорта на городскую среду // Вестник Волгогр. гос. архит.-строит. ун-та. Сер.: Стр-во и архит. – 2011. Вып. 23(42). – С. 162-167.

2. Г.М. Батракова, Л.В. Рудакова Экологический мониторинг зон воздействия транспортных магистралей // Материалы междунар. конф. специалистов, общественности, ученых и студентов «Пути снижения влияния автотранспорта на состояние атмосферы и здоровье населения в малых городах». – Пермь, 2003.

Резюме

Для полноценного функционирования любой информационной системы необходимо учесть полный поток информации, необходимой для моделирования ситуации с достаточной точностью. В данной статье рассматривается поток информации с учетом всех необходимых параметров для анализа воздействия автотранспорта на городскую среду.

Түйін

Кез келген ақпараттық жүйенің толыққанды жұмыс жасауы үшін жағдайды жеткілікті дәлдікпен модельдеу арқылы толық ақпарат ағынын ескеру қажет. Бұл мақалада автокөліктердің қалалық ортаға әсерін талдау үшін барлық қажетті параметрлерді ескере отырып, ақпарат ағынын қарастырады.

Summary

For the full operation of any information system, it is necessary to take into account the full flow of information necessary to simulate the situation with sufficient accuracy. This article looks at the flow of information, taking into account all the necessary parameters for analyzing the impact of vehicles on the urban environment.

УДК 004.738.5
Жасанова Ж.Ө., *магистрант спец. «Информационные системы»*
Научный руководитель: ***Сатаев Б.О.,*** *к.т.н., ст. преподаватель*
КазУЭФМТ

АНАЛИЗ СОВРЕМЕННЫХ ИНСТРУМЕНТАЛЬНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ СОЗДАНИЯ WEB-САЙТОВ

Разработка веб-сайтов является перспективным направлением в развитии информационных технологий. Современный Web-сайт – это не только информационная система, но, кроме того, неоспоримое устройство для продвижения, которое привлекает клиентов, и с их помощью. Качественно изготовленный Web-сайт легконаходится в поисковике Интернета по соответствующему запросу, так как его предполагаемая группа интересов – это клиенты, которые ищут определенные данные в системе. Создать Web-сайт далеко не так просто, как может показаться дилетанту. Ведь чтобы создать эффективный ресурс, привлекающий внимание пользователей, а также вполне удовлетворяющий требованиям поисковиков, недостаточно знаний и навыков начинающего разработчика.

Сегодняшние технологии создания ресурсов дают возможность вернуть инвестиции, которые были вложены в разработку, предоставляя владельцу широчайшие возможности. Он может использовать ресурс в качестве инструмента в своей рекламной политике, оперативно распространять необходимую информацию или непосредственно встроить в существующие бизнес-процессы.

Материалы и методика исследований.

Применение CMS есть один из самых известных на сегодняшнее время сервисов автоматизированного создания сайта. Такие сервисы предоставляют возможность редактирования программной и визуальной среды для заполнения пользователем нужного ему контента и в дальнейшем выполнить его настройки и редактирование.

Автоматизированные системы создания сайта распределяются на два этапа это формирование дизайна и наполнение контентом. Все элементы контента в дальнейшем можно изменить. А ручное проектирование сайта не распределяется на отдельные этапы.

Ручное создание сайта – это самое сложное, потому что без знаний языка программирования не обойтись. Сервисы конструкторы применяют начинающие веб-мастеры. Но оптимальный вариант – это CMS. Благодаря использованию CMS можно создать сайт без рисования макета и верстки, достаточно установить выбранную систему, и установить шаблон. Благодаря установке шаблона, можно придать сайту нужный вид, но дизайн не будет отличаться уникальностью. Что бы адаптировать сайт, необходимо будет разработать логотип, изменить шрифты и цвета, используемые в шаблоне.

Данный метод очень подходит для блогов и информационных сайтов, где дизайн не играет важной роли. [1]

Joomla! – это CMS-платформа, написанная на языках JavaScript и PHP. В качестве базы данных используется MySQL или другая реляционная СУБД. Это свободное программное обеспечение, которое распространяется под лицензией GNU GPL. Название системы «Joomla!» фонетически идентично слову из языка суахили «Jumla», означающему «единое целое».

Данная система является ответвлением CMS Mambo, от которой отделились некоторые разработчики. Первая версия Joomla! увидела свет 16-го сентября 2005 года. Она включала в себя исправления для ошибок и уязвимостей в тогдашней версии Mambo. Уже летом 2008 года согласно числу скачиваний система занимала второе место сразу же после WordPress с огромным отрывом от остальных [2].

По простоте использования Joomla! можно сравнить с WordPress. Вы сможете работать с этой CMS без знаний в области программирования и дизайна сайтов.

• «Джумла» обладает функциональностью, достаточной для создания сайтов любого размера и предназначения. Этот «движок» поможет вам сделать ресурсы разных типов: от сайта визитки

или блога до большого интернет-магазина или информационного портала.

• Возможность адаптировать сайт к нуждам аудитории с помощью платных и бесплатных шаблонов и расширений.

• Удобное управление меню и навигацией. Благодаря этому «Джумла» считается одним из лучших «движков» для интернет-магазинов. С помощью этой CMS вы можете быстро создавать сайты со сложной архитектурой: большим числом категорий и подкатегорий, а также организовывать иерархии страниц.

• Адаптация к требованиям поисковых систем. Движок Joomla! считается SEO-дружественным по умолчанию. А с помощью SEO-расширений вы сможете быстро решать все технические аспекты оптимизации.

• По простоте использования Joomla! можно сравнить с WordPress. Вы сможете работать с этой CMS без знаний в области программирования и дизайна сайтов.

• «Джумла» обладает функциональностью, достаточной для создания сайтов любого размера и предназначения. Этот «движок» поможет вам сделать ресурсы разных типов: от сайта визитки или блога до большого интернет-магазина или информационного портала.

• Возможность адаптировать сайт к нуждам аудитории с помощью платных и бесплатных шаблонов и расширений.

• Удобное управление меню и навигацией. Благодаря этому «Джумла» считается одним из лучших «движков» для интернет-магазинов. С помощью этой CMS вы можете быстро создавать сайты со сложной архитектурой: большим числом категорий и подкатегорий, а также организовывать иерархии страниц.

• Адаптация к требованиям поисковых систем. Движок Joomla! считается SEO-дружественным по умолчанию. А с помощью SEO-расширений вы сможете быстро решать все технические аспекты оптимизации [3],[4].

Заключение

Правильный шаблон для вашего сайта является той вещью, который подарит вашему сайту привлекательность и будет содержать в себе все необходимые функции, чтобы вы могли сосредоточиться на том, что добавить на ваш сайт, а не на том, как заставить его работать. Надеюсь, после прочтения этой статьи вы можете найти шаблон сайта Joomla, который полностью удовлетворяет потребности вашего сайта.

Литература

1. http://web.snauka.ru/issues/2016/12/75294
2. https://www.ibm.com/developerworks/ru/library/joomla_01/index.html
3. https://texterra.ru/blog/kak-sozdat-sayt-na-joomla-poshagovoe-rukovodstvo-dlya-nachinayushchikh.html
4.ru.wikipedia.org/wiki/Joomla!

Резюме

В рамках этой статьи мы рассмотрим технологии и методы разработки, которые можно использовать для создания качественного WEB-сайта. При разнообразии инструментов и методов создания интернет ресурсов для общего пользования появляется необходимость систематизации и разработки, определенных правил и методов.

Целью статьи является исследование существующих современных методов создания WEB- сайтов и, на основе углубленного анализа разработка оптимальной методики.

Түйін

Осы мақаланың шеңберінде біз сапалы веб-сайтты құру үшін қолданылатын технологиялар мен даму әдістерін қарастырамыз. Жалпыға ортақ пайдалану үшін Интернет-ресурстарды құрудың көптеген құралдары мен әдістерімен белгілі бір ережелер мен әдістерді жүйелеу және дамыту қажет болады.

Мақаланың мақсаты – веб-сайттарды құрудың қазіргі заманғы әдістерін зерттеу және терең талдау негізінде оңтайлы әдіснаманы әзірлеу.

Summary

Within the framework of this article, we will look at technologies and development methods that can be used to create a quality Web site. With a variety of tools and methods for creating Internet resources for general use, it becomes necessary to systematize and develop certain rules and methods.

The aim of the article is to study the existing modern methods of creating web-sites and, on the basis of in-depth analysis, the development of an optimal methodology.

ӘОЖ 004.3

Жетпісбай Д.Б., *«Ақпараттық жүйелер» мамандығының магистранты*
ҚазЭҚХСУ

АКУСТИКАЛЫҚ ҚОЛТАҢБА АЛУҒА ҚАЖЕТТІ МАҢЫЗДЫ МАТЕМАТИКАЛЫҚ ЕСЕПТЕУЛЕР

Берілген тапсырмаға байланысты зерттелінген әдістердің арасынан жұмыс істеу принциптері өзгеше, бірақ сәтті екі түрлі әдісті атап кету керек:

– Темп, тиесілі ритмикалық суреттер, гармоникалық және мелодикалық конструкциялар сияқты музыкалық параметрлері бойынша идентификация.

– Акустикалық қолтаңба технологиясы бойынша идентификациялау.

Бірінші тәсілдің негізі, жоғарыда аталып өткендей, аудиофайлдың бірнеше музыкалық параметрлерін анықтауда болып табылады. Бұл параметрлер анализдеуден өткен соң, зерттелініп жатқан контенттің маңызды параметрлерінен тұратын метадеректер жиыны болады [1].

Бұл метадеректермен орындалатын операциялардың арқасында автоматты режимде цифрлы фонотека құрылымында іздеу жасау мүмкіндігі туындайды. Осы әдістерді реализациялау барысында қажетті параметрлерді анықтау үшін үздіксіз вейвлет-түрлендірулер жүргізіледі.

Екінші тәсіл, акустикалық қолтаңба технологиясы деп аталады. Аталған технология Relatable компаниясымен құрастырылып, патенттелді. Құрастырушы компанияның тұжырымдауы бойынша аудиофайлдың өзіне ғана тиесілі уникалды акустикалық қасиеттеріне қарай сүйене отырып іздеу өте эффективті тәсіл болып табылады. Бұл қаситтердің жиынтығы басқа форматқа кодтағанда немесе жиіліктердің ауысуы кезінде өзгеріске ұшырамайды. Осылайша, бұл технологияға негізделген жүйелер форматқа тәуелсіз кез келген ізделініп отырған композицияны таба алады.

Сонда да аудиоконтентті идентификациялауға арналған жүйелердің көбісі екінші тәсілге – яғни акустикалық қолтаңба технологиясына негізделген. Қазіргі таңда ең көп қолданысқа ие бағдарламалардың бірі: TrackID мен Shazam, екеуі де бір принцип бойынша жұмыс жасайды. Музыкалық тректі идентификациялау үшін қолданушы алдымен мобильдік бағдарламаны іске қосады, кейін ол музыкалық туындының үзіндісін телефонға кірістірілген микрофонның көмегімен AMR форматында жазып алады (10 секундтан 12 секундқа дейін) да серверге жібереді, серверде анализден өтіп, сондағы деректер қорында орналасқан бейнелермен салыстырылады және бірнеше секундтан соң, салыстыру сәтті өткен жағдайда, экранда өлең туралы қажетті информация бейнеленеді: Орындаушы, Атауы, Альбом, Жанр, Студия, YouTube Видео, Сөздері [2].

Музыкалық ритм – әртүрлі музыкалық ұзақтылықтар мен акценттердің қатынасы мен алмасуы. Жиі музыкалық ритм музыканың сипаты мен тіпті жанрын анықтаушы фактор болып табылады.

Децибелл (англ. decibell, белгіленуі дБ, dB) – сөну мен күшею деңгейлерінің логарифмдік бірлігі. Дыбыспен жұмыс жасайтын техникаларда жиі тірек шама ретінде дыбыстың максималды деңгейі алынады, яғни егер біз шаманы U_x деп белгілейтін болсақ, осы шаманы децибелл бойынша анықтайтын формула былайша жазылатын болады (6):

$$U_x^{db} = \frac{20 \log U_x}{U_x^{\max}}, \quad (1)$$

Ритмді анықтау үшін барлық амплитуда-жиіліктік көрсеткіш қажет емес, тек қана кесіндінің жиілігінен асып түсетін амплитуданың «шыңдары» қажет [3].

Осы екі шыңдар арасындағы уақыттың бір бөлігі ритм (7) болып есептелетін болады.

$$rythm = r_0, r_1 \dots r_n, \tag{2}$$

$$r_1 = l_{i+1} - l_i;$$

l_i – амплитуда шыңының шамасы.

Сигнал деңгейін U_x деп белгілейік. Бізді қызықтыратын шама (3):

$$R = \frac{U_{test}}{U_{base}} . \tag{3}$$

Бұл шама дБ түрінде тең болады (4):

$$R^{db} = \frac{10 \log U_{test}}{U_{base}} . \tag{4}$$

Қарапайым математикалық түрлендіру жүргізейік (5):

$$R^{db} = \frac{10 \log U_{test}}{U_{base}} = \frac{10 \log\left(U_{test} U_{base}^{max}\right)}{U_{test}^{\max U_{base}}} = 10 * \left(\frac{\frac{\log U_{test}}{U_{test}^{\max}} - \log U_{base}}{U_{base}^{\max}} \right) . \tag{5}$$

Есептесек:

$$U_{test}^{max} = U_{base}^{\max}, \text{ сонда} \tag{6}$$

$$R^{db} = U_{test}^{db} - U_{base}^{db} . \tag{7}$$

Егер қатаң түрде айтатын болсақ, жоғарыда көрсетілген өрнектің дұрыс екендігіне ешқандай негіз жоқ. Бірақ, теңдіктің екі жағы да бір жазбаға (оригинал және кодталған) катысы бар екендігін ескере отырып, кодтау кезінде сигналдың максималды деңгейі өзгеріп кетпейді немесе өзгеріс жоқтың қасы деп есептейтін боламыз.

Осылайша, біз АЖС (Амплитудалы-жиіліктік сипаттама)-ға анализ жүргізетін формуланы және зерттеуге қажетті тәуелділіктерді енгіздік [5].

Деректер қорында аудиоконтент туралы информация сақталады, ол келесідей түрде болады: атауы, орындаушы baserythm = r_0, r_1 ... r_n түріне келтірілген кітапхана сақталады.

Сұрастырылып жатқан файл туралы информацияны іздеу алгоритмы – оның ритмын серверде орналасқан кітапханадағы ритмдермен салыстыруға негізделген. Әрбір нота ұзақтығының мәні салыстырылады, яғни сәйкесінше амплитуда максимумдары арасындағы арақашықтық салыстырылады. Базалық және тестіленіп жатқан ритмдер арасындағы сәйкестіктер саны есептеледі:

$$coin = \begin{cases} 1, & \text{егер } rythm_i = baserythm_{ij} \\ 0, & \text{егер } rythm_i \neq baserythm_{ij} \end{cases} . \tag{8}$$

Мұнда

i=1..n – шыңдардың саны;

j=1..m – кітапхана көлемі.

Базалық бейнеге қатысты идентификациялығы coin шамасының шыңдар [6] санына қатынасы ретінде анықталады:

$$ident = \frac{coin}{n} * 100\% . \tag{9}$$

Алынған мәнге байланысты қолданушыға қандай информация беру керек екендігі анықталады [7].

Әдебиеттер

1. Фадеев А.С. Идентификация музыкальных объектов на основе непрерывного вейвлет-преобразования. – Томск: Кибернетический центр ТПУ, 2008. – 410 с.
2. Асмаков С. Идентификация звука: миссия выполнима. http://www.compress.ru/article.aspx?id=21709&iid=991
3. Сравнение цифровых аудиоформатов. https://ru.wikipedia.org/wiki/
4. Реверберация звука. http://wikisound.org/
5. Лукин А. Введение в цифровую обработкусигналов (математические основы). – М.: МГУ, 2007. – 502 с.
6. Попов О. Цифровая обработка сигналовв трактах звукового вещания: Учеб. пособие. – М.: Горячая линия – Теле-ком. – 2007 – 12 с.
7. Билобров С., Каргин А. Обзор методов идентификации аудиоматериалов с использованием аудиоотпечатков. – СПб., 2007. – 454 с.

Түйін

Аналитикалық, басқа да технологиялармен салыстырыла отырып, жобаланып отырған идентификациялауға арналған бағдарламаның алгоритмі мен жұмыс істеу логикасы қай бағдарламалық ортада құрған тиімді екендігі анықталады.

Резюме

По сравнению с аналитическими и другими технологиями определяется, какой программный алгоритм и рабочая логика он предназначен для идентификации предполагаемой идентификации.

Summary

Compared with analytical and other technologies, it is determined which software algorithm and operating logic it is designed to identify the intended identification.

УДК 004.412.3

Жусипбек И., *магистрант специальности «Информационные системы»*
Научный руководитель: ***Касенова Л.Г.,*** *к.п.н., и.о. доцента*
КазУЭФМТ

ИСТОРИЯ ИССЛЕДОВАНИЙ В ОБЛАСТИ ОЦЕНКИ СТОИМОСТИ ПРОГРАММНЫХ ОБЪЕКТОВ

Оценка затрат на разработку программного обеспечения (ПО) является одним из наиболее важных видов деятельности в процессе создания ПО, хотя она и не выделена в стандарте ISO/IEC 12207 как отдельный процесс. При отсутствии адекватной и достоверной оценки невозможно обеспечить четкое планирование и управление проектом.

Недооценка стоимости, времени и ресурсов, требуемых для создания ИС, влечет за собой недостаточную численность проектной команды, чрезмерно сжатые сроки разработки и, как результат, утрату доверия к разработчикам в случае нарушения графика [1].

Оценка затрат на разработку ПО предполагает выполнение следующих четырех шагов [2]:

1) оценка размера разрабатываемого продукта;

2) оценка трудоемкости в человеко-месяцах или человеко-часах;

3) оценка продолжительности проекта в календарных месяцах;

4.) оценка стоимости проекта.

Оценка размера проекта базируется на знании требований к системе. Для такой оценки существуют два основных способа [3]:

a) по аналогии. Если в прошлом приходилось иметь дело с подобным проектом и его оценки известны, то можно, отталкиваясь от них, приблизительно оценить свой проект;

b) путем подсчета размера по определенным алгоритмам на основании исходных данных – требований к системе.

Оценка трудоемкости проекта выводится на основании его размера. Для такой оценки также существуют два основных способа [4]:

a) использование накопленных исторических данных, позволяющих сопоставить трудоемкость проекта с трудоемкостью предыдущих проектов аналогичного размера;

b) использование одного из известных алгоритмических методов оценки (например, модель COCOMO (Constructive COst MOdel – конструктивная стоимостная модель) Барри Боэма).

Модель оценки стоимости ПО представляет собой одну или несколько функций, которые описывают зависимость между характеристиками проекта и затратами на его реализацию.

Наиболее часто реализуемыми и хорошо документированными моделями являются модель Путнэма (степенная, аналитическая) и модель COCOMO (степенная, эмпирическая) [6].

Модель Путнэма (SLIM)

Модель основывается на утверждении, что затраты на разработку ПО распределяются согласно кривым Нордена-Рэйли, которые являются графиками функции, представляющей распределение рабочей силы по времени.

После ряда эмпирических наблюдений, Путнэм выразил рабочее уравнение модели в форме:

$$Size = C \cdot E^{1/3} \cdot t^{4/3}, \tag{1}$$

где Size – размер кода в LOC;

C – технологический фактор;

E – общая стоимость проекта в человеко-годах;

t – ожидаемое время реализации проекта.

Технологический фактор включает в себя характеристику проекта в следующих аспектах: методы управления и понимание процесса, качество используемых методов инженерии ПО, уровень используемых языков программирования, уровень развития среды, навыки и опыт команды разработчиков, сложность приложения [7].

Уравнение для E, выглядит как:

$$E = D_0 \times t_d^3 \ , \tag{2}$$

где D_0 – коэффициент, выражающий количество необходимой работы (значения от 8 до 12, означает ПО полностью новое, с большим количеством связей; значения до 27 – требуется переработка существующего кода).

Связывая два уравнения, получаем уравнение:

$$E = \left(D_0^{4/7} \quad C^{9/7} \right) \quad S^{9/7} \tag{3}$$

и

$$t_d = \left(D_0^{-1/7} \cdot E^{-3/7} \right) \cdot S^{-3/7} \tag{4}$$

которые показывают, что затраты пропорциональны размеру кода в степени $9/7 \approx 1/286$. Это достаточно близко к модели Б. Боэма, где данный фактор лежит в пределах от 1.05 до 1.20.

В 1991 году Путнэмом была представлена альтернативная реализация модели, выполненная по заказу Quantitative Software Management (QSM) Inc. и примененная в комплексе SLIM Estimate для оценки стоимости ПО. Полное уравнение в этой реализации выглядит как:

$$E = 56.4 \quad B \quad (SLOC/P)^{\frac{9}{7}} \ , \tag{5}$$

где B – фактор специальных навыков;

P – фактор продуктивности;

Schedule – время разработки по графику (в месяцах).

Уравнение может быть использовано, если предполагаемые затраты больше 20 человеко-месяцев.

Использование приведенных уравнений требует значения параметра P. Для его определения используется специальная таблица, содержащая значения параметра P, зависящие от среды применения разрабатываемого приложения.

Модель COCOMO

Семейство моделей COCOMO было создано в 1981 году на основе базы данных о проектах консалтинговой фирмы TRW [8].

COCOMO представляет собой 3 модели, ориентированные на использование в 3-х фазах жизненного цикла ПО:

- базовая – применяется на этапе выработки спецификаций, требований;
- расширенная – после определения требований к ПО;
- углубленная – используется после окончания проектирования ПО.

В общем виде, уравнение моделей имеет вид:

$$E = a \cdot S^b \times EAF \ , \qquad (6)$$

где E – затраты труда на проект (в человеко-месяцах);

S – размер кода (в KLOC);

EAF – фактор уточнения затрат (effort adjustment factor).

Параметры a и b зависят от вида разрабатываемого приложения, который может быть следующим:

- относительно простой проект, работа над которым ведется однородной командой разработчиков, требования носят рекомендательный характер, отсутствует заранее выработанная исчерпывающая спецификация (например, несложное прикладное ПО);
- проект средней сложности, работа над которым ведется смешанной командой разработчиков, требования к проекту определяются спецификацией, однако могут изменяться в процессе разработки проекта (например, ПО системы управления банковским терминалом);
- проект, который должен быть реализован в жестких рамках заданных требований (например, ПО системы управления полетами).

В базовой модели фактор EAF=1. Для определения значения этого фактора в расширенной модели используется таблица, содержащая ряд параметров, определяющих стоимость проекта.

Методы, основанные на экспертной оценке, применяются в проектах использующих новые технологии, новые процессы или решающих инновационные задачи. К процессу оценки привлекаются инженеры-разработчики, которые сами оценивают курируемую ими часть проекта. При опросе экспертов используются Дельфийская или расширенная Дельфийская методика, ориентированная на приведение экспертов к консенсусу. В результате достигается баланс оценки при интеграции отдельных компонентов в общую систему. Далее следует очередная стадия покомпонентной оценки, и по мере увеличения количества итераций точность оценки увеличивается.

Методы оценки с возможностью обучения являются, по сути, обновленным методом оценки по аналогии с последующим обучением системы оценки путем техники искусственного интеллекта, такой как нейронные сети.

Динамические методы оценки используют динамику изменения таких показателей как затраты, навыки, усилия для расчета стоимости проекта. Официальное название данного критерия – чистый дисконтированный доход (ЧДД). Величина чистого дисконтированного дохода (ЧДД) рассчитывается как разность дисконтированных денежных потоков доходов и расходов, производимых в процессе реализации инвестиции за прогнозный период.

Суть критерия состоит в сравнении текущей стоимости будущих денежных поступлений от реализации проекта с инвестиционными расходами, необходимыми дли его реализации.

Регрессионные методы, используются в сочетании с методами оценки, основанными на моде-

лях и включают стандартную регрессию, робастную регрессию и т.п. Регрессионный анализ предполагает построение регрессионной модели, выбор спецификации зависимости показателей – подбор формулы связи и состава факторных переменных

Композитные методы являются комбинацией двух и более методов для формирования наиболее подходящей системы оценки.

На основе анализа существующих моделей оценки были определены четыре модели – SEER-SEM и COCOMO II, SLIM и PRICE-S – наиболее полно удовлетворяющие выделенным требованиям:

- поддержка разных метрик подсчета размера программного кода;
- учет в расчетах атрибутов программы, таких как сложность, язык программирования, повторное использование и надежность;
- поддержка атрибутов аппаратного обеспечения: ограничения производительности и устойчивость платформы;
- поддержка факторов персонала: возможностей, опытности и текучести кадров;
- учет в оценке таких атрибутов проекта как: ограничения графика, зрелость, сплоченность команды, безопасность разрабатываемой системы;
- учет в расчетах таких этапов проекта как: начало работ, разработка проекта, создание программного продукта и его техническое сопровождение.

Известны наиболее крупные представители систем по оценке стоимости программных проектов: SLIM Tools, KnowledgePlan, Charismatek's Function Point WORKBENCH™ (FPW), Cost XPert, Borland CaliberRM.

Литература

1. Лебедев А.А. Оценка и мониторинг проектов разработки высокотехнологических изделий / А.А. Лебедев, А.П. Рыжов // Известия ТРТУ. – 2006. – №8.

2. Лич Л. Вовремя и в рамках бюджета: управление проектами по методу критической цепи / Л. Лич. – М.: Альпина Паблишерз, 2010.

3. Локир К. Управление проектами. Ступени высшего мастерства. – М.: Гревцов Паблишерз, 2008.

4. Локк Д. Основы управления проектами: Учеб. пособие / И.И. Мазур, В.Д. Шапиро, Н.Г. Ольдерогге. – М.: HIPPO, 2004.

5. Ковалевская Е.В. Метрология, качество и сертификация программного обеспечения. – М., МЭСИ, 2004.

6. Липаев В.В. Методы обеспечения качества крупномасштабных программных средств. – М.: СИНТЕГ, 2004.

7. Липаев В.В. Технико-экономическое обоснование проектов сложных программных средств. – М.: СИНТЕГ, 2004.

8. Boehm B.COCOMO/B.Boehm//Model Definition Manual.-Computer Science Dept., University of Southern California, 1997. – 65 p.

Резюме

В статье рассмотрены особенности оценки разработки программного обеспечения (ПО). Проанализированы стоимостные модели, модели экспертной оценки, динамические методы оценки, регрессионные модели. Использование указанных классических методов зависит от потребностей пользователя, однако они не являются 100% достоверным, так как часто итоговая стоимость разработки ПО превышает расчетную на 30-50%.

Түйін

Мақалада бағдарламалық қамтамасыз етудің (ОН) дамуын бағалау ерекшеліктері қарастырылады. Бағалы модельдер, сараптамалық бағалау моделдері, динамикалық бағалау әдістері, регрессиялық модельдер талданады. Осы классикалық әдістерді қолдану пайдаланушының қажеттілігіне байланысты. бірақ олар 100% сенімді емес, өйткені бағдарламалық қамтамасыз етуді әзірлеудің жалпы құны шамамен 30-50%-дан асады.

Summary

In the article features of an estimation of development of the software (SW) are considered. Valuable models, models of expert evaluation, dynamic estimation methods, regression models are analyzed. The use of these classic methods depends on the user's needs, but they are not 100% reliable, since often the total cost of software development exceeds the estimated cost by 30-50%.

УДК 37.013(004):378.1(574)
Джумабаев А.Б., *магистрант спец. «Информационные системы»*
Научный руководитель: ***Шуйтенов Г.Ж.,*** *к.п.н, доцент*
КазУЭФМТ

ЭЛЕКТРОННЫЕ ОБУЧАЮЩИЕ СРЕДСТВА В ИНФОРМАТИЗАЦИИ ОБРАЗОВАНИЯ В КАЗАХСТАНЕ

Информатизация общества – это глобальный социальный процесс, особенность которого состоит в том, что доминирующими видами деятельности в сфере общественного производства становятся сбор, накопление, продуцирование, обработка, хранение, передача и использование информации, осуществляемые с помощью современных средств компьютерной техники, а также разнообразных средств информационного обмена [1].

Информатизация общественной жизни обеспечивает:

- активное использование постоянно растущего интеллектуального потенциала общества;
- интеграцию информационных технологий с научными и производственными технологиями, инициирующую развитие всех сфер общественного производства, интеллектуализацию трудовой деятельности;
- высокий уровень информационного обслуживания, обеспечения доступа любого члена общества 1 к источникам достоверной информации.

Одним из приоритетных направлений процесса информатизации современного общества является информатизация образования. Информатизация образования делает возможным:

- совершенствование механизмов управления системой образования на основе использования автоматизированных банков данных научной педагогической информации, информационно-методических материалов, а также коммуникационных сетей;
- совершенствование методологии и стратегии отбора содержания, методов и организационных форм обучения, соответствующих задачам развития личности обучаемого в условиях информатизации общества;
- создание методических систем обучения, ориентированных на развитие интеллектуального потенциала обучаемого, формирование умений самостоятельно приобретать знания, осуществлять информационно-учебную, экспериментально-исследовательскую и другие виды деятельности в сфере обработки информации;
- создание и использование компьютерных тестирующих, диагностирующих, контролирующих и оценивающих систем [2].

Зачастую сегодня, когда говорят об информатизации образования, имеют в виду насыщение учебных заведений вычислительной техникой и средствами телекоммуникаций, доступ учебных центров к глобальным информационным сетям. Эти процессы важны, и их нельзя недооценивать. Без их осуществления невозможна реализация полноценного процесса обучения и управления им, но на восприятие учебного материала данные факторы влияют только косвенно.

В период всеобщей информатизации для решения проблемы совершенствования системы обучения приоритетной задачей информатизации образования является создание и внедрение электронных учебных пособий и других информационных систем обучения. Сегодня ни у кого не вызывает сомнения тот факт, что электронные учебные пособия позволяют обогатить курс обучения, дополняя его разнообразными возможностями компьютерных технологий, и делают его, таким образом, более интересным и привлекательным для учащихся. Применение электронных обучающих средств в образовании позволяет студентам и преподавателям повысить качество освоения и преподавания дисциплин. Благодаря комплексу разнообразных мультимедийных возможностей процесс обучения становится более эффективным и интересным.

Преимущества электронного учебного издания:

1) возможность компактного хранения большого объема информации;

2) система быстро настраивается на конкретного ученика;

3) легко актуализируется (дополняется и расширяется);

4) широкие возможности поиска;

5) возможность выполнения интерактивных упражнений и тестов;

6) наглядность: широкие возможности построения визуальных моделей, представления графической и аудио информации;

7) хорошая структурированность (гипертекстовая организация информации).

Современный эффективный образовательный процесс предполагает использование информационно-технического обеспечения. Образовательные учреждения, идущие в ногу со временем, оснащают свои аудитории и классные комнаты современным оборудованием и внедряют в учебный процесс новейшие технологии. Использование интерактивных средств обучения становится насущной необходимостью и вскоре станет нормой для большинства учебных заведений.

Одним из принципов государственной политики в области образования РК является информатизация системы образования, а одной из приоритетных задач систем образования – внедрение и эффективное использование новых технологий обучения, в том числе кредитной, дистанционной, информационно-коммуникационных, способствующих быстрой адаптации профессионального образования к изменяющимся потребностям общества и рынка труда [3].

Одна из задач Государственной программы развития образования в Республике Казахстан на 2005-2010 годы – формирование единой образовательной информационной среды. В рамках этой программы определены основные направления реализации блока информатизации:

- совершенствование нормативной правовой базы по внедрению ИКТ в учебный процесс;

- дальнейшая компьютеризация организаций среднего образования для достижения мировых показателей обеспеченности компьютерной техникой;

- подключение к сети Интернет организаций среднего образования;

- разработка и внедрение технологий дистанционного обучения на всех уровнях образования;

- создание образовательных информационных ресурсных центров в регионах и образовательного портала министерства;

- обеспечение организаций среднего образования электронными учебными изданиями в соответствии с образовательными программами;

- объединение портала и ресурсных центров регионов на базе единой транспортной среды государственных органов;

- внедрение информационной системы мониторинга, анализа и управления организациями образования [3].

Реализация указанных направлений обеспечит повышение уровня качества образования за счет внедрения информационных коммуникационных технологий в учебный процесс и принятия управленческих решений на основе достоверных данных мониторинга и анализа состояния образования.

Данная Государственная программа предусматривает внедрение информационных технологий при обучении повсеместно, начиная со средних школ, заканчивая высшими учебными заведениями и учреждениями дополнительного образования. Одной из форм обучения, где широко используются информационные технологии, является дистанционное обучение.

В Законе РК «Об образовании» дистанционное обучение («образование на расстоянии) определяется как одна из форм обучения, «целенаправленное и методически организованное руководство учебно-познавательной деятельностью и развитием лиц, находящихся в отдалении от организаций образования, посредством электронных и телекоммуникационных средств» [2].

Дистанционное обучение может интегрироваться с другими формами обучения (очным и дистанционным обучением, заочным и дистанционным, вечерним и дистанционным, экстернатом и дистанционным) и может осуществляться только организациями образования, имеющими лицензию на проведение образовательной деятельности, при соблюдении ряда условий.

Многие крупные компании создают у себя в структуре центры дистанционного обучения, чтобы стандартизировать, удешевить и улучшить качество подготовки своего персонала. Практически, ни одна современная компания уже не может прожить без этого. Или, например, компания

Microsoft создала большой обучающий портал для обучения своих сотрудников, пользователей или покупателей своих продуктов, разработчиков программного обеспечения. При этом некоторые курсы предоставляются бесплатно или в комплекте с покупаемым программным обеспечением.

Одной из своеобразных, но активно развивающихся в последнее время форм дистанционного обучения становятся онлайн-симуляторы и игры-менеджеры. Это и симуляторы управления различными транспортными средствами, игры имитирующие процессы управления различными отраслями и бизнесами, глобальные многопользовательские экономические игры и бизнес-симуляторы, обучающие пользователей основам менеджмента и дающие базовые навыки управления как маленькой компанией, так и транснациональной корпорацией.

Дистанционное обучение занимает все большую роль в модернизации образования. Главными задачами организации учебного процесса с использованием дистанционных образовательных технологий являются:

- индивидуализация обучения;
- увеличение эффективности (качества) обучения;
- предоставление образовательных услуг людям, для которых традиционные формы обучения являются неприемлемыми.

Преимущества дистанционного обучения:

- занятия проводят ведущие преподаватели университета;
- консультации студентов проводятся по Интернету;
- возможность активно совмещать работу и учебу;
- студент может обучаться в любое удобное для него время по учебному графику, пользуясь максимально возможным количеством учебных и дидактических материалов.

Использование технологий дистанционного обучения позволяет:

- снизить затраты на проведение обучения (не требуется затрат на аренду помещений, поездок к месту учебы, как учащихся, так и преподавателей и т. п.);
- проводить обучение большого количества человек;
- повысить качество обучения за счет применения современных средств, объемных электронных библиотек и т.д.;
- создать единую образовательную среду (особенно актуально для корпоративного обучения).

Дистанционная форма обучения может осуществляться по трем основным технологиям:

- сетевая технология (автономные сетевые курсы или виртуальные кафедры, университеты с использованием Интернет);
- дистанционное обучение на основе кейс-технологий;
- дистанционное обучение на основе ТВ-технологий.

Функциональность программного обеспечения электронных учебно-методических комплексов должна соответствовать государственным общеобязательным стандартам образования [4].

Обучение по дистанционной форме в Республике Казахстан определяется как «самостоятельное изучение обучающимися учебных курсов под руководством преподавателя-консультанта с использованием учебно-практических пособий для системы дистанционного обучения, а также современных средств обучения (компьютерных, телекоммуникационных) [5].

В связи с развитием дистанционного обучения, являющегося частью формирования единой системы непрерывного обучения, в РК разработаны стандарты «Технические и программные средства дистанционного обучения» (СТРК 34.016-2004, дата введения 2005.07.01.), «Информационные технологии. Электронное издание. Электронное учебное издание» (СТРК 34.017-2005) [6].

Необходимость введения национальных стандартов на организацию процесса дистанционного обучения обусловлена требованиями обеспечения качества образования, его доступности для обучающихся [6].

Кроме этого стандарт «Технические и программные средства дистанционного обучения» закрепляет необходимые организационные и функциональные требования к вводимым системам дистанционного обучения, их совместимость с международными стандартами. В стандарте закреплены технические требования, среди которых: общие требования кейсовой и ТВ-технологии, общие

функциональные требования сетевой технологии, требования к техобеспечению сетевой технологии и к программному обеспечению сетевой технологии, а также требования безопасности [5].

При дистанционном обучении могут использоваться разнообразные методы донесения учебной информации. Уже сменилось несколько поколений используемых технологий – от традиционных печатных изданий до самых современных компьютерных технологий (радио, телевидение, аудио/видеотрансляции, аудио/видеоконференции, E-Learning/online Learning, интернет-конференции).

Вместе с тем развитие дистанционного обучения в РК находится на невысоком уровне. На уровне высшего образования работают отдельные локальные системы управления учебным процессом, не имеющие согласованного интерфейса с информационной системой.

Литература

1. Декларация принципов «Построения информационного общества – глобальная задача в новом тысячелетии» Женева 12 декабря 2003. www.itu.int/wsis/outcome/booklet/declaration_Aru.html.

2. Закон РК «Об образовании» от 7 июня 1999 года № 389-1 (с изм. и доп., внесен. Законом РК от 09.07.2004 №597 «О внесении изменений и дополнений в Закон РК «Об образовании»»). www.zakon.kz.

3. Государственная программа развития образования Республики Казахстан на 2011-2020 годы (Утверждена Указом Президента Республики Казахстан от 7 декабря 2010 года № 1118).

4. Правила организации обучения по дистанционной форме в организациях образования, дающих высшее профессиональное, дополнительное профессиональное образование Республики Казахстан (приказ и.о. Министра образования и науки Республики Казахстан от 19.07.2006 №404).

5. Информационные технологии. Электронное учебное издание. Госстандарт РК (СТ РК 34.017 – 2005).

6. Технические и программные средства дистанционного обучения. Общие технические требования. Государственный стандарт Республики Казахстан (СТ РК 34.016-2004). Дата введения 01.07.2005.

Резюме

В статье показана актуальность внедрения электронных обучающих средств в системе образования Казахстана. Автором показано, что одним из принципов государственной политики в области образования РК является информатизация системы образования. Государственная программа развития образования в РК решает задачу формирования единой образовательной информационной среды.

Түйін

Мақалада Қазақстанның оқу жүйесіндегі электронды оқыту құралын енгізудің өзектілігі көрсетілген. ҚР білім саласындағы мемлекеттік саясаттағы принциптерінің бірі білім жүйесін ақпараттандыру болып табылады. ҚР білімді дамытудың мемлекеттік бағдарламасы біріңғай ақпараттық оқу ортасын қалыптастыру мәселесін шешеді.

Summary

The article shows the technology of the electronic textbook development, its structure and interface. The author shows that the introduction of computer technology can significantly improve the quality of education and to facilitate the teachers' work, thereby giving the opportunity to further improve the quality of knowledge.

УДК 62-5

Калжанов Е.Е., *магистрант спец. «Информационные системы»*
Научный руководитель: Шутенов Г.Ж., к.п.н.
КазУЭФМТ

ПРОГРАММНЫЙ ИНТЕРФЕЙС ЛАЗЕРНОГО ГРАВИРОВАЛЬНОГО ЧИСЛА – ПРОГРАММИРУЕМОЕ УПРАВЛЕНИЕ СТАНКА

Сегодня в мире быстрыми темпами развивается робототехника, системы автоматизации домов, производства, городов. Это – роботы помощники, роботы «Двойники», системы: «Умный

дом», «Умный город», «Смарт общество» и т.д.

В нашей стране так же внедряют робототехнику в производстве, элементы систем «Умный дом», «Умный город», например, онлайн сервисы государственных услуг, система контроля за транспортом на дорогах «Сергек» и т.д.

В январьском послании 2017 года Президент нашей страны первым из приоритетов поставил развитие цифровых технологии: «Необходимо развивать в стране такие перспективные отрасли, как 3D-принтинг, онлайн-торговля, мобильный банкинг, цифровые сервисы, в том числе в здравоохранении и образовании, и другие. Эти индустрии уже поменяли структуру экономик развитых стран и придали новое качество традиционным отраслям.

В связи с этим поручаю Правительству разработать и принять отдельную программу «Цифровой Казахстан» [1].

В нашей стране развитию роботехники и автоматизации производства уделяется много внимания, проводятся тендеры, конкурсы и соревнования на республиканском и международном уровне.

В будущем в Казахстане ожидается большая потребность специалистов и программных средств в этой области.

Большинство проектов создаются с использованием блоков Arduino, в частности для управления число-программными станками используется готовый блок контроллер MACH3 LPT (Рис. 1).

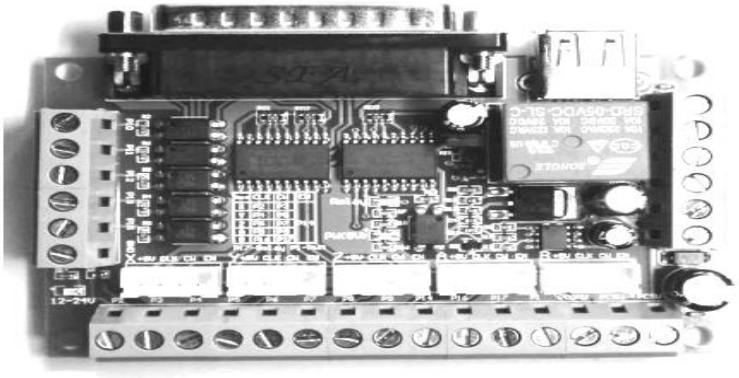


Рис. 1. **Контроллер MACH3 LPT**

Контроллер управляет 5 шаговыми двигателями, имеет команду E-Stop прерывающую движение двигателя, диапазон напряжения источника питания: от 12В до 24В. С компьютером соединяется через LTP-порт [2], управляется приложением MACH 3 CNC Controller (Рис. 2).

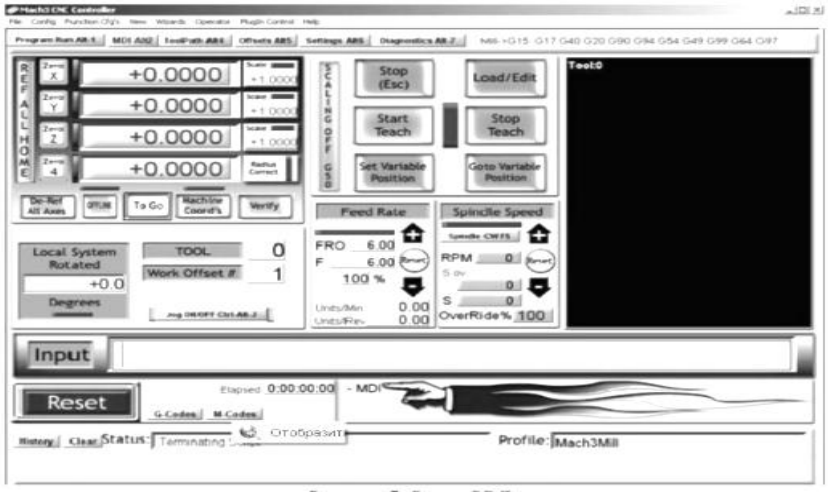


Рис. 2. **Интерфейс программы MACH 3**

Приложение MACH 3 лицензированное программное обеспечение, оно скачивается с демо-версией с функциональными ограничениями. Лицензия данной программы стоит не дешево и только начинающим организациям внедрения систем автоматизации и роботехники получается очень накладно [3].

Мы разрабатываем программное обеспечение для управления число-программным станком собственной разработки, на примере лазерного фрезерного число-программного станка. Интерфейс программного обеспечения (ЧПУ) лазерного фрезерного ЧПУ станка разрабатывался в среде Delphi 7 (Рис. 3).

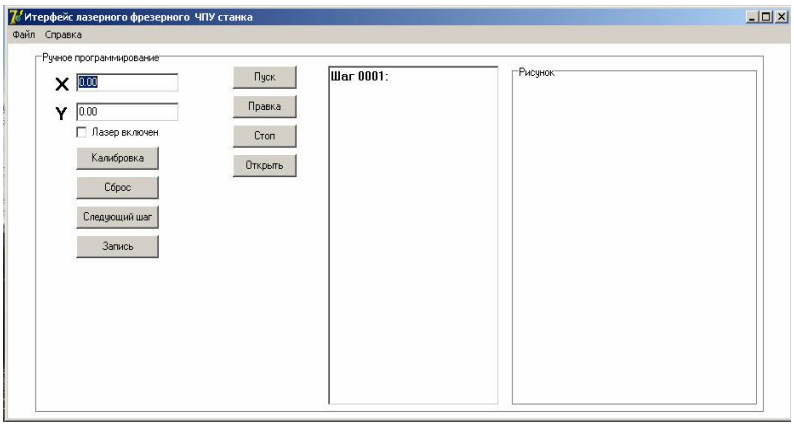


Рис. 3. **Интерфейс ПО ЧПУ станка**

Перед программированием лазерного гравировального ЧПУ станка необходимо откалибровать головку лазера относительно заготовки, т.е. установить границы перемещения лазерной головки по заготовке. Далее вводятся координаты X и Y начало рисунка, без включения лазера. Лазер включается, если при перемещении лазерной головки была поставлена галочка на метке «Лазер включен». Каждый шаг записывается нажатием кнопки, следующий шаг и координаты каждого шага выводятся в первой окне, а так же на второй окне рисунка программы.

Обнуляются данные координаты X и Y нажатием кнопки сброс. При нажатии кнопки «Запись» программа записывается в файл. Нажатием кнопки «Пуск» программу начинает выполнять лазерный гравировальный ЧПУ станок. Каждая выполняемая команда на первом окне отмечается красным цветом и рисунок на втором окне обнуляется и выводит отгравированные участки рисунка.

Кнопка «Правка» используется для корректировки кода рисунка. Кнопка «Стоп» останавливает выполнения программы.

Программа может загрузить раннее запрограммированные рисунки кнопкой «Открыть».

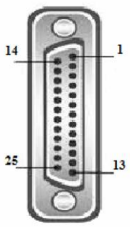
Порт LPT	Назначение порта(контакта)
	1 – Выход PWM 2 – STEP X 3 – DIR X 4 – STEP Y 5 – DIR Y 6 – STEP Z 7 – DIR Z 8 – STEP A 9 – DIR A 10 – E-STOP 11 – PROBE 12 – LIMIT X 13 – LIMIT Y 14 – ENABLE 15 – LIMIT Z 16 – STEP B 17 – DIR B/Управление реле 18, 19, 20, 21, 22, 23, 24, 25 – GND

Рис. 4. **LTP-порт компьютера**

Компьютер с лазерным гравировальным аппаратом соединяется через LTP-порт компьютера и управляется драйвером inpout32.dll.

Код передается по порту в виде двоичного восьмиразрядного кода на клеммы 2-9, прием сигнала четырехразрядным кодом на клеммы 12, 13,14,16. Для удобства программирования в программу вводится десятичный код, программа сама интерпретирует ее в двоичный код (Рис. 4).

Каждый вход и выход имеют оптопарную развязку, которая развязывает компьютер от постоянной составляющей платы MACH3 CNC, тем самым защищается компьютерный порт от перегрузки.

Данное программное обеспечение лазерного гравировального ЧПУ станка было опробовано на станке, работает без перебоев. Данный программный продукт проходит лабораторное тестирование.

Программное обеспечение было опробовано на фрезеровальном ЧПУ станке, станок управляется без каких либо ошибок и отклонений.

Литература

1. Послание Президента Республики Казахстан Н.Назарбаева народу Казахстана от 31 января 2017 г.

2. Интерфейсная плата на 5 осей с опто-развязкой входов для управления станком с ЧПУ. Модель: BL-MACH-V1.1.Инструкция по эксплуатации. ООО Ревит. 2013 г.

3. Перевод И. Мариобад, А. Иванов. MACP 3. Руководство пользователя по установке, настройке и управлению М. 2007г.

Резюме

В данной статье описывается программный интерфейс управления лазерного гравировального ЧПУ станка. Альтернативной программой управления рассматривается MACH 3 CNC Controller. Для разработки приложения используется среда программирования Delphi 7. Программа для управления использует драйвер inpout32.dll и LTP-порт.

Түйін

Осы мақалада лазерлі гравировальды СББ станогының программалық интерфейсі сипатталған. Баламалы басқару бағдарламасында MACH 3 CNC Controller қарастырылады. Әзірлеу үшін бағдарламалау ортасы бойынша Delphi 7 қосымшалары пайдаланылады. Бағдарламаны басқару үшін inpout32.dll драйвері және LTP-порты пайдаланылады.

Summary

This article describes a software interface to control the laser engraving CNC router machine. The alternative management program is considered MACH 3 CNC Controller. To develop application uses programming environment Delphi 7. The management software uses the driver inpout32.dll and LTP port.

ӘОЖ 003.26.09

Көшербай Ұ.Н., *«Ақпараттық жүйелер» мамандығының магистранты*
Ғылыми жетекшісі: ***Турусбекова У.К.,*** *PhD, аға оқытушы*
ҚазЭҚХСУ

VISUAL STUDIO C++ ПРОГРАММАЛАУ ТІЛІН ҚҰРУ ОРТАЛЫҒЫНЫҢ ҚОСЫМШАЛАРДЫҢ АРХИТЕКТУРАСЫ

Windows операциялық жүйенің платформасында құрылған барлық компьютерлік программаларды Windows-қосымшалар немесе қысқаша қосымшалар деп атайды. Бұл түсінік құрылған программалар операциялық платформасынан тәуелді екені көрсетеді.

Visual C++ тілінде Windows операциялық жүйесінде жұмыс істейтін қосымшаны құру келесі кезеңдерден тұрады:

- программның алғашқы кодын жазу;

- диалог терезесін, менюін, құрал-сайман тақтасын, белгілерін және т.б программа жұмысын басқаратын элементтерін сипаттайтын ресурс файлдарын құру;

- программамен жұмыс істейтін көмек жүйесін құру;

- алғашқы кодты компиляциялау;

- программалардың және олардың компонеттерін жинақтау;

- программаны жіберу (отладка) және модификациялау.

Visual C++ орталығанда осы жұмыстарды атқаратын мәтін редакторы, ресурстарды құратын редакторы, компилятор, (жинақтаушы) компоновщик, жіберу және тағы да басқа программалық компоненттер бар.

Қосымшаны құру кезінде бір уақытта өзара байланысты файлдардың жиынтығымен жұмыс істеу тура келеді. Мысалы: егер кез келген файлдың біреуіне өзгерістерді енгізсек, онда барлық программаны қайта компиляция процессінен өткізіп жинақтау қажет.

Осы файлдардын жиынтығы – жоба деп аталады. Жобаның сипатамасы *.dsp кеңейтуі бар файлда жазылады. Егер бірнеше жобамен жұмыс істесек, олар Жұмыс аймағында (Project Workspace) біріктіріледі. Жұмыс аймағының сипатамасы *.dsw немесе *.mdp кеңейтуі бар файлдар жазылады, ол үшін жеке каталог құрылады. Егер бір жобамен жұмыс істесек, онда Жұмыс аймағында (Project Workspace) орналасады.

Visual Studio жобалармен жұмыс істеуін қамтамасыз етеді және оларға келесі мүмкіндік береді:

- программаларды құру үшін шаблондарды формалайды;

- программаның файлдарын және тақырыбына өзгерістерді енгізуге болады;

- жобамен эффекті басқаруға болады;

- программаның графикалық интерфейсін (меню, диалог терезелері және т.б.) визуалды түрде құруға болады;

- алғашқы кодын компиляциялауға және программаны жинақтауға болады;

- программаны оның жұмыс істеу процессінде өзгертуге және өндеуге болады;

- программамен жұмыс істеу үшін анықтама жүйесін (справочная система) құруға болады;

- диалог терезесін, менюін, құрал-сайман тақтасын, белгілерін және т.б программа жұмысын басқаратын элементтерін сипаттайтын ресурс файлдарын құруға болады.

Visual Studio құру орталығында қарапайым программаларды C және C++ тілдерінде, статикалық және динамикалық библиотекаларын құруға болады, бір ақ негізгі құру режимі ол MFC AppWizard қосымшалардың мастері (Application Wizard – мастер приложений) және MFC базалық класынын библиотекасы (Microsoft Foundation Class Library – библиотеки базовых классов) саймандармен Windows-қосымшаларды құру болып табылады. Осындай қосымшаларды MFC-қосымшалардеп атайды. Windows-қосымшалардың негізгі ерекшелігі, олар MFC библиотека класстарымен анықталған өз ара байланысты объектілер жиынтығы ретінде жұмыс істейді.

MFC библиотекасының негізгі бөлігі қосымшалардың компоненттерін құру кезінде қолданылатын класстардан тұрады. Әр MFC-қосымшамен жоғарғы денгейде сипатталған CwinApp класынан шыққан класс theApp объектісімен байланысады. Қосымшаның құрылымы Document-View (документ-облик) архитектурасымен анықталады. Ол, қосымша CDocument (класс «документ») классынан шыққан кластарымен бір немесе бірнеше құжат-бейнелерінен тұратынын көрсетеді. Әр құжаттымен бір немесе бірнеше CView (класс «облик») классынын шыққан бейне-объект (облик-объект) класстарымен байланысады және құжаттың бейнесін анықтайды.

CFrameWnd («окна-рамки») классы және одан шыққан класстары дисплейда терезе-рамкасын белгілейді. Пайдаланушының интерфейсін жобалау кезінде қолданылатын басқару элементтері басқару элементтерінің классына жатады. Қосымшаның жұмыс істеу кезіндегі диалог терезесі CDialog классынан шыққан класс объектілері болып табылады.

CView, CFrameWnd, CDialog класстары және басқару элементтерінің барлық кластары Windows-терезіні анықтайтын өзінің CWnd («окно») негізгі классының қасиеттерімен тәртіптерін (поведение) мұрағат етеді. Бұл класс CObject («объект») базалық класстын мұрагері болып келеді. MFC-қосымшаның құрылу принпипінің ең киыны, ол құрылатын объектілер өздерінің ата-бабала-

рының (предки) қасиеттерімен тәртіптерін мұрағат етеді, сондықтан олардың базалық классатырын білген дұрыс.

Барлық Windows-қосымшалардын WinMain функциясымен анықталатын құрылымы белгіленген (фиксированная). MFC библиотека класстарының объектілерінең құрылған қосымшаның құрылымы анықталған болып келеді. Қосымша WinMain функциясының theApp объектісінен және басқа объектілерінің санынан тұрады. Қосмышаның негізгі ортасы (объект theApp) – барлық құрылған объектілерге және хатамалардың кезек бойынша өндеуіне жауап береді. theApp объектісі глобалды болып табылады және ол WinMain функцияның жұмыс істеуінен ерте құрылады. Win Main функцияның жұмысы theApp объектісінің InitInstance және Run екі әдісін тізбектеп шақыруынан тұрады. Термин түрінде оны былай айтуға болады: WinMain theApp объектісіне InitInstance хаттаманы жібереді, ол InitInstance әдісінің әрекет жасауын бастайды.

InitInstance хаттамасын алған соң, theApp объектісі қосымшаның ішкі объектілерін құрады. Құру процессі тізбекті бір объектілердің басқа объектілерін (порождениясын) тудырады. Ең басқапқы тізбектін объектілерінің жиынтығы MFC құрылымымен аңықталады, олар: негізгі рамка, шаблон, құжат, бейне. Олардың қосымшада жұмыс ролі кейін қарастырылады.

TheApp алынған келесі хаттама – Run әдісін іске қосады. theApp объект тізбектен цикл ретінде хатаманы таңдайды және қосымшаның объектілеріне хатамаларының өндеуін береді.

Кейбір объектілер пайдаланушымен экранда графикалық бейне реттінде болады. Бұл интерфейсті объектілер әдеттегідей Windows-терезесімен байланысты. Олардың ортасында ең маныздысы рамка және бейне, сондықтан оларға объект ең бірінше Dispatch функциясына Windows-терезе механизм арқалы кезектен хаттамаларды таратады. Пайдаланушы негізгі рамка терезесінің командасын тандаған кезде командалық хаттамалар пайда болады. Олар бірінші theApp объект арқылы негізгі рамка объектісіне жіберіледі, содан соң арнайы маршрут бойынша басқа объектілерге барады, оның ішінде бірінші құжат пен бейне болады, оларға пайданалушыдан келген команда туралы хабарлайды.

Қосымшаның жұмыс істеу кезінде бір объектілерден басқа объектілерінің әдістерін әдеттегі шақырулары болады. Объектілі-бағытталған терминологиясында мұндай шақырулар хатамалар деп аталады. Visual C++ кейбір әдістерге осы статусты берген (мысалы, OnDraw әдісі). Құжат, бейне және негізгі рамка объектілердің мағыналары маңызды.

Мұнда, құжат қосымшаның мәліметтерінен тұрады, бейне мәліметтерді экран түріне шығаруын ұйымдастырады, ал негізгі рамка терезесі – ол қосымша терезесінің ішінде орналасқан барлық басқа терезелер.

Мұрагерлік – объектілі-бағытталған программалаудың негізгі фундаменталды идеясы болып келеді. Дәл осы мұрагерлік механизм программистқа тұрақты болып қалатын MFC библиотекасына кірмей, базалық класының тәртіптерін қайта анықтауға және қосуға мүмкіндік береді. Барлық өзгерістер өздік өңделген класста орындалады. Программисттың негізгі жұмысы осы болып табылды.

Қосымшадан тұратын объектілер MFC библиотека классынан шыққан объектілері болып табылады. Қомысшаны құру процессі келесіден тұрады: программист MFC библиотекасынан CWinApp, CFrameWnd, CDocument, CView және т.б. класстарды алып олардан өнделген кластарын құрады. Қосымша өнделген кластарынның жиынтығы болып құрылады. Әр объектте базалық классымен анықталған мұрағатталған және программист қосқан келбеттері болады. Мұрағатталған келбет сондай қосымшалардың жалпы тәртіп сұлбасын анықтайды. Жаңа келбеттер қосымшаның алдында тұрған мақсаттарының шешіміне керекті спецификалық өзгешелерін іске қосуын мүмкіншілігін береді.

Өңделген класты анықтаған кезде программист:

- базалық классының кейбір әдістерін қайта анықтай алады, мұнда базалық классында қайта анықталмаған әдістер сол түрінде мұрағаттанады;
- жаңа әдістерді қоса алады;
- жаңа айнымалыларды қоса алады.

MFC библиотека негізінде құрылған қосымшаны – «айсберг» ретінде салыстыруға болады, оның көп бөлшектері көрінбейді, бірақ ол қосымшаның негізі болып табылады. Қосымшаның MFC

библиотекасына жататын бөлшегін (framework) – қосымшаның каркасы деп атайды.

Қосымшаның жұмысын программист құрған қосымшаның бөлігі мен және каркастың қарымқатынас процесс ретінде қарастырайық. Әрине, программист анықтаған әдістердің ортасында базалық классының әдістерін шақыруы кездеседі, оны библиотекадан шақыртылған функция ретінде қарастыруға болады. Сонымен қоса, программистпен аңықталған өнделген кластарының әдістері ата-аналық класс әдісімен шақырылуы мүмкін. Басқаша айтсақ, каркаспен өнделген класс тең құқты – олардың әдістері бірін-бірі шақыра алады. Мұндай тең құқық объектілі-бағытталғын программалаудын ішінде бар виртуалды әдістер полиморфизмның арқасында болады.

Егер базалық класстың әдісі виртуалды деп жарияланса және оны құрастырушы өнделген класста қайта анықтаса, онда іске қосу моментінде базалық кластын полиморфты функциясы ретінде осы әдіс шақырлса, сонымен қоса өнделген кластың әдісі шақырылады. Яғни, программист анықтаған әдісін каркас шақырады.

Құрастырушы анықтаған M1 виртуалды әдіс шақыртылса, Visual C++ терминалогия бойынша, каркас өнделген кластың объектісіне M1 хаттамасын жібереді, ал сол объектінің M1 әдісі сол хаттаманы өндейді. Егер M1 хаттамасы өңделген кластың объектісіне жіберілсе, ал сонын хаттама өңдеушісі программистпен анықталмаса, объект сол әдісті анықталған жақын тұрған ата-аналық классының M1 әдісін мұрағат етеді. Егер сол хаттамасының өндеушісі программистпен құрылса, ол автоматты түрде ата-аналық класста, өндеуші болмағандықтан, анықталған әрекетін болдырмайды.

Visual C++-пен қосымшаның каркас түсінігі өте тығыз байланысқан. Ол қосымшаның каркас түсінігіне ұқсас, бір ақ ол бір қосымшаға қатысты емес, көпшілік қосымшалар құрылатын библиотекасына қатысты.

Қосымшаның каркасы – ол программист алатын тек қосымша мәліметтер тип ролін орындайтын класс жиынтығы емес, сонымен қоса ең басты денгейде құрылыс блок ретінде қолданылатын библиотека класс жиынтығы. Қосымшаның каркас мысалы ретінде MFC және OWL библиотеканың кластарын келтіруге болады.

Қосымшаның құрылыс принцитері жоғарыда айтылған, енді ол Visual C++ қалай құрылатынын қарастырайық. Оның алдында қосымша базалық және өңделген класс жиынтығы болып қарастырылды, бірақ қосымшаның жұмыс істеуі үшін класстардың сипатынан басқа қосымшамен байланысты ресурстардың сипаты, аңықтама жүйесі керек және т.б.

Visual C++ орталағында жобалардың әр түрлі типтерін құруға болады. Сондай жобаларды кейін компиляция процессінен өткізіп оларды іске қосуға болады. Microsoft фирмасы Visual C++ орталығында жобаларды тез және оңай құру үшін арнайы инструментарийын өңдеп шығарған. Мысалы: MFC AppWizard (exe) мастер MFC библиотекасын қолданып бір құжатты көп құжатты немесе диалог интерфейсі бар Windows-қосымшалардың жобаларын құру мүмкіндігін береді.

Құрылған қосымшаның остовына жобамен жұмыс істеу кезінде кейін жаңа өнделген класстарының остовын құруға арналған басқа ClassWizard (мастер классов) инструменталды құрылғыны қолдануға болады. ClassWizard-тың тағыда бір негізгі міндеті ол қайта анықталған әдістерінің остовтарын құрады. Ол классқа келетін барлық хаттамаларын көре алады және сол кез келген хаттамаларға өңдеушінің остовын құра алады.

Microsoft Developer Studio компилятордың құрамына программистқа қосымшаны құруын жеңілдететін құралдар енгізілген. Ең бірінші оларға MFC AppWisard, ClassWizard және ресурс редакторы жатады. MFC AppWizard арқылы құрастырушы орталығы тез жаңа қосымшалардың шаблондарын құра алады, мұнда программист бір де бір код жолын жазбайды. Тек берілген сұрақтарға жауап беріп қосымшаның алғашқы код шаблондарымен ресурс файлдары дайын болады. Сол мәтіндерді трансляция процессінен өткізіп қосымшаның соңғы модулін алуға болады.

Әрине, қосымшаның қолданбалы бөлігін программист өзі өңдеу тиіс. Қосымшаның ресурстарын құру үшін ресурс редакторы арналған. Ол арқылы тез жаңа менюлерді, диалог панельдерін, toolbar басқару панельдеріне батырмаларды және т.б. құруға болады. ClassWizard құралы құрылған және редакторланған ресурстарына соларды басқару кодын іске қосу мүмкіндігін береді. Менюдан алынған хаттамаларын өңдеу, диалогты панельдерінің басқару органының және т.б. функцияларын

анықтап сипаттайтын ClassWizard құрылғысы өз атқаруына алады.

Microsoft Visual C++ орталығында түрлі құралдар көмегімен құралытын жобалардың түрлерін қарастырайық:

• MFC AppWizard (exe) – мастер көмегімен бір құжатты, көп құжатты немесе диалог интерфейсі бар Windows-қосымшаларды құруға болады. Бір құжатты қосымшада пайдаланушы кез келген уақытта тек бір файлмен жұмыс істейді. Көп құжатты қосымшада – керсінше бір уақытта әр өздік терезесінде бір неше құжаттармен жұмыс істейтін мүмкіндігі бар.

• MFC AppWizard (dll) – MFC негізделген DLL құрылымын құру мүмкіндігін беретін мастер. Ол арқылы болашақ DLL сипаттамаларын анықтауға болады.

• AppWizard ATL COM – ActiveX басқару элементін немесе ActiveX (ActiveX Template Library - ATL) жаңа библиотека шаблонын қолданып автоматтандыру серверын құратын құрылғы. Осы мастердің опциясы белсенді серверды (DLL) немесе (exe-файл) орындалатын сыртқы серверді тандау мүмкіндіген береді.

• Custom AppWizard – бұл құрал арқылы AppWizard пайдаланушы мастерларын құруға болады. Пайдаланушы мастер қосымшлардың MFC немесе DLL стандартты мастерларда негізделуі мүмкін, сонымен қоса қолданылған жобаларда немесе тек құрастырушы анықталған қадамдар болуы мүмкін.

• DevStudio Add-in Wizard – толықтауыш мастері Visual Studio-сына толқындауыштарды қосу мүмкіндігін береді. DLL кенейту библиотекасы сайман тақталарын қолдана алады және Visual Studio оқиғаларына орай әрекет жасай алады.

• MFC ActiveX ControlWizard – басқару элементтерінің мастері жобада MFC басқару элементтеріне негізделген бір немесе бірнеше ActiveX басқару элементтері бар құру процессін іске асырады.

• Win32 Console Application – консольді қосымша жобасын құру мастері. Консольді қосымша – ол графикалық интерфейсі жоқ (терезе) және DOS немесе Windows терезелерінің команда жолынан орындалатын программа. Консольді қосымшаның жобасы бос болып құрылады, оған бастапқы мәтін файлдарын қолмен енгізуін талап етеді.

• Win32 Dynamic-Link Library – библиотекаға динамикалық қосылатын бос жобасын құрайды. Компилятордың және жинақтаушының қондырғылары DLL құруына бағытталады. Бастапқы файлдар қолмен енгізіледі.

• Win32 Static Library – бұл құрылғы статикалық (объекті) библиотекасын генерациялауына арналған бос жобасын құрайтын құрылғы.

Әдебиеттер

1. Коплиен Дж. Программирование на C++. Классика Computer Science. – СПб: Питер, 2009. – 254 с.
2. Александреску А. Современное проектирование на C++. – СПб: Питер, 2008. – 225 с.
3. Липпман С. Основы программирования на C++. – М., 2010. – 221 с.
4. Понамарев В.А. Программирование на C++ / C# вVisual Studio NET. – БХВ-Птербург, 2010. – 236 с.
5. Климова Л.М. Практичесое программирование. Решение типовых задач. – М., 2012. –115 с.
6. Дейтел Х. Как программировать на C++. – Киев, 2011. – 136 с.

Түйін

Visual Studio C++ программалау тілін құру орталығының қосымшалардың архитектурасы арқылы жобалармен жұмыс істеуін қамтамасыз етеді. Қосымшаны құруда программамен жұмыс істеу барысында программалар және олардың компонентерін жинақтауға көмек жүйесін құруға және олардың компонеттерін жинақтақтауға көмектеседі. Қосымшаның жұмыс істеу кезінде бір объектілерден басқа объектілерінің әдістерін әдеттегі шақырулары орындалады. Сондықтанда Microsoft Visual C++ орталығында қосымша құрылғалар көмегімен құралытын жобалардың түрлерінің құрылуын оңтайландыру қажет.

Резюме

Visual Studio предоставляет центр разработки языка программирования C ++ с архитектурой приложений через архитектуру приложений. Создание приложения помогает вам создать систему помощи при сборке программ и их компонентов при работе с программным обеспечением и компиляции их компонентов. Когда приложение запускается, выполняются обычные приглашения на методы объектов, отличных от одного.

Поэтому Microsoft Visual C ++ необходимо оптимизировать создание новых типов проектов с помощью дополнительных инструментов.

Summary

Visual Studio provides a C ++ programming language development center with an application architecture through the application architecture. Creating an application helps you create a help system when building programs and their components when working with the software and compiling their components. When the application starts, ordinary prompts to methods of objects other than one are executed. Therefore, Microsoft Visual C ++ needs to optimize the creation of new types of projects with the help of additional tools.

УДК 657.31

Курманова А.Д., *магистрант спец. «Информационные системы»*
Научный руководитель: ***Серимбетов Б.А.,*** *к.т.н., доцент*
КазУЭФМТ

ГОСУДАРСТВЕННАЯ ИНФОРМАЦИОННАЯ СИСТЕМА «АИИС «ЭГЗ» – КАК ЭФФЕКТИВНАЯ СИСТЕМА ЭЛЕКТРОННЫХ ГОСУДАРСТВЕННЫХ ЗАКУПОК

В 1978 г. был создан Информационно-вычислительный центр Министерства финансов Казахской ССР согласно «Постановлению Совета Министров Казахской ССР от 24 сентября 1971 г. №553 «Об утверждении Положения о Министерстве финансов Казахской ССР», далее путем реорганизаций на базе центра было создано ТОО «Центр электронной коммерции», которое было определено Единым оператором в сфере электронных государственных закупок согласно Постановлению Правительства Республики Казахстан от 31 декабря 2008 года №1317.

В 2013 г. ТОО «ЦЭК» было передан в республиканскую собственность согласно решению Правительства Республики Казахстан и Министерство финансов Республики Казахстан приняло права владения и пользования со 100% государственной долей участия. В соответствии с постановлением Правительства Республики Казахстан от 5 мая 2017 г. №248 товарищество с ограниченной ответственностью «Центр электронной коммерции» преобразовано в акционерное общество «Центр электронной коммерции», которое зарегистрировано в органах юстиции 26 июня 2017 г.

АО «Центр электронной коммерции» – это лидер на казахстанском рынке IT. Более 35 лет компания внедряет IT-технологии, трансформируя бизнес-процессы и общество, устанавливает связь между бизнесом и государством.

На сегодняшний день компания выполняет ряд проектов, несущих важный социальный характер для обеспечения прозрачности и эффективности деятельности государственных органов.

Основные проекты компании Электронные государственные закупки, е-Минфин и Казначейство-клиент способствуют эффективному управлению государственными финансами, развитию конкуренции в сфере государственных закупок, снижению затрат на содержание государственного аппарата и повышению прозрачности расходования бюджетных средств.

Компания предоставляет заказчикам услуги разработки высоконагруженных интернет-сервисов и приложений, технической поддержки пользователей, системно-технического администрирования программного и аппаратного обеспечения центров обработки данных, консалтинга в области информатизации государственных (общественных), персональных и коммерческих финансов, обучения в сфере государственных закупок и финансов, управления IT-проектами.

Рассмотрим один из проектов компании, а именно портал для проведения государственных закупок в режиме реального времени, созданный для обеспечения прозрачности процесса и эффективности использования бюджетных средств.

Автоматизированная интегрированная информационная система «Электронные государст-

венные закупки» (далее – ЭГЗ) предназначена для проведения государственных закупок в режиме реального времени. Система обеспечивает заключение электронных договоров о потребностях заказчиков на поставку товаров, работ, услуг, их консолидацию, проведение закупочных процедур, определение поставщика, публикацию сведений о заключенных договорах и результатах их исполнения на веб-портале государственных закупок.

Основной целью проекта является проведение государственных закупок в режиме реального времени, который обеспечивает прозрачности процесса закупок и целевое использования бюджетных средств, выделяемых на приобретение товаров, работ и услуг.

Перед системой лежат следующие задачи:

- снижение бюджетных расходов на приобретение товаров, работ и услуг для государственных нужд;
- единый порядок формирования и размещения государственного заказа;
- сокращения затрат на проведение процедур государственных закупок;
- создание равных условий конкуренции среди поставщиков продукции;
- быстрый доступ к накопленной информации;
- значительного сокращения бумажного документооборота;
- повышение транспарентности и открытости процесса государственных закупок;
- снижение количества правонарушений в процессе государственных закупок.

Основные функции системы заключаются в следующем:

- регистрация участников процесса государственных закупок;
- планирование государственных закупок;
- сбор информации о проведенных государственных закупках;
- проведение электронных государственных закупок, в том числе обмен электронными документами между заказчиком и потенциальным поставщиком;
- предоставление информации о планируемых, проводимых и осуществленных государственных закупках посредством веб-портала государственных закупок;
- формирование статистики и отчетности по проведенным государственным закупкам;
- публикация разъяснений и нормативно-справочной информации в сфере государственных закупок;
- представление и публикация сведений, включаемых в реестры государственных закупок.

В целом, основными преимуществами электронных государственных закупок являются:

- эффективный способ борьбы с коррупцией;
- реальная экономия бюджетных средств;
- удобство работы в сфере государственных закупок;
- создание эффективных условий для здоровой конкуренции;
- поддержка развития отечественного предпринимательства;

Автоматизированная интегрированная информационная система «Электронные государственные закупки» предназначена для осуществления взаимодействия ~25000 государственных заказчиков, организаторов и ~200000 поставщиков при закупках товаров, работ и услуг в режиме реального времени в сети Интернет. Для этого Система обеспечивает сбор и публикацию информации о потребностях заказчиков на поставку товаров, выполнение работ, оказание услуг, осуществление публичных процедур определения поставщика различными способами, заключение контрактов и отслеживание их исполнения на едином веб-портале государственных закупок Республики Казахстан.

Если в Казахстане ЭГЗ и воспринимается как нововведение, инициированное государством, то в развитых странах это уже вовсе не новация. При создании отечественной системы был детально изучен успешный опыт других государств в предоставлении услуг населению при осуществлении электронных госзакупок, в частности, ОАЭ, Израиля, Южной Кореи.

Текущая архитектура АИИС «ЭГЗ» также показала свою актуальность при ее демонстрации на международном форуме по государственных закупкам, организованном Всемирным банком, на этом форуме Казахстан признан лидером по динамике развития электронных закупок в государственном секторе в Средней Азии.

В ЭГЗ должна быть прозрачность, чтобы наглядно было видно, что никто не изменил условия ни при раздаче тендерной документации, ни при подведении итогов конкурса. Электронные закупки подразумевают точность информации, регистрации и решений.

АИИС «ЭГЗ» является государственной информационной системой и неотъемлемой частью общего ландшафта электронного правительства Республики Казахстан. Веб-портал государственных закупок обеспечивает многовекторную функциональность, такую как регистрация и планирование государственных закупок, сбор информации о государственных закупках и электронных государственных закупках, в том числе обмен электронными документами между клиентом и потенциальным поставщиком и формирование статистики и отчетности о проведенных государственных закупках, публикации разъяснений и справочной информации в области государственных закупок.

Все это должно способствовать сокращению бюджетных расходов, созданию равных условий для конкуренции между и среди поставщиками услуг, значительному сокращению объема документов, повышению прозрачности, транспарентности и открытости в процессе государственных закупок и созданию равных условий конкуренции среди поставщиков продуктов. И поскольку важным аспектом деятельности любого государства являются правильные и оптимальные решения в сфере государственных финансов, способствующие соблюдению баланса интересов бизнеса, общества и самого государства, поэтому и дальше следует продолжать работу в обеспечении равного доступа и равных возможностей, повышая качество государственных закупок.

Эффективная система государственных закупок повышает возможности государства в регулировании бизнеса, создавая формы воздействия системы государственных заказов на экономику, стимулирующие ее развитие. Это эффективный способ для государства при выборе наиболее приемлемого метода удовлетворения потребностей государства, а также для поставщика, при получении заказа и возможности рекомендовать себя наилучшим образом.

Литература

1. Закон Республики Казахстан от 4 декабря 2015 года № 434-V «О государственных закупках».
2. Электронный журнал «Государственный заказ. Вопросы и ответы». https://gz.mcfr.kz/
3. http//www.ecc.kz/- АО «Центр электронной коммерции».

Резюме

Ряд проектов, несущих важный социальный характер для обеспечения прозрачности и эффективности деятельности государственных органов в системе государственных закупок повышает возможности государства в регулировании бизнеса и стимулирует ее развитие. Основными целями проектов является проведение государственных закупок в режиме реального времени, что в свою очередь обеспечивает транспарентость процесса закупок и целевое использования бюджетных средств.

Түйін

Бизнесті реттеу және оны дамытуды ынталандыру бойынша мемлекет қызметінің ашықтығы мен тиімділігін қамтамасыз ету үшін маңызды әлеуметтік сипатқа ие бірқатар жобалар. Жобалардың негізгі міндеттері мемлекеттік сатып алуды нақты уақыт тәртібінде өткізу болып табылады, бұл өз кезегінде сатып алу процесінің ашықтығын және бюджет қаражатын мақсатты пайдалануды қамтамасыз етеді.

Summary

A number of projects that have an important social character for ensuring transparency and efficiency of the state’s activity in regulating business and stimulating its development. The main objectives of the projects are to conduct state purchases in real time, which in turn ensures transparency of the procurement process and the targeted use of budgetary funds.

ӘОЖ 004.9(075):339.543
Қабдеш Б.О., *«Ақпараттық жүйелер» мамандығының магистранты*
Ғылыми жетекшісі: ***Абдыманапов С.А.,*** *д.пед.н., профессор*
ҚазЭҚХСУ

.

ИНТЕРНЕТТЕГІ ДЕРЕКТЕРМЕН АЛМАСУ ҚАУІПСІЗДІГІН ҚАМТАМАСЫЗ ЕТУ ҮШІН ПРОГРАММАЛЫҚ ҚҰРАЛДАРДЫ ЗЕРТТЕУ

Қазіргі заманғы өңдеу әдістері, тарату және ақпаратты жинақтау, түпкі пайдаланушыларға жолданған деректерді жоғалту, бұрмалау қауіпінің пайда болуына ықпалын тигізді. Сондықтан ақпараттық қауіпсіздікті қамтамасыз ету компьютерлік жүйелер мен желілерінің жетекші бағыттарының бірі болып табылады.

Интернет көптеген ұйымдарға бағдарламаларды таратудың жаңа жолдарын пайдалануға ықпал етеді. Көп компаниялар пайдаланушыларға өнімдерінің тест нұсқаларын, кейде демо-нұсқаларын жүктеуге мүмкіндік береді. Дегенмен, көптеген компаниялар тестілеу үшін толық функциональды нұсқасын жүктеуге, егер пайдаланушы бағдарламаны коммерциялық мақсатта қолданса төлеуге және тіркелу үшін shareware тәсілін қолданады. Егер пайдаланушылар Интернет арқылы жүктелген бағдарламаны дұрыс тіркемесе, ұйым лицензиялау ережесін орындамайды. Мұндай фактілер анықталған жағдайда ұйым сот алдында жауап беріп, беделін түсіреді.

Алдымен вирустарды жұқтырудың ең кең тараған тәсілі дискеталар болды, өйткені олардың көмегімен компьютер арасында бағдарламалар таратылды. BBS пайда болғаннан кейін вирустар модем арқылы тарала бастады. Интернет вирустар таралуының тағы бір каналының пайда болуына әсерін тигізіп, оларды жоюдың дәстүрлі әдістері қолданылмайды. Ғаламдық желілерден бағдарлама жүктеуге рұқсат ететін ұйымдар, бағдарламаларды вирустарқа тексеруді оңтайландырады [1].

Вирустармен жұқтыру қаупі компьютерде жаңа файлдардың немесе бағдарламалардың пайда болуына, сондай-ақ Интернетте жұмыс істеу конфигурациясындағы өзгерістер, электрондық поштаны оқу мен файлдарды жүктеуге пропорционалды. Компьютер немесе ондағы деректердің маңызы көп болған сайын, вирустарға қарсы қауіпсіздік шаралары туралы көп ойластыру қажет. Жұқтырған бағдарламалар мен файлдарды жүктеуді шектеу қажет. Вирустарды тексеру әсіресе жаңа файлдар үшін мұқият жүргізілуі керек.

Негізгі құрал ретінде объектілі-бағдарланған тәсіл ұсынылады. Инкапсуляция, мұрагерлік, полиморфизм, объектілер қырларын бөлу – бұл әмбебап ұғымдар барлық ақпараттық қауіпсіздік мамандары білуі қажет. Заң шығарушы, әкімшілік және процедуралық деңгей ақпараттық қауіпсіздікті қамтамасыз ету үшін маңызды болып табылады. Ақпараттық қауіпсіздікті мәселесінің маңыздылығын жан-жақты атап көрсету қажет, зерттеудің маңызды бағыттарына ресурстарды шоғырландыру, білім беру қызметін үйлестіру, ақпараттық қауіпсіздікті бұзушыларға теріс қарымқатынасы құру – мұның барлығы заңнамалық деңгейдің функциялары [2].

Әкімшілік деңгейдің басты міндеті ақпараттық қауіпсіздік саласындағы бағдарлама құрып және қажетті ресурстар бөліп, жұмыстың жай-күйін бақылай отырып, оның орындалуын қамтамасыз ету. Ақпараттық активтер ұйымдастыратын қауіпсіздік саясаты бағдарламаның негізі болып табылады. Саясатты әзірлеу және қауіпсіздік бағдарламасы тәуекелдерді талдап, бірінші кезең ең кең таралған қауіптермен танысу болып табылады. Басты қауіп – АЖ-ның ішкі күрделілігі, ақпараттық жүйелерде қызмет көрсететін штаттағы пайдаланушылардың, операторлардың, жүйелік администраторлардың қателері. Екінші орында залал мөлшері бойынша ұрлық болып тұр. Инфрақұрылымды қолдайтын өрттер және басқа да апаттар нақты қауіп төндіреді. Жалпы бұзушылықтарда сыртқы шабуылдардың үлесі артуда, бірақ негізгі шығынды өздері келтіреді. Көпшілігі ұйымдарға тәуекелдермен жалпы танысу жеткілікті, типтік ориентация, ақылға қонымды материалдық шығындар базалық қауіпсіздік деңгейін қамтамасыз етуге мүмкіндік береді. Қауіпсіздік саясаттын әзірлеуге британдық стандарт BS 7799:1995 елеулі көмек көрсетеді. Бағдарлама әзірлеу және қауіпсіздік саясаты нақтылау деңгейі ұғымын пайдалануға үлгі бола алады. Олар әр түрлі

деңгейдегі сұрақтарға жауап беру үшін бірнеше бөлімге бөлінеді. АЖ-ның картасын әзірлеу және өзекті жағдайда ұстау бағдарламаның маңызды элементі болып табылады. АЖ өмірлік циклін қарау және қауіпсіздік шараларын синхрондау сенімді, үнемді қорғау құру үшін қажетті шарттын бірі. Өмірлік циклдің төмендегідей кезеңдері бар:

- бастамашы болу;
- сатып алу;
- орнату;
- пайдалану;
- пайдаланудан шығару.

Қауіпсіздікті жүйеге қосу мүмкін емес, оны басынан бастап соңына дейін енгізу қажет. Өмірлік цикл ұғымын ақпараттық жүйелерге ғана емес, қызметкерлерге де пайдаланған тиімді. Бастамашы болу кезеңінде лауазым талаптарының сипаттамасы және компьютерлік артықшылықтар, орнату кезеңінде қауіпсіздік мәселелері жөніндегі оқыту жүргізу, пайдаланудан шығару кезеңінде ұқыпты әрекет ету қажет [3].

Дербес компьютердің программалық өнімі мен жіберілетін ақпаратқа рұқсатсыз шығудан ең сенімді қорғау – әр түрлі шифрлау әдісін (ақпарат қорғаудың криптографиялы әдістері) қолдану болып табылады.

Қорғаудың криптографиялық әдістері деп ақпаратты түрлендірудің арнайы құралдарының жиынтығын айтамыз, нәтижесінде оның мазмұны жасырылады.

Криптографиялық әдістердің маңызды аймақтарда қолданылуына қарамастан криптографияны эпизодтық қолдану оның бүгінгі қоғамда атқаратын ролі мен маңызына тіптен жақын көрсеткен жоқ. Криптография өзінің ғылыми пәнге айналуын көрсеткен жоқ. Криптография өзінің ғылыми пәнге айналуын электрондық ақпараттық технологиямен туындаған практиканың қажеттілігі керек.

Криптографиялық жүйелер қаншалықты күрделі және сенімді болғанымен олардың кемшіліктері бұл кілттерді болу проблемасы. Екі абонент арасында жасырын ақпарат алмасу үшін кілтті бір абонент таңдап, екінші абонентке жасырын түрде жіберуі қажет. Кілтті байланыс каналы арқылы жіберу үшін тағы бір криптожүйені қолдану керек. Осы және басқа проблемаларды шешу үшін ашық кілтті криптожүйелер ұсынылған. Олар симметриялық криптожүйелер деп аталады.

Ақпаратты қорғаудың криптографиялық әдісі ақпаратты шифрлаудың, кодтаудың немесе басқаша түрлендірудің арнайы әдісі, мұның нәтижесінде ақпарат мазмұнына криптограмма кілтінсіз және кері түрлендірмей шығу мүмкін болмайды. Криптографиялық қорғау – ең сенімді қорғау әдісі, өйткені ақпаратқа шығу емес, оның тікелей өзі қорғалады, (мысалы, әуелі тасуыш ұрланған жағдайдың өзінде ондағы шифрланған файлды оқу мүмкін емес).

Мұндай қорғау әдісі стандартты операциялар немесе программалар кестесі түрінде жүзеге асырылады. Операциялық жүйенің негізіндегі қорғау көбінесе қатынас құруды басқарудың процедураларын жүзеге асыруға мүмкіндік беретін мәліметтер қорын басқару жүйелері деңгейіндегі қорғау құралдарымен толықтырылуы керек.

Әдебиеттер

1. Галатенко В.А. Основы информационной безопасности. – М.:ИНТУИТ.РУ. – 2003. – С. 15-26.

2. Завгородний В.И. Комплексная защита информации в компьютерных системах. – М.: «Логос». – 2001. – С. 8-16.

3. Малюк А.А., Пазизин С.В., Погожин Н.С. Введение в защиту информации в автоматизированных системах. – М.: «Горячая Линия-Телеком» .– 2001. – С. 5-14.

Түйін

Интернеттегі деректермен алмасу қауіпсіздігін қамтамасыз ету үшін программалық құралдарды зерттеп, тиімді қорғау саясатын жоспарлау, ақпаратты қорғау құралдарын салыстырып, іс-жүзінде жүзеге асыру. Қауіпсіздік саясатының құрамына мүмкін болатын қауіптерге талдау жасайтын және оларға қарсы әрекет шаралары кіретін қорғаныштың белсенді сыңарын құру көзделді. Қауіпсіздік саясатының құрамына ең кемінде мына элементтер кіруі керек: қатынас құруды ерікті басқару, объектілерді қайтадан пайдаланудың қауіпсіздігі және қатынас құруды басқару.

Резюме

В статье рассматриваются проблемы исследования программных средств для обеспечения безопасности обмена данными в интернет-системах, планирования эффективной политики защиты, реализация средств защиты информации В состав должны входить как минимум следующие элементы политики безопасности: создание добровольных отношений управления и безопасность объектов.

Summary

The research tools to ensure the safety of sharing data in online systems, planning effective protection policies, the implementation of information security tools. The composition of the security policy to include the measures to counter the threats that came to the conclusion that their analysis of the active protection component. The composition should include at least the following elements of the security policy: the creation of a voluntary relationship management and security features.

УДК 004.416.6

Майлыбаева А.М., *магистрант спец. «Информационные системы»*
Научный руководитель: ***Серимбетов Б.А.,*** *к.т.н., доцент*
КазУЭФМТ

ИНТЕГРАЦИОННОЕ ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ ИНФОРМАЦИОННОЙ СИСТЕМЫ «ГОСУДАРСТВЕННАЯ БАЗА ДАННЫХ «Е-ЛИЦЕНЗИРОВАНИЕ» С ИНФОРМАЦИОННЫМИ СИСТЕМАМИ ГОСУДАРСТВЕННЫХ ОРГАНОВ

Информационная система «Государственная база данных «Е-лицензирование» создана с целью автоматизации процессов лицензирования, разрешительных документов и обеспечения эффективного, прозрачного механизма информационного взаимодействия между государственными органами – лицензиарами и бизнес-сообществом Республики Казахстан. Система реализована в рамках Программы формирования и развития «электронного правительства» в Республике Казахстан, и Государственной программы по форсированному индустриально-инновационному развитию Республики Казахстан на 2010-2014 годы.

Портал «Е-лицензирование» (http://elicense.kz) обеспечивает физическим и юридическим лицам (гражданам и организациям) следующие преимущества [http://elicense.kz]:

- получение информации о порядке получения лицензии и разрешительных документов, ознакомление с квалификационными требованиями и перечнем необходимых документов, согласно нормативно-правовым актам;
- подача электронного заявления на получение, переоформление, при этом за счет интеграции и оптимизации исключена необходимость уставных документов организации, документов удостоверяющих личность заявителя, иных сведений, которые можно получить из государственных информационных систем;
- электронная оплата государственной пошлины при подаче заявления на получение лицензии и приложении к лицензии, а так же разрешительных документов посредством «Платежного шлюза «Электронного правительства»;
- сокращение прикрепления полного пакета документов для получения лицензии и разрешительных документов;
- контроль сроков и статусов рассмотрения электронных заявлений;
- мониторинг обработки заявления, в случае отказа – получение обоснованного отказа в соответствии с нормативно-правовыми актами Республики Казахстан;
- получение результата услуги в электронном виде, при этом лицензии и разрешительные документы выданные по бумажным заявлениям или через ЦОН также хранятся на портале в электронном формате;

- хранение электронных документов в личном кабинете;

- предоставление отчетности по лицензиям в государственный орган в электронном виде;

- проверка действительности лицензии и разрешительных документов на Интернет-ресурсе свободного доступа.

Перспективой использования интеграционного взаимодействия будет являться автоматизированная передача данных о выданных разрешительных документах в сфере оборота оружия в АИС СУ, изменение статуса разрешительного документа в ИС ГБД «Е-лицензирование» по сообщению АИС СУ (выданный разрешительный документ физического лица будет недействительным в случае привлечения к уголовно-административной ответственности), блокировка заполнения формы сведений при подачи заявления на получения услуги в электронном виде на портале www.elicense.kz при наличии запрещающих статей согласно Кодекса Республики Казахстан об административных правонарушениях в ответе АИС СУ по услугам (в сфере оборота оружия).

1. Разрешение на перевозку гражданского и служебного оружия и патронов к нему юридическим лицам.

2. Разрешение на перевозку гражданского оружия и патронов к нему физическим лицам.

3. Разрешение на хранение служебного оружия и патронов к нему.

4. Разрешение на хранение, хранение и ношение гражданского оружия и патронов к нему физическим лицам.

5. Разрешение на приобретение гражданского и служебного оружия и патронов к нему юридическим лицам.

6. Разрешение на хранение и ношение служебного оружия и патронов к нему работникам юридических лиц.

7. Заключение на ввоз на территорию Республики Казахстан, вывоз с территории Республики Казахстан и транзит через территорию Республики Казахстан гражданского и служебного оружия и патронов к нему юридическим лицам.

8. Заключение на ввоз на территорию Республики Казахстан, вывоз с территории Республики Казахстан, а также транзит через территорию Республики Казахстан единичных экземпляров гражданского оружия и патронов к нему физическим лицам.

9. Разрешение на приобретение гражданского оружия и патронов к нему физическим лицам.

10. Разрешение на открытие и функционирование стрелковых тиров (стрельбищ) и стендов.

11. Разрешение на приобретение гражданских пиротехнических веществ и изделий с их применением юридическим лицам.

12. Лицензия на осуществление деятельности по разработке, производству, ремонту, торговле, коллекционированию, экспонированию гражданского и служебного оружия и патронов к нему.

13. Лицензия на осуществление деятельности по разработке, производству, торговле, использованию гражданских пиротехнических веществ и изделий с их применением.

Дополнительно отмечаю, что данное интеграционное взаимодействие будет реализовано с целью ведения единого мониторинга оказания государственных услуг населению.

Литература

1. https://elicense.kz/

2. http://pravstat.prokuror.kz/rus/o-kpsisu/ais

3. http://mvd.gov.kz/portal/page/portal/mvd/MVD

Резюме

В рамках данной статьи выявлена целесообразность реализации интеграционного взаимодействия ИС ГБД «Е-лицензирование» с автоматизированной информационной системой «Специальные учеты» в части автоматической сверки с учетами привлечения к уголовно-административной ответственности в целях исключения фактов выдачи и использования разрешительных документов физическими лицами привлеченным к уголовно-административной ответственности.

Түйін

Осы баптың шеңберінде «Е-лицензиялау» МДҚ АЖ» қылмыстық-әкімшілік жуапкершілікке тартылғанды ескере отырып, автоматты түрде салыстыру «Арнайы есепке алу» ақпараттық жүйесімен интеграциялық өзара іс-қимыл жауапкершілікке тартылған жеке тұлғаларға рұқсат беру құжаттарын болдырмау және пайдалану мақсаты анықталды.

Summary

Within the framework of this article, it was revealed the expediency of implementing the integration interaction between the IS of the GDB "E-licensing" with the automated information system "Special accounts" in partial reconciliation with records of bringing to criminal administrative responsibility in order to obtain facts and use permits for individuals was brought to criminal-administrative responsibility.

ӘОЖ 004.353

Муратбекова А.К., *«Ақпараттық жүйелер» мамандығының магистранты*
Ғылыми жетекшісі: ***Муратбеков М.М.,*** *PhD, аға оқытушы*
ҚазЭҚХСУ

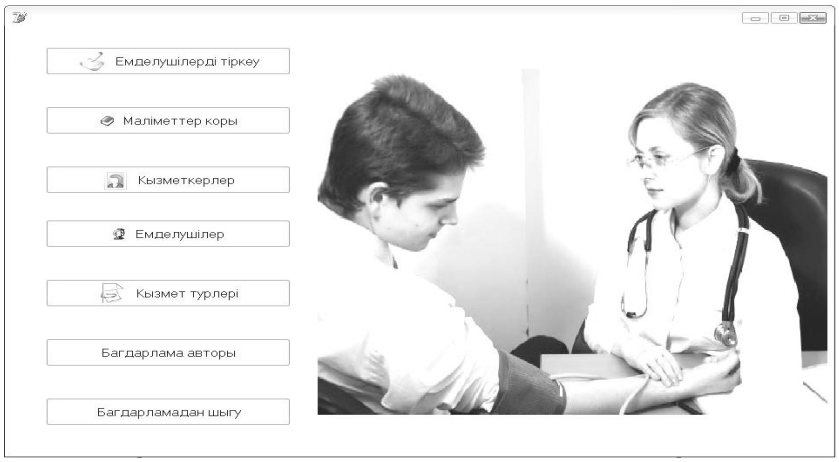
МЕДИЦИНАЛЫҚ ҚЫЗМЕТТЕРДІ АВТОМАТТАНДЫРУ ҮШІН АҚПАРАТТЫҚ ЖҮЙЕЛЕРДІ ДАМЫТУ

Қазіргі уақытта автоматтандырылған басқару жүйелері тек өндірісте ғана емес, ғылым мен техниканың да жұмыс өнімділігін арттырады. Сондықтан да еліміздің көптеген медицина, және әлеуметтік салаларын басқаруды автоматтандыру да өте өзекті мәселердің бірі болып табылады. Қазір бұл тұрғыда жұмыстар баяу да болса жүргізілуде.

Біздің бұл жұмысымыздың мақсаты «Жедел жәрдем қызметіндегі іс-қағаздарды» автоматтандыру арқылы жалпы іс-қағаздарды жүргізуді автоматтандыру мәселелерін шешу жолдарын қарастыру болып табылады [1].

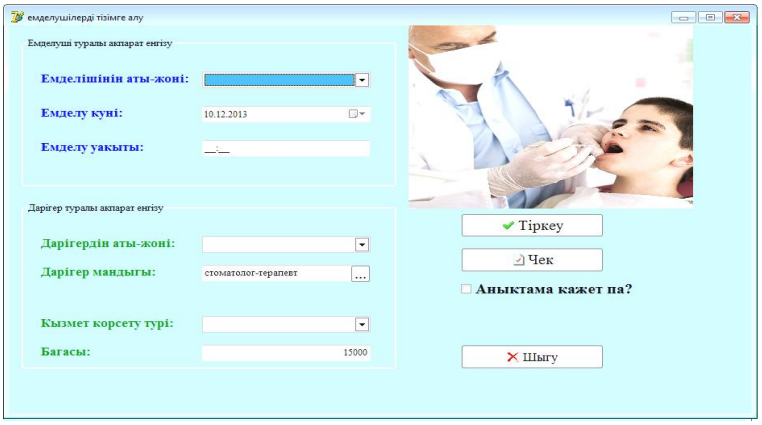
Сондықтан біздің жұмысымызда іс-қағаздарды автоматтандыруды іске асырудың бір жолы ретінде бағдарламамызды RAD Studio – да жасадық.

Енді автоматтандырылған басқару жүйесін құру әдістемесі арқылы құрылған бағдарламаны жасау тәсілін сипаттайық келесі терезе автоматтандырылған жүйенің басты формасы 1-сурет.



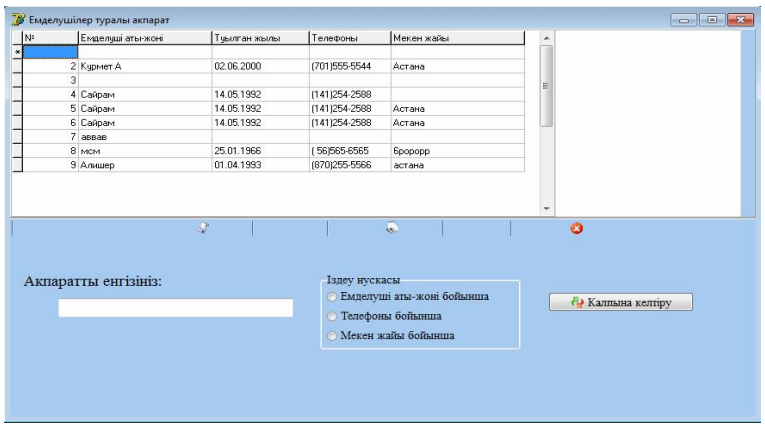
1-сурет. **Басты форма**

Бұл формада келіп түскен науқастың емделу күні, дәрігердің аты-жөні сонымен қатар тіркеу мен чек беру мүмкіндігі бар ол 2-сурет.



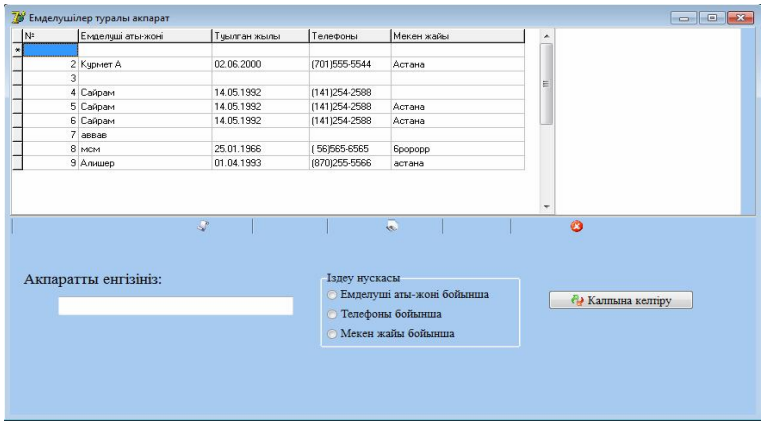
2-сурет. **Емделушілер тізімі терезесі**

Келесі терезе наухастардың тіркелгені туралы барлық ақпарат сақталған ол 3-сурет.



3-сурет. **Тіркеу мәліметтер қоры**

Келесі терезе Қызметкерлер туралы мағлұматтар береді сонымен қатар науқастардың аты-жөні бойынша, телефоны бойынша, мекен жайы бойынша тез іздеп табуға болады ол 4-сурет.



4-сурет. **Емделушілер туралы ақпарат**

Басқару жүйесінің алдында тұрған мақсатқа жетуге және жетудің жағдайын іске асыратын функция.

Басқару жүйесі басқарылатын (БО) және басқарылатын бөлшектерден тұрады. БО ресурстар түседі. Олардың қимылы тексеріліп және реттелініп отырылады. БО-ның жұмысы қоғамға пайдалы жұмыс етумен байланысты. Басқару бөлшегі бұл басқару органы. БО-ның жұмысын бақылайды. Белгілі қалыптан ауытқымауын қамтамасыз етеді. Басқару органы басқару аппаратынан (қызметкерлерден) және ақпаратты жинайтын, сақтайтын, өңдейтін техникалық құралдардан құрылып басқару шешімдерін қабылдайды. Жүйенің жұмысы БО және басқару бөлшектің тіке, кері ақпараттық байланыс арқылы бірігіп әрекет етуінен жүзеге асады.

Ішкі ақпарат тіке байланыс. Бұл жүйедегі элементтерді іс параметрлерін белгілейтін ақпарат тасқыны кері байланыс қабылдайтын басқару шешімдері. Сыртқы ақпараттық байланыстар. Бұл экономикалық объектінің жоғары бірігіп әрекет ететінін белгілейді. БО-нің міндеті ақпаратты қабылдау. Оны бағдарлама бойынша өңдеу және жүйенің құлқын белгілейтін басқару шешімдерін қабылдау. Автоматтандыру адамның өндіріс процессінде қатысуын азайтатын техникалық-ұйымдық және экономикалық әрекеттер болып табылады [2].

Әдебиеттер

1. Чекалов А.П. Базы данных: от проектирования до разработчика. – СПб.: Питер, 2013. – 350 с.
2. Гайдамакин Н.А. Автоматизированные информационные системы, базы и банки данных. – М., 2012. – 300 с.

Түйін

Мақалада жедел жәрдем қызметіндегі іс-қағаздарды тіркеу жұмысын автоматтандырудың бір жолы қарастырылған.

Резюме

В данной статье предлагается ряд способов автоматизации работы по регистрации скорой помощи.

Summary

This article offers a number of ways to automate the work of registering an ambulance.

ӘОЖ 004.85:614.2:616.136

Омарқожаева Ж.Е., *«Ақпараттық жүйелер» мамандығының магистранты*
Ғылыми жетекшісі: ***Абдыманапов С.А.,*** *д.пед.н., профессор*
ҚазЭҚХСУ

ЖҮРЕК-ҚАН ТАМЫРЛАРЫ АУРУЛАРЫНЫҢ ДАМУ ҚАУІПІҢ САРАПТЫҚ ЖҮЙЕ АРҚЫЛЫ ЗЕРТТЕУ ЖӘНЕ БАҒДАРЛАМАЛЫҚ ЖҮЙЕ ЖАСАУ

Бүгінгі таңда ақпараттық технологиялардың күнделікті өмірде алатын орны өте ауқымды. Себебі, қазіргі заман адамдарының күнделікті қарбалас өмірінде тілдесу, хабарласудан бастап, ақпарат алмасу, құжаттар, файлдармен жұмыс жасауда, қызмет саласында, барлық аймақта қолданатын жүйелер ақпараттық жүйелердің еншісінде жатыр.

Ақпараттық жүйелер медицина саласында да кең қолданыс тапқан. Қазіргі таңда денсаулық сақтау саласындағы процестерді оңтайландыру бойынша жұмыстар осы ақпараттық технологиялар негізінде жасалынады. Медициналық мекемелерде көптеген дербес компьютерлер мәтіндік құжаттаманы өңдеу, сақтау, деректер базаларынын статистикасын жүргізу және орындау, қаржылық есеп айырысу үшін қолданылады. Жеке мамандандырылған машиналар бөлігі әр түрлі диагностикалық және емдік құралдармен пайдаланылады [1].

Айта кетсек, медицина саласында сараптамалық жүйелерді жасау дамып келеді. Бұл жүйелер белгілі бір облыс бойынша маманның, сарапшының жинақтаған білімі негізінде күрделі интеллектуалды мәселелерді шеше алады және шешуге көмек бере алады. Қазіргі сәтте сараптамалық жүйелер әр түрлі қиындық туғызатын облыстарда қолданылады. Көбінесе сараптамалық жүйелер бизнесте, өндірісте және медицинада қолданылады.

Сараптамалық жүйенің қуаттылығы бірінші кезекте білім базасының қуаттылығымен және оны толықтыру мүмкіндігімен, екіншіден қоладанылатын әдістерге байланысты. Сараптамалық жүйені құру технологиясы алты кезеңнен тұрады: сәйкестендіру кезеңдері, концептуализациялау, нысандандыру, орындау, тестілеу, тәжірибелік пайдалану. Тестілеу кезеңінде сарапшы мен білім инженер диалогтық және түсініктемелер құралдарын пайдалана отырып тексереді. Сарапшы бағдарламаның пайдалануы қажетті деңгейі жеткенге дейін, тестілеу процесін жалғастыра береді. Тәжірибелік пайдалану кезеңінде сараптамалық жүйенін соңғы пайдаланушылар үшін жарамдылығы тексеріледі [2].

Сараптамалық жүйелер білімдер ережесінен (статикалық мәліметтер базасысы сияқты пәндік облыс) және белгілі айғақтарға қолданып жаңа айғақтар алуға болатын нұсқаулықтар жиынынан тұрады. Білімдердің базасы нақты мәселе бойынша қолданушыдан алынған мәлімет ережелерінен тұрады. СЖ жағдайды талдайды және бағытталған мәселе бойынша нұсқаулық береді. Әдетте фактілер білім базасында осы пән үшін тұрақты болып табылатын құбылыстарды сипаттайды. Сипаттамалары, мәндері тәуелді нақты міндеттерді СЖ жұмыс істеу процесінде пайдаланушыдан алады және оларды жұмыс жадында сақтайды. Мысалы, медициналық СЖ-де факт «дені сау адамда екі аяқ болады» білімді базасында, ал факт «науқастың бір аяғы болады» жұмыс жадында сақталады.

Көптеген емдеу-диагностикалық технологияларында қазіргі заманғы компьютерлер мүмкіндіктері дұрыс пайдаланылмайды. Ең алдымен,емдеу іс-шараларын тағайындау, диагностика ағымын болжау, аурулар және олардың нәтижелерін қамту қажет. Менің ойымша,қазіргі заманғы компьютерлік технологияларды медицинада жеткіліксіз пайдаланудын негізгі себептері ол нашар дамыған техникалық базасы, дайындаудың жеткіліксіз деңгейі, осы технологиялар саласындағы қазіргі заманғы аппараттық және бағдарламалық қамтамасыз етудің нашар жабдықталуы, мамандандырылған қолданбалы бағдарламалар пакеттерінің жоқ болуы әсерінен деп ойлаймын. Компьютерлік қосымшаларды қолдануда психологиялық аспектті қолданудын маңызы зор. Бұл дәрігердің жұмыс ерекшеліктерімен байланысты. Дәрігер зерттеуші болып табылады, оның жұмысы шығармашылық сипатқа ие, алайда ол тікелей нәтижеге жауап береді. Диагноз немесе емдеу туралы шешім қабылдағанда, ол өз және ол үшін беделге ие әріптестерінің білімі мен тәжірибесіне сүйенеді. Шешімнің негіздемесінің айқын көрсетілуі өте маңызды.

Бұл жүйе бір немесе бірнеше бағдарламашымен жазылатын қарапайым бағдарлама емес. Сараптамалық жүйе сарапшылардың, осы пәндік облыс бойынша инженерлер және бағдарламашылардың бірлескен жұмысының жемісі болып табылады. Бірақ айта кету керек, бағдарламаны сарапшылардын өздері жазған жағдайлар көп кездеседі [3].

Өмірінде ең болмағанда бір рет жүрек аймағы ауырмаған адам аз кездеседі. Аз қозғалатын өмір салты, жиі стресс, зиянды әдеттер, экологиялық жағдайдың нашарлауы – осының бәрі жүрек-қан тамырлары ауруларының дамуына әсер етеді. Әсіресе егде жастағы адамдарда көп байқалады. Жүрек-қан тамырлары ауруларынын ерекшеліктерін, даму себептері мен факторларын білмеу жағдайды одан әрі нашарлатады. Жүрек-қан тамырлары жүйесін дер кезінде диагностикалау, емдеу және алдын алмағандықтан мезгілсіз қайтыс болу жиі кездеседі. Сондықтан, менің ойымша, кез келген адам үшін осы салада кішкене болса да білім алуы өте маңызды.

Бұл қосымшаның жұмыс істеу принціпі туралы айтатын болсақ, алдымен пайдаланушы ұялы телефонына «Жүрек-қан тамырлары ауруларын диагностикалау» ақпараттық жүйесін жүктейді. Біріншіден аурудың деңгейі қандай, қауіп-қатер бар ма, соны тексереді. Бағдарлама кеңес беріп, қандай шара қолдану керек екенін айтады. Екіншіден пайдаланушы ауру белгілерін енгізіп, диагназын қарайды. Бағдарлама дәрігерлер тізімін және дәрігер туралы толық ақпарат ұсынады. Қолданушы өзіне ыңғайлы уақытқа дәрігерге жазыла алады. Бұл бағдарлама қолдануға өте ыңғайлы. Қолданушы өзінің алтындай уақытын үнемдеп, өзінің денсаулығы туралы кез келген сұраққа жауап алады.

Бағдарламаның бастапқы терезесі диагностика, жүрек-қан тамырлары ауруларының даму қауіпін зерттейтін сауалнама, дәрігерлер, кері байланыс, достарынмен бөлісу, жоба туралы деген батырмалардан тұрады (Сурет).

Сурет. **Қосымшаның бастапқы терезесі**

Жобаның негізгі идеясы сараптау жүйесі болып табылады. Яғни, пайдаланушының берген жауаптары және таңдау жасаған ауру белгілері негізінде жүйенің оған сәйкес келетін диагноз анықтайды. Негізгі сұрақтарды қамти отырып, пайдаланушының жауабына байланысты, ары қарай бөлімдерге өтіп отырады. Ол негізінен алдын ала анықталған сараптау алгоритміне сәйкес жұмыс жасайды.

Сараптау жүйесі тестілеу жүйесінен өзгеше жүйе болып саналады. Тестілеу жүйесі тек бірыңғай сұрақтарға жауап беріліп, оның дұрыс немесе қателігі есептелінеді. Ал, сараптау жүйесі әр қадамда берілген жауаптар бойынша келесіде қандай сұрақтар, талаптар қойылатындығын ескереді, соңында талдау жасалынып, «feedback» жасалынады. Бұл термин өз кезегінде «кері байланысты» білдіреді. Яғни, қолданушыға программадан жауап қайтарылуын білдіреді.

Қосымша аурудың алғашқы белгілерін дер кезінде анықтап, қандай шара қолдану жөнінде кеңес береді. Мәселеңізді жасырын талқылауға және маманға сұрақ қоюға болады. Сонымен қатар пайдаланушыға көмек беру үшін нақты дәрігерлердің тізімі құрылған. Бұл ретте бағдарлама өз бетімен ем қолдануға шақырмайды. Сондықтан, барлық ақпарат қосымшада тек білім беру мақсатында беріледі. Бағдарлама пайдаланушыларға жүрек аймағынын ауырсынуына қатты қорқудын қажет емес екенін түсіндіреді. Өйткені, аурушын мәнінде сол органға қатысты емес болуы мүмкін. Оның орнына, аурудың алғашқы белгілері байқалған кезде білікті дәрігерге қаралу қажет.

Аурудың белгілеріне байланысты диагноз тағайындайтын сараптамалық жүйені жасау толығымен іске асты. Яғни осы саланы толығымен зерттеу арқылы жабдықтама идеясы қалыптасып, архитектурасы құрылады және программаланады. Соның негізінде диагнозды анықтау Java тілінде және XML файл форматтында жасалынды. Қосымша мобильді операциялық жүйелерде пайдаланылады, дәлірек айтсақ Android OS платформасында.

Жоба нәтижесінде, қолданушыға ыңғайлы, қазақша контенттен тұратын, барлық стандартты функциялары бар, жүрек-қан тамырлары ауруларының даму қауіпін анықтайтын және ең бастысы сараптау жүйесі бар, Қазақстандағы пайдалы қосымша жасалынады.

Қорыта келе, ұсынылған сараптамалық жүйе медициналық тұрғыда аурудың диагнозын анықтайтын автоматизацияланған жүйе ретінде кеңінен пайдаланылады деп сенемін.

Әдебиеттер

1. Гельман В.Я. Медицинская информатика: практикум. – СПб.: Питер, 2002. – 95 с.

2. Дюк В.А., Эмануэль В.Л. Информационные технологии в медико-биологических исследованиях. – СПб.: 2003. – 106 с.

3. Жариков О.Г., Литвин А.А., Ковалев В.А. Экспертные системы в медицине / О.Г. Жариков, А.А. Литвин, В.А. Ковалев // Медицинские новости. – 2008. – №10. – 50 с.

Түйін

Жүрек-қан тамырлары ауруларының даму қауіпін сараптық жүйемен зерттеу арқылы жабдықтама идеясы қалыптасып, архитектурасы құрылды және бағдарламалық жүйе жасалынды. Соның негізінде диагнозды анықтау Java тілінде және XML файл форматтында жасалынды. Қосымша мобильді операциялық жүйелерде пайдаланылады, дәлірек айтсақ Android OS платформасында.

Резюме

Исследование экспертных систем для анализа рисков сердечно-сосудистых заболеваний и разработка программного обеспечения. Приложение разработано на основе языка программирования Java, с использованием формата файла XML. Мобильное приложение, используется в операционных системах, а именно на платформе OS Android.

Summary

The study of expert systems for risk analysis of cardiovascular diseases and development of software. Applications developed based on Java, XML file format. The mobile application is used in operating systems, namely on the platform of Android OS.

УДК 004:336:622:669

Панин Н.В., *магистрант спец. «Информационные системы»*
Научный руководитель: ***Баегизова А.С.,*** *к.ф.-м.н, ст. преподаватель*
КазУЭФМТ

ИНФОРМАЦИОННЫЕ ТЕХНОЛОГИИ КАК ОПРЕДЕЛЯЮЩИЙ ФАКТОР РАЗВИТИЯ ОБЪЕКТОВ СОЦИАЛЬНО-ИНФРАСТРУКТУРНЫХ ЦЕНТРОВ РЕГИОНА

Мировой опыт внедрения информационных технологий (ИТ) в разные сферы хозяйственной деятельности дает возможность говорить о больших потенциальных возможностях для перспективного развития и функционирования субъектов хозяйствования разных организационно-правовых форм и инфраструктурных территориальных образований, к которым относятся социально-инфраструктурные центры.

Под социально-инфраструктурными центрами (СИЦ) следует понимать места сосредоточения на территории региона новых форм инфраструктурных объектов разных видов деятельности, функционирование которых направлено на удовлетворение социально-бытовых и социально-духовных нужд населения. Такие образования есть целиком новыми структурными элементами экономического пространства региона, поэтому, по нашему мнению, их следует называть инновационными социально-инфраструктурными центрами.

СИЦ нужно различать за степенью сложности структуры и количеством видов деятельности как полифункциональные и монофункциональные. Объектами таких центров есть гипермаркеты, торгово-развлекательные центры, оптовые рынки сельскохозяйственной продукции, специализированные торговые центры, фестивальные центры, пауер-центры, торгово-общественные центры, стрип-центры, дисконт-центры, торговые центры моды, аутлет-центры.

Особое место здесь отводится торговой деятельности, вокруг которой в СИЦ концентрируются

другие виды деятельности, необходимые для удовлетворения социальных нужд населения.

В общем понимании информационная технология (ИТ) – это целенаправленная организованная совокупность информационных процессов с использованием средств вычислительной техники, которые обеспечивают высокую скорость обработки данных, быстрый поиск информации, рассредоточение данных, доступ к источникам информации независимо от места их расположения.

Согласно определению, принятому ЮНЕСКО, информационная технология – это комплекс взаимозависимых, научных, технологических, инженерных дисциплин, которые изучают методы эффективной организации работы людей, занятых обработкой и хранением информации.

Вычислительная техника и методы организации и взаимодействия с людьми и производственным оборудованием, их практические приложения, а также связанные со всем этим социальные, экономические и культурные проблемы. Основными чертами современных ИТ есть компьютерная обработка информации, хранение больших объемов информации на машинных носителях и передача информации на любые расстояния в кратчайшие сроки.

С появлением и повсеместным внедрением ЭВМ и периферийной техники настала эра компьютерной информационной технологии, которая получила также название новой, современной, безбумажной. Основные принципы новой информационной технологии (НИТ) – это интегрированность, гибкость и информативность. Для нее характерные такие особенности:

– работа пользователя в режиме манипулирования данными (а не программирование);

– полнейшая информационная поддержка на всех этапах прохождения информации на основе интегрированной базы данных, которая предусматривает одну унифицированную форму представления, хранение, поиска, отображение, восстановление и защиты данных;

– безбумажный процесс обработки документа, когда на бумаге фиксируется лишь его окончательный вариант, а промежуточные версии и необходимые данные, записанные на машинные носители, приходятся к пользователю через экран дисплея компьютера;

– интерактивный (диалоговый) режим решения задач, который дает возможность пользователям активно влиять на этот процесс;

– возможность коллективного (группового) сотрудничества для подготовки документов и выполнение задач на базе нескольких персональных компьютеров, объединенных средствами коммуникаций;

– возможность адаптивной перестройки форм и способов представления информации в процессе решения задачи.

Учитывая то, что понятие «информационная технология» распространяется на все области деятельности человека, поскольку информация, которая трансформируется в данные, знание, информационные и программные продукты, технологические изобретения является неотъемлемой частью настоящего, то целесообразным есть рассмотрение информационных технологий как определяющего фактора развития объектов социально-инфраструктурных центров региона.

Можно выделить 5 сфер применения современных ИТ в деятельности объектов СИЦ:

1. Автоматизация управления, которое включает в себя учет персонала задействованного в работе СИЦ, электронный документооборот между объектами СИЦ, поддержку принятия решений перспективного развития, управление бизнесом.

2. Автоматизация учета, который предусматривает использование разнообразного программного обеспечения, в частности бухгалтерских программ, программ расчета цен на товары и услуги, программ для осуществления расчетов через Интернет.

3. Коммуникации, с помощью которых размещается информация об объектах СИЦ на вэбстраницах, осуществляется общение с помощью e-mail, Skype та ICQ.

4. Реклама объектов СИЦ и их услуг в сети Интернет, получение дохода от размещения рекламы на собственных web-страницах.

5. Система организации Интернет-продаж.

Объекты СИЦ как и любая иная компания, использующая ИТ, в частности Интернет, для своей работы, сталкиваются с целым рядом особенностей, не свойственных традиционной их деятельности, поскольку, как отмечает И.А. Стрелец:

– изменяются границы деятельности, так как взаимодействие и сотрудничество с другими партнерами становится более быстрым и менее дорогостоящим процессом, становится возможным составление соглашений и сделок с удаленными в географическом отношении контрагентами;

– повышается уровень прозрачности деятельности (прозрачным становится ценообразование, процесс выполнения заказов более контролирован);

– происходит сокращение времени внутрифирменных трансакций, что ведет к ускорению производственного процесса, причем скорость реакции фирмы является мерилом ее конкурентоспособности, повышает степень адаптируемости к происходящим экономическим процессам;

– стандартизуются правила поведения в сети Интернет, что способствует уменьшению эксплуатационных расходов, помогает снизить издержки, связанные с оценкой потребительского поведения.

Особое место в развитии объектов социально-инфраструктурных центров отводится такому виду ИТ как Интернет-технологии, благодаря которым создаются и поддерживаются разные информационные ресурсы в компьютерной сети Интернет.

Мы соглашаемся с мнением Н.В. Мацедонськой, что основными преимуществами Интернет-технологий для ведения бизнеса есть.

1. Новая экономическая система: развитие Интернет создал новый вид экономики, темпы роста которой настолько колоссальные, что она уже успела изменить самое традиционное понятие ведения бизнеса.

2. Интернет является идеальной средой для ведения бизнеса, поскольку все его пользователи могут выступать потенциальными клиентами.

3. Создание и поддержка имиджа через web-сайт.

4. Минимизация затрат.

5. Доступность информации. Благодаря Интернет, есть возможность донести информацию к потребителю за несколько часов, опубликовав ее на витрине собственного web-сайта.

6. Возможность работать 24 часа в сутки.

7. Расширение возможностей для клиента, в первую очередь это обеспечение его необходимой информацией.

8. Минимальные первоначальные вложения: для создания web-сайта нет необходимости в больших финансовых вложениях. Суммы затрат значительно низшие в сравнении с открытием обычного магазина.

9. Возможность глобализации: совмещение технологий и возможностей Интернета и рекламного дела открывает широкие возможности для рекламы в сети. Этот перечень можно дополнить еще такими преимуществами как:

– постоянный и оперативный доступ к получению и поиску деловой информации;

– возможность одновременной централизации и децентрализации управления объектом хозяйствования;

– обеспечение интерактивного контакта с потенциальными партнерами и потребителями.

10. Возможность дистанционного обучения для формирования профессиональной компетентности руководителей, управленческого персонала. Возможности сети Интернет в обеспеченные развития и функционирования объектов СИЦ могут быть использованы за следующими направлениями:

а) мониторинг рынка, который предусматривает исследование потребностей потребителей и исследование деятельности конкурентов через такие средства Интернет как поисковые системы, форумы, тематические и специальные сайты и порталы, каталоги, собственный web-сайт, E-mail;

б) маркетинговая деятельность, которая включает в себя размещение рекламы о товарах и услугах, рекламирование собственно организации, стимулирование сбыта, директ-маркетинг через собственный web-сайт, банерную рекламу, перекрестные ссылки, e-mail;

в) получение профессиональной информации персоналом объектов СИЦ через поисковые системы, форумы, чаты, сайты и порталы, каталоги, конференции, рассылки;

г) поддержка деловых связей через собственные web-сайти, e-mail;

д) обслуживание в системе «Интернет-банкинг», которая воплощает в себе последние достижения в сфере Интернет-технологий и открывает новые возможности в сфере услуг, которые предоставляются банком, в частности:

– мобильность – доступ в систему возможный из любого компьютера, который подключен к сети Интернет, без необходимости установления дополнительного программного обеспечения;

– оперативность – доступ клиента к его банковским финансовым ресурсам и получению актуальной информации возможный 24 часа и в любой день недели;

– удобство и простота использования системы.

е) начинание нового бизнеса или создание бизнес-единиц внутри компании (интернет-магазины).

В свою очередь Г.В. Бережнов подчеркивает, что какие бы парадоксальные изменения не происходили бы в области ИТ, они пока не изменили соотношения управляемости и стихийности, устойчивости и спонтанности в экономических процессах, порядка и хаоса как характеристик, постоянно сопутствующих развитию. Хотя новые идеи, концепции и инструменты управления часто рассматриваются только в качестве позитивных, т.е. не создающих новых проблем.

Таким образом, социально-инфраструктурные центры являются важным элементом в механизме обеспечения социально-экономического развития региона. Они определяют предпосылки для экономического развития региона путем создания новых рабочих мест, активирования притока инвестиций в регион, увеличения налоговых поступлений в бюджет, развития инфраструктуры близлежащих к ним территорий, формирования новой системы территориальной организации производства. Применение современных ИТ, в частности Интернет-технологий, есть одной из условий их успешного функционирования и перспективного развития. Ведь, Интернет обеспечивает возможность передачи информации от объектов СИЦ к их потенциальным клиентам, распространению электронной презентации о них самых, а также о товарах и услугах, которые они реализуют, проведение денежных взаиморасчетов.

Литература

1. Бережнов Г.В. Интернет-системы в глобальной экономике / Г.В. Бережнов // Креативная экономика. – 2007. – № 1 (3). – С. 57-63.

2. Денисова О.О. Информационные системы и технологии в юридической деятельности: научное пособие. – К.: КНЭУ, 2004.

3. Информационные технологии // Википедия: Свободная энциклопедия.

4. Мацедонська Н.В. Інтернет-технологій у маркетинго війдіяльності підпри?мстволійно-жирово?галузі / Н.В. Мацедлонська. www.nbuv.gov.ua/portal/soc_gum/prvse/2010_1/20.pdf

5. Мельников В.П. Информационные технологии: Учебник для студ. высш. учеб. заведений / В.П.Мельников. – М.: Издательский центр «Академия», 2008. – С. 4.

6. Стрелец И.А. Модификация поведения фирмы под влиянием информационных технологий / И.А. Стрелец // Креативная экономика. – 2007. – №4 (4). – С. 55-61. http:// www.creativeconomy.ru/articles/4109/

7. Ступка Н.М. Впровадження Інтернет-технологій як на прямпі двищення конкуренто спроможності комерційних банків: dspace. uabs. edu.ua/ bitstream/ 123456789/ 576/1/2004_10.pdf

Резюме

В статье дается определение понятия «социально-инфраструктурный центр», рассмотрено место и роль информационных технологий в развитии и функционировании его объектов. Выделяются основные принципы новой информационной технологии (интегрированность, гибкость и информативность), а также обсуждаются ее характерные черты и особенности. Определены пути реализации и описаны специфические особенности основных направлений деятельности объектов социально-инфраструктурных центров в Интернет-среде.

Түйін

Мақалада «әлеуметтік инфрақұрылымдық орталық» тұжырымдамасы анықталып, оның объектілерін дамыту мен жұмыс істеуінде ақпараттық технологиялардың орнымен рөлі қарастырылады. Жаңа ақпараттық технологиялардың негізгі қағидалары бөлінеді (интеграцияланған, икемді және ақпараттылығы) және оның сипаттамалық ерекшеліктері талқыланады. Интернеттегі әлеуметтік және инфрақұрылымдық орталықтар

объектілерінің қызмет бағыттарының негізгі бағыттарының ерекшеліктері айқындалады және жүзеге асырылады. Объектілердің қызметінде заманауи ақпараттық технологияларды қолданудың бірнеше бағыттары анықталды.

Summary

The article defines the concept of "social infrastructure center", the place and role of information technologies in the development and functioning of its objects is considered. The main principles of the new information technology are singled out (integrated, flexible and informative), and its characteristic features and features are discussed. The ways of realization are defined and the specific features of the basic directions of activity of objects of social and infrastructure centers in the Internet environment are described.

ӘОЖ 004.42:621.9.048.7

Сайран Н., *«Ақпараттық жүйе» мамандығының магистранты*
Ғылыми жетекшісі: ***Серимбетов Б.А.,*** *т.ғ.к., доцент*
ҚазЭҚХСУ

VISUAL STUDIO & XAMARIN ПЛАТФОРМАСЫН ЗЕРТТЕУ ТУРАЛЫ МӘЛІМЕТТЕР

Әлемдік тенденцияға байланысты бағдарламаны жазу, сондай-ақ оларды дамыту күн санап дамып барады. Әлемде күн сайын жаңа технологиялар пайда болады. Мақаланың жалпы сипаты ұсынылған материал, олар Xamarin бағдарламасынаң мобильдік қосымша жазып шығару және оны оңдеу

Жобалар қалай құрылымдалған

1. Кодты бөлісу мүмкіндігі (xamarin.com). Бұл олар барлық мақсатты платформасын қолдайды ғана интерфейстер API .net, пайдалану ең жақсы жолын қамтамасыз етеді, портативті сынып кітапханасын пайдалану ұсынылады, бизнес логика код көпшілігі деректер қол жеткізуді қоса алғанда, PCL болуы API REST интерфейс қоңыраулар және портативті компоненттерін Xamarin (мақала соңында жақынырақ танысуға: .Xamarin компоненттері қараңыз) шақырады болады. Xamarin. Forms арқылы жазылған жалпы пайдаланушы интерфейсінің коды PCL-де болуы мүмкін.

2. Практикалық Мысал ретінде: Tasky (xamarin.com), деректер мен бизнес-деңгейдегі қол осындай деректерді бөліседі ортақ коды үшін PCL бар жобаның құрылымдау ретінде толыққанды қосымшалар, дамыту және құрылымдау бойынша үздік тәжірибелерді сипаттайды [1].

Ендірілген қабаттар және Xamarin.Forms пайдаланушы интерфейсінің қабаттары Хамарин тамаша жергілікті қосымшаларды жасаудың екі жолын ұсынады: Хамарин және Хамарин.Xamarin түпнұсқасында, әрбір мақсатты платформа үшін пайдаланушы интерфейсі үшін бөлек код жазуға болады: iOS, Android және Windows. Бұл тәсіл әр платформаға арналған пайдаланушы интерфейсін теңшеуге мүмкіндік беретін платформа API-леріне тікелей қол жеткізуге мүмкіндік береді. Тиісті пайдаланушы интерфейсін жасауға көмектесетін әр платформа үшін жергілікті дизайнерлер мен басқару құралдарына толық кіру мүмкіндігі бар.

Xamarin.Forms портативті сынып кітапханасындағы барлық платформалар үшін ортақ пайдаланушылық интерфейс деңгейін жасауға мүмкіндік беретін жалпы жиынтығын береді. Xamarin.Forms таныс көріністі және сезімді жеткізу үшін әрбір мақсатты платформа үшін табиғи бақылауды шығарады. Хамариндегі конструкторды пайдаланудың орнына, C # және XAML арқылы жеке пайдаланушы интерфейсін жасауға болады.

Сізге қандай әдісті қолдануға болатынын шешудің қажеті жоқ – қосымшалар Хамарин және Хамарин комбинациясы арқылы жүзеге асырылуы мүмкін [2].

• Xamarin.Forms логарифмдік беттер, байланыс формалары және іздеу нәтижелері сияқты әр

түрлі платформаларда ұқсас пайдаланушылық интерфейстер мен мүмкіндіктерді қамтамасыз ететін жалпы мақсаттағы экрандар жасау үшін қолданылады.

• Әрбір платформа үшін пайдаланушы интерфейсін жеке-жеке өзгерту үшін Xamarin.Forms ішіндегі әр түрлі мүмкіндіктерді пайдаланыңыз. Оларға OnPlatform API кіреді, ол сіз кодта және XAML-де пайдалана аласыз, өзгертпелі көрініс жасайсыз, барын кеңейтіп, теңшелетін көрсету модулін жасай аласыз.

• Қажет болса, камерадан түпнұсқа түсіруді және кескінді өңдеуді пайдаланатын экран сияқты әр платформаның пайдаланушы интерфейсінің бірегей мүмкіндіктерін пайдаланатын экрандар жасау үшін Xamarin түпнұсқасын пайдаланыңыз.

Көптеген платформалар үшін ортақ пайдаланушылық интерфейс кодын конфигурациялау үшін әрдайым Xamarin.Forms шешімінен бастаңыз және арнайы платформа үшін реттеу параметрлерін пайдаланыңыз. Егер нақты платформаға толығымен экран жасауды қаласаңыз, оларды Xamarin Native арқылы бөлек қосуға болады [3].

Негізгі сипаттамалары:

1. Xamarin & Visual Studio-дағы мобильді қосымшалар Xamarin негізгі сипаттамаларының қысқаша сипаттамасын береді.

2. C # және Visual Studio арқылы кросс-платформалы мобильді қосымшаларды жасау негізгі сипаттамалары Visual Studio және Xamarin орталарына шолу негіздері:

• Жұмыстың басым бөлігі Windows компьютерлерінде Visual Studio және Xamarin көмегімен жасалады. Бұл компьютерлер тікелей Windows және Android қосымшаларын жасайды, сонымен қатар оларды іске қосады және оларды құрылғыда немесе эмуляторда отладдайды. Сондай-ақ, Mac жүйесіндегі iOS қолданбаларын қашықтан жасау, іске қосу және отладтауға болады. Windows-дегі компьютерде Visual Studio-де, iOS-ны құрастырушысына және iOS симуляторына қосылуға болады.

• Xcode және Xamarin бар Mac iOS қосымшалары үшін құрастыру, қол қою және жұмыс ортасы ретінде қызмет етеді. Windows компьютерінде Visual Studio-дан iOS үшін жасалған бұл Mac-ге берілді; Visual Studio бағдарламасынан iOS қолданбасын түзеткенде, ол iOS симуляторында Mac немесе тікелей жалғанған құрылғыда жұмыс істейді. Бұл жағдайда, Mac бағдарламасында немесе оған жақын жерде бағдарламамен өзара әрекеттесуіңіз керек және Visual Studio бағдарламасында отладкаңыз. Бұл сілтемелер төменде келтірілген және iOS қосымшаларымен жұмыс істеу туралы қосымша ақпарат алыңыз [4].

Қосымша ақпарат: Xamarin.Forms (xamarin.com) Xamarin-ті салыстыру, сондай-ақ жергілікті пайдаланушы интерфейстерінің деңгейлерін (мысалы, Xamarin.iOS және Xamarin.Android) салыстырады. Джеймс Монтемагно Хамариннің бейнефильмінің алғашқы үш минутында. Forms: C # және XAML (Channel9, 13 минут 3 секунд) арқылы iOS, Android және Windows қосымшаларын жасау басқа бір шолуды қамтиды; Қалған видео демонстрацияға арналған. Хамаринге кіріспе. Формалар (xamarin.com)4. (Міндетті емес.) Конфигурация үшін OnPlatform пайдалану мысалдарын Device класының (xamarin.com) құжаттамасынан қараңыз. Мақала Кросс-платформаны әзірлеу – Xamarin функциясын қолданатын мобильді платформаларда UI кодының жалпыға қолжетімділігі. Forms, MSDN Magazine авторы Джейсон Смит. Мақалада Xamarin-дағы әр түрлі теңшелім параметрлері сипатталған. Формалар, олар туралы басқа мақалада жазылған. Әрбір платформа үшін басқаруды теңшеу (xamarin.com). Толық қарастыру: эмуляторлар физикалық құрылғыны пайдаланбастан кросс-платформа бағдарламаларын түзету үшін келесі құралдарды пайдалануыңыз керек [5].

1. Android эмуляторы.Windows нұсқасының қай нұсқасына байланысты, Android немесе Xamarin Player үшін Microsoft Visual Studio эмуляторы ұсынылады, ол жоғары өнімділікті қамтамасыз етеді және көптеген құрылғылардың мүмкіндіктерін қолдайды: Windows 8+ жүйесі бар компьютерлер. Visual Studio бағдарламасымен орнатылған Android үшін Microsoft Visual Studio эмуляторын пайдалану ұсынылады. Android үшін Visual Studio эмуляторы туралы бейне (Channel9, 5 мин 55 сек.) Басқа шолу және демонстрация бар Windows 7 және одан кейінгі нұсқалары немесе Mac OS X жүйесінде Windows Xamarin Android Player (xamarin.com) пайдаланыңыз.2. iOS Apple Simulator. Қосымша ақпарат алу үшін iOS Simulator (apple.com) бағдарламасымен жұмысқа кірісу бөлімін қараңыз.3. Microsoft Windows Phone эмуляторы. Xamarin компоненттері арқылы Xamarin қолдану

үшін көптеген озық ерекшеліктер бар. Толық каталог http://components.xamarin.com/ сайтынан жүктеуге болады және қосымша пайдаланушы интерфейсі басқару элементтерін, түпнұсқалықты растауды, Microsoft Azure сияқты көптеген қызметтерді қамтиды. Осы мақалада Visual Studio & Xamarin программасың талдау және салыстыру жүргізілді, олардың сипаттамалары ұсынылды. Программаның хаттамасына да назар аударылды. Мақалада Xamarin-ды пайдалану, сондай-ақ қызметтерді мұқият талдау, сондай-ақ олардың жаһандық және кунделілікті омірде қолданылуы қарастырылған. Мысалдар келтірілген және іс жүзінде ең көп қолданыстағы программалар өнімділігін арттыру үшін дербес іске асырылған. ақпарат алмасуға, сондай-ақ осы ақпарат көлемін ұлғайтуға мүмкіндік береді.

Әдебиеттер

1. Молдабекова Б.К. Информатика. – Қарағанды: КЭУК, 2008.
2. Балафанов Е.К. Жаңа ақпараттық технологиялар: 30 сабақ информатика. – Алматы, 2003.
3. Microsoft Corporation. Информатика: Учебный курс / Пер. с англ. – М.: Русская редакция, 2014. – 696 с.
4. Нессер Д.Дж. Оптимизация и поиск неисправностей в сетях. – К.: Диалектика, 2015. – 384 с.
5. Visual Studio & Xamarin Net Ware / Пер. с англ. – М.: ЛОРИ, 2008. – 596 с.

Түйін

Осы мақалада Visual Studio & Xamarin программасың талдау және салыстыру жүргізілді, олардың сипаттамалары ұсынылды. Программаның хаттамасына да назар аударылды. Мақалада Xamarin-ды пайдалану, сондай-ақ қызметтерді мұқият талдау,сондай-ақ олардың жаһандық және кунделілікті омірде қолданылуы қарастырылған.

Резюме

В данной статье анализируется и сравнивается программное обеспечение Visual Studio & Xamarin с описанием его характеристик. Внимание было также уделено самой программе. В статье предлагается использование Xamarin, а также тщательный анализ услуг, а также их глобальное и каждодневное использование в програмировании.

Summary

This article analyzes and compares Visual Studio & Xamarin software with a description of its characteristics. Attention was also given to the program protocol. The article provides for the use of Xamarin, as well as thorough analysis of the services, as well as their global and daily use.

УДК 004.942

Суйндыкова А.С., *магистрант спец. «Информационные системы»*
Научный руководитель: ***Турусбекова У.К.,*** *PhD, ст. преподаватель*
КазУЭФМТ

ОБ ОДНОМ МЕТОДЕ МОДЕЛИРОВАНИЯ ЗАТОПЛЕНИЯ ТЕРРИТОРИИ ПРИБРЕЖНЫХ ЗОН НА ЦИФРОВЫХ КАРТАХ МЕСТНОСТИ ПРИ НАВОДНЕНИЯХ НА ВОДНЫХ ОБЪЕКТАХ

Наводнения наносят огромный ущерб окружающей среде и представляют угрозу для жизни людей, что обусловливает актуальность борьбы с этими стихиями. Для многих областей Казахстана наибольшую опасность представляют наводнения в период весеннего половодья и ледохода на реках, а также затопления местности, связанные с разрушением плотин водохранилищ, размывом защитных дамб [1].

Вред, который приносят наводнения человечеству, огромен, особенно если учитывать не только прямой, но и косвенный ущерб.

Неотъемлемой частью усовершенствования качества контроля и получения оценок опасности является разработка математических моделей ([2]-[3]), позволяющей прогнозировать возможную динамику развития стихийных бедствий в регионах повышенного риска. При этом одним из главных факторов, влияющим на картину затопления является рельеф местности.

Данный подход основан на представлении поверхности земли в виде бассейнов, заполняемых водой, каждомуиз которых поставлена в соответствие относительная глубина и заполняемый объем, соответствующий цифровой модели рельефа (ЦМР) (рис.1).

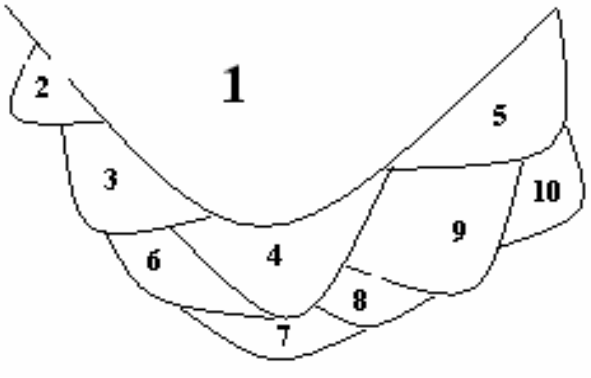


Рисунок 1.

В качестве структуры данных для представления поверхности лучше всего использовать структуру «Узлы (бассейны), направление ребер и веса ребер». В данной структуре каждый узел может содержать направленные ребра как от него к его потомкам (к узлам следующего уровня), так и к нему от узлов предыдущего и текущего уровня. Таким образом, структура представляет собой дерево из образующих его узлов (бассейнов).

Использование подобной структуры данных позволяет существенно увеличить скорость работы алгоритмов анализа данной модели поверхности и позволяет использовать математический инструмент теории графови теории фракталов.

Ниже приведем алгоритм расчета зон затопления на основе рассматриваемой древовидной структуры.

Предполагаем, что пойма реки (преграда или что-нибудь в таком роде) не позволяет пропускать большой оббьем воды, то разность между приходящей и уходящей воды в момент времени t известен.

1. *Построение древовидной структуры*. Будем рассматривать кусочно-локальные участки поверхности, где предположительно может образоваться зона затопления. После этого необходимо проверить содержат ли контуры бассейнов с граничными бассейнами с меньшей высотой. Если да, то это значит, что вода будет вытекать за границы поверхности. Это показывает, что зона затопления найдена, и она добавляется в список узловых точек. Древовидная модель системы позволяет работать с математическим инструментом теории графов. Объем первоначального слива воды обозначим через V.

2. *Вычисление объемов бассейнов.* Если имеется ЦМР, мы можем вычислить объем, который необходим для заполнения определенного бассейна. При вычислении объема заданного узла мы применим двумерное интерполирование в пространстве для более точного определения объема на основе приближенных интегральных методах. Для этого будем вычислять дополнительные точки на дне бассейна по заданным точкам ЦМР. Пусть узлы интерполяции расположены в точках x_j, y_k при $j \in \{1, \dots, n\}, k \in \{1, \dots, m\}$ являющихся соответствующими координатами точек взятых из ЦМР и в них известны значения высот z_{jk}.

Построим выражение полинома обобщенной формы Лагранжа [4]. Обозначим:

$$W(x) = (x - x_1) \times \cdots \times (x - x_n), \qquad \tilde{W}(y) = (y - y_1) \times \cdots \times (y - y_m)$$

и

$$W_j(x) = \frac{W(x)}{x - x_j} = (x - x_1) \times \cdots \times (x - x_{j-1})(x - x_{j+1}) \times \cdots \times (x - x_n),$$

$$\widetilde{W_k}(y) = \frac{\widetilde{W}(y)}{y - y_k} = (y - y_1) \times \cdots \times (y - y_{k-1})(y - y_{k+1}) \times \cdots \times (y - y_m).$$

Тогда

$$f(x, y) = \sum_{j=1}^{n} \sum_{k=1}^{m} z_{jk} W_j(x) \widetilde{W_k}(y). \quad (1)$$

Далее, используя приближенные методы вычисления интегралови формулы (1), мы с помощью известных методов вычисляем объемы всех рассматриваемых узлов.

3. *Вычисление коэффициентов скорости заполнения смежных узлов*. Коэффициент слива с одного узла в другой вычисляется по площадиповерхности границы смежного узла с узлом верхнего уровня (рис. 1), при этом суммарный коэффициент границыслива узла верхнего уровня приравняем 1. В рассматриваемой модели самое проблемное вычислить направление ребер. При этом направление от самого первогоузла к смежным узламвсегда известно, тогда как направление между следующими смежнымиузлами необходимо будет вычислять нижеприведенным методом (рис. 2).

Для начала будем считать, что количество воды V сверху неограниченно, предполагая, что вода разольется во все бассейны. Это предположение позволяет узнать направление ребер между одноуровневыми узлами.

Далее вычисляются коэффициенты скорости заполнения смежных узлов. Для первого бассейна коэффициент вычисляется легко по площади границы со смежными узлами нижнего уровня (рис. 2). Таким образом,будет известен, объем вытекаемой из узла воды, атакже скоростьзаполнения бассейновсмежных узлов.Учитывая известность коэффициентов первого узла, будем использовать последовательный счетчик заполненияузлов. Как только бассейн заполняется, то сумму выходящих коэффициентовиз текущего узла будем брать равной 1. Предположим (рис. 2), что первым заполнился бассейн под номером 3. Тогда из узла 3 будут выходить направленные ребра для смежных узлов. Если будем использовать последовательный счетчик заполнения бассейнов, то каждый узел (кроме самого первого) будет иметь входные ребра с вычисленными коэффициентами (по ним мы узнаем, какой объем воды будет приходить к данному узлу и сколько останется в бассейне этого узла). Сразу же после заполнения бассейна можно выставлять направленные ребра к смежным узлам.

В нашем случае набор законов и правил, по которым движется вода, задается рельефом местности из цифровой карты и законами гидродинамики потоков воды, движущейся по поверхности в зависимости от гидродинамических законов. Эти законы «зашиты» в наборе законов и правил, по которым развивается структура затопленных бассейнов.

Смена состояний в смежных бассейнах происходит одновременно и параллельно, а время идет дискретно. Несмотря на кажущуюся простоту движения потока, характеры взаимоотношений между бассейнами могут быть разнообразными и сложными. И здесь в роль может вступать правила клеточных автоматов. Клеточные автоматы могут претендовать на роль универсального инструмента, позволяющего анализировать и моделировать сложнейшее поведение нелинейных динамических систем и позволяют описывать механизмы процессов, которые другими методами описаны быть не могут. Иначе говоря, клеточные автоматы – это методика представления задачи, которая ставит перед собой целью разбиение большой задачи на множество дискретных, мелких задач таким образом, что формулировка задачи для одного элемента одновременно является формулировкой всей задачи для всех элементов.

Как только у всех смежных узлов все направленные ребра будут найдены (рис.2), зная объемы всех рассматриваемых бассейнов и общий объем разливающейся воды, можно определить направление потока и карту заполнения бассейнов.

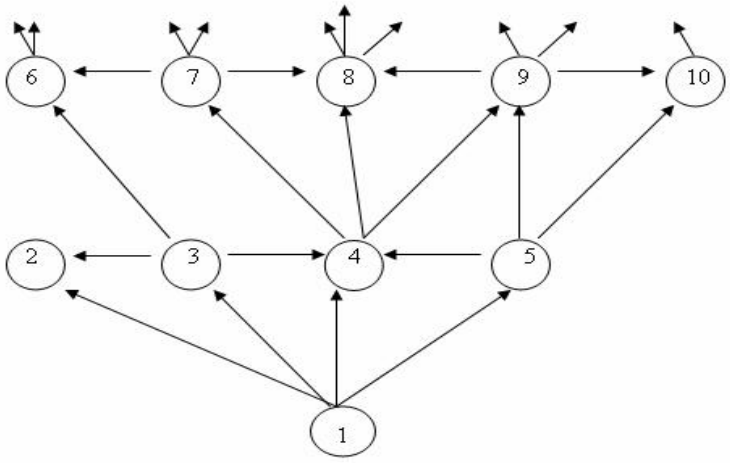


Рисунок 2.

Для определения объема вытекаемой воды из реки необходимо знать скорость течения реки и площадь живого сечения реки. Используя общеизвестную формулу Шези [5] для определения средней скорости потоков при установившемся равномерном турбулентном движении жидкости в области квадратичного сопротивления для случая безнапорного потока находится скорость воды в речных руслах:

$$v_{\text{ср}} = \text{C}\sqrt{R \cdot I}, \tag{2}$$

где $v_{\text{ср}}$ – средняя скорость потока, м/с; С – коэффициент сопротивления трения по длине (коэффициент Шези), являющийся интегральной характеристикой сил сопротивления; R – гидравлический радиус, м; I – гидравлический уклон м/м.

Коэффициент сопротивления С может быть вычислен через коэффициент потерь на трение по следующей формуле:

$$C = \sqrt{\frac{8g}{\lambda}} \tag{3}$$

А также коэффициент сопротивления из формулы (3) может быть определен по формуле Н.Н.Павловского:

$$C = \frac{1}{n} R^y,$$

где n – коэффициент шероховатости, характеризующий состояние поверхности русла [6];

y – показатель степени, зависящий от величины коэффициента шероховатости и гидравлического радиуса:

$$y = 2{,}5\sqrt{n} - 0{,}13 - 0{,}75\sqrt{R}(\sqrt{n} - 0{,}1)\,. \tag{4}$$

Формула (4) пригодна для подавляющего большинства рек протекающих по территории Казахстана. При значении y = 1/6 формула Шези (2) приводится к формуле Маннинга [7].

При разливе равнинных рек важным параметром является скорость и объем вытекаемой из реки воды. Определяя скорость воды $v_{\text{ср}}$ в русле реки по выше приведенной формуле Шези, можно вычислить скорость разливающейся воды по формуле:

$$v = v_{\text{ср}} + \sqrt{2gh}\sin\alpha\,, \tag{5}$$

где g– ускорение свободного падения, h – разность между уровнем разливающейся воды и глубиной прилегающего бассейна и α – угол стока под которым разливается вода.

Используя место разлива (как правило места ледовых заторов) как исходную точку, и зная сечение и скорость реки выше и ниже точки разлива (исходная точка), можно вычислить объем вытекаемой из реки воды в единицу времени Δt в точке разлива:

$$Q(\Delta t) = (F_{\text{выше точки разлива}} * v_{ср1}) - (F_{\text{ниже точки разлива}} * v_{ср2}), \quad (6)$$

где F – площадь живого сечения, а $v_{ср1}$, $v_{ср2}$ – средние скорости рек выше и ниже точки разлива, соотвественно. То есть разница между потоками воды выше и ниже точки разлива дает необходимый объем воды по формуле (6), затапливающий прибрежную территорию реки за единицу времени.

Выводы: метод, предложенный в статье, позволяет скрывать нелинейности в естественной взаимосвязи между бассейнами и моделировать движение больших потоков воды, не требуя мощных аппаратных средств. Таким образом, данный подход позволяет моделировать зоны затопления и направление потока воды при различных чрезвычайных ситуациях на водных объектах Казахстана.

Литература

1. Важнов А.Н. Гидрология рек. – М.: Изд-во Моск. ун-та, 1976. – 239 с.

2. Роуч П. Вычислительная гидродинамика. – М.: Мир, 1980. – 616 с.

3. Коваленко В.В. Моделирование гидрологических процессов. – СПб: Гидрометеоиздат, 1993. – 250 с.

4. Ващенко Г.В. Вычислительная математика. Основы алгебраической и тригонометрической интерполяции. – СибГТУ, 2008. – 64 с.

5. Железняков Г.В. Теоретические основы гидрометрии. – Л.: Гидрометеоиздат, 1968. – 292 с.

6. Киселев П.Г. Справочник по гидравлическим расчетам / П.Г. Киселев. – М.: Энергия, 1972. – 312 с.

7. Manning R. On the flow of water in open channels and pipes // Proceedings of the Institution of Civil Engineers of Ireland, 1890, 20. – P. 161-206.

Резюме

Неотъемлемой частью усовершенствования качества контроля и получения оценок опасности является разработка математических моделей, позволяющей прогнозировать возможную динамику развития стихийных бедствий в регионах повышенного риска. При этом одним из главных факторов, влияющим на картину затопления является рельеф местности. В работе предложен метод последовательных бассейнов для моделирования зон затопления территории при чрезвычайных ситуациях на водных объектах с использованием цифровой модели рельефа. Для вычисление обьемов бассейнов в работе используется двумерное интерполирование. Метод позволяет скрывать нелинейности в естественной взаимосвязи между бассейнами и моделировать движение больших потоков воды, не требуя мощных аппаратных средств.

Түйін

Қауіпті бақылау және бағалау сапасын жетілдірудің ажыратылмайтын бөлімі жоғарғы қатерлі аймақтарда дүлей апаттардың даму мүмкін өзгерістерін болжай алатын математикалық модельдерін жасау болып табылады. Жер рельефі су басуына ықпал ететін бастапқы фактор болады. Бұл жұмыста су нысандарында төтенше жағдайларда рельефтің цифрлық моделін қолдану арқылы жердің су басу аумақтарын модельдеуге арналған тізбектелген су алаптары әдісі ұсынылған. Су алаптарының көлемін есептеуде екіөлшемді интерполяциялау әдісі қолданылады. Бұл әдіс су алаптары арасында табиғи арақатынастағы сызықсыздықты жоюға және қуатты аппараттық жабдықтарды қажет етпей, судың үлкен ағынының қозғалысын модельдеуге мүмкіндік береді.

Summary

An integral part of improving the quality of control and receiving risk assessments is the development of mathematical models that predict the possible dynamics of natural disasters in high-risk regions. Thus one of the main factors influencing the pattern of flooding is a relief. In the paper we propose a method of successive pools to simulate flood zone area during emergency situations on the water objects using a digital elevation model. A two-dimensional interpolation is used in the paper for the calculation of volumes of pools. The method allows to hide the non-linearity in natural relationship between the pools and simulate the movement of large flows of water without requiring powerful hardware.

ӘОЖ 338:334.7(118)
Жумабекова С., *«Есептеу техникасы және бағдарламамен қамтамасыз ету» мамандығының студенті*
Ғылыми жетекшісі: ***Касенова Л.Г.,*** *п.ғ.к., доцент м.а.*
ҚазЭҚХСУ

ЭНЕРГЕТИКА ПРОБЛЕМАЛАРЫ ЖӘНЕ ЭНЕРГИЯ ӨНДІРУ ҚҰРЫЛЫМЫ

Қоғам дамыған сайын энергия тұтыну қажеттігі қарқындап өсе түсуде. Әсіресе электр энергиясының орны ерекше, себебі энергияның басқа түрлерімен салыстырғанда, оның бірнеше артықшылықтары электр энергиясын өте аз шығынмен энергияның кез келген басқа түріне оңай айналдыруға және оны алыс қашықтыққа жеткізуге мүмкіндік береді.

Қазірде аса маңызды энергетикалық және минералды шикізат түрлерінің қоры шектеулі екендігі белгілі.Энергетикалық проблема – энергетикалық ресурстар өндірісінің монополялануы, тұтыну салаларының қарқында дамуы энергетикалық шикізаттың тапшылығына және олардың бағасының күрт артуына себепші болуда. Шикізат түрлерін өндіру және тасымалдау барысында экологиялық талаптарды орындау қажеттілігі энергетикалық проблеманы ушықтырды. Бастапқы энергетикалық ресурстар қатарына жататын мұнай, табиғи газ, көмір, жанғыш тақтатастар, шымтезек, ағаш, су ресурстары қорының шектеулі болуы қалпына келетін не сарқылмайтын балама ресурс түрлерін пайдалануды жеделдетті.

Қазірде дүние жүзінің 40 елінде АЭС бар немесе салынып жатыр, олардағы блоктардың саны 445-ке жетеді. Олардың үлесіне дүние жүзінде өндірілетін электр энергиясының 17%тиесілі. Кей елдерде АЭС-тердің электр энергиясы өндірісіндегі үлесі басқа энергия көздерімен салыстырғанда басым болды. Мысалы,Францияда 77%-ға, Литвада 83%тең. Осыған қарамастан көп елдерде АЭС салуға қарсы қоғамдық қозғалыстар жұмыс істейді. Олар атом электр станцияларындағы ақаулардың жойқын экологиялық апатқа соқтыру жағын және радиоактивті қалдықтарды қоршаған ортаға зиян келмейтіндей жағдайда жүздеген жылдар бойы сақтауға мүмкіндік беретін қоймалардың жоқтығын алға тартуда.

Балама энергетикалық ресурстарды пайдаланып жұмыс істейтін станциялардың болашағы зор. Бұл олардың қорының қалпыға келу мүмкіндігімен немесе мүлде сарқылмауымен, қоршаған ортаға зиянды әсерінің аздығымен түсіндіріледі. Бірақ мұндай құрылыстарды салу салыстырмалы түрде қымбатқа түсетіндіктен онша кең таралмаған. Өнеркәсібі жоғары деңгейде дамыған елдердің шикізат түрлеріне сұранысы дамушы елдер есебінен қамтамамыз етіледі. Маңызды шикізат түрлерінің барлығын дерлік сырттан әкелетін Жапонияны былай қойғанда, салыстырмалы түрде энергетикалық және минералды шикізат түрлеріне бай АҚШ-тың өзі темір кенінің 1/3-ін, бокситтің 90% сырттан алады. Шикізат қорының азаюы геологиялық барлау жұмыстарының кең ауқымда жүргізіле бастауына себепші болды.Соның нәтижесінде Дүниежүзілік мұхит түбінен темірдің, марганец пен мыстың, кобальттың ірі кен орындары табылған. Ал көптеген елдер мұнай мен газды теңіз қайраңдарынан 5-6 км тереңдікте өндіруді үйренген. Соған қарамастан дамушы елдердің жер қойнуында әлі анықталмаған шикізат түрлері болуы мүмкін. Проблеманы шешу үшін қазірде жаңа кен орындарын игерумен қатар, шикізат түрлерін жасанды жаңа материалдармен алмастыру, метал сынықтарын қайта қорытып, пайдалану, қағаз қиқымдарын екінші рет өңдеу сияқты шаралар пайдаланылуда. Мысалы, қазірде өндірісте пайдаланылатын металдардың 30%-нан аса қайта қорытылған металл сынықтары болып табылады.

Электр энергиясы айнымалы токтың индукциялық генераторларынан әр түрлі электр станцияларында өндіріледі. Электр станциялары көмір мен мұнай қорларының жанында (жылу электр станциялары) немесе өзен-сулардың бойында (су электр станциялары) тұрғызылады. Жылу электр стандияларында отынның (мысалы, көмірдің) жылу энергиясы электр энергиясына түрленеді. Жоғары қысымда қызған бу ағыны бу турбинасының роторын айналдырады, сонда онымен бір оське орнатылған генератордың роторы да айналады. Су электр станцияларында судың механикалық энергиясы электр энергиясына түрленеді. Өзенді бөгеп, платинамен суды биікке көтереді. Биіктен

гидравликалық турбинаның қалақшаларына құлаған су ағыны оның генератордың роторымен қоса айналдырады. Қазіргі кезде дүние жүзінде өндірілетін электр энергиясының біраз бөлігі атом электр станцияларында өндіріледі. Мұнда ауыр ядролардың тізбекті реакциясы кезінде бөлінген атомның ішкі энергиясы электр энергиясына түрленеді. Тізбекті реакция ядролық реактор деп аталатын қондырғыларда жүреді.

Энергетика ресурстарына: қара, қоңыр көмір, мұнай және табиғи газдар, жанармай материалдары жатады. Көмір қорларының шоғырлануы Екібатұз, Қарағанды, Майкүбен, Кендірлік, Алакөл аймақтарында. Республикалық дәрежеде Қарағанды және Екібастұз бассейндері жатады. Көмірсутек концентрациясының негізгі ауданына Батыс Қазақтан, соның ішінде Маңғыстау мен Эмба мұнайлы газ бассейндері жатады. Соңғы жылдары жаңа мұнай көздері ашылды: Қарашығанақ, Теңіз, Қашаған және тағы да басқа. Энергетикалық қорлардың жаңғырмайтын қатарына – көмір, мұнай-газ, торф, сутегі, гелий, литийлер, ал жаңғыратын түрлеріне – фотосинтез өнімдерінің энергиясы, гидроэнергия, булану және жауын-шашын энергиясы, жел энергиясы, жылу энергиясының түрлері жатады. Энергияның сан алуан түрлілігіне қарамастан, адамзат баласы, оның санаулы бөлігін ғана пайдаланады. Ғылым мен техника дамығанға дейін, негізгі энергия көзі ретінде, адамзат бұлшық етінің қимылы мен жануарлар қозғалысының энергиялары, жел энергиясы, ағашотынның энергиясы пайдаланылып келді. Мұнай-газ, көмір, гидроэнергияның пайдалана бастағаиына да біршама уақыт болып қалды. Соңғы жылдары, атом энергиясын жүйелі түрде пайдалану жолға қойыльш отыр. Сондай-ақ, жер қойнауындағы ыстық су көздерін пайдалану да маңызды болып отыр. Күн көзінің энергиясын тиімді пайдалану, оны сақтау – адамзат баласының алдында шешімін табар мәселелерге жатады.

Адамзат қоғамының даму тарихы – бұл, ең алдымен, алуан түрлі ресурстарды пайдалану тарихы. Табиғат қоғам дамуының барлық кезеңдерінде адамның мекен ортасы болумен қатар, оны тіршілігі мен шаруашылық әрекетіне қажетті ресурстармен қаматамасыз ететін шикізат көзі болып келеді. Адамзаттың шикізатты пайдалану ауқымы мен деңгейі қоғамның әлеуметтік-экономикалық қажеттіліктерімен анықталады, яғни шикізат түрлеріне сұраныс жер шарында халық санының өсуімен, өндірістің қарқынды дамуымен байланысты жылдан-жылға арта түсуде. Мысалы, соңғы XX ғ. ішінде жер қойнауынан адамзаттың бүкіл тарихында өндіргенін әлдеқайда көп пайдалы қазбалар алынған. Тек соңғы жүз жылдың өзінде ғана қазба отын түрлерін тұтыну мөлшері 30 есеге жуық артқан. Қазірде адамзаттың жыл өткен сайын артып келе жатқан сұранысын өтеу үшін бұрынғыға қарағанда әлдеқайда көп шикізат қажет. Мұның өзі шикізат пен энергетика проблемасын ауқымы жағынан ғаламдық проблемалар қатарына жатқызуға себепші болып отыр сонымен шикізат қорының шектеулілігіне, неғұрлым арзан пайдалы қазбалардың болашақта сарқылатындығына байланысты шикізат пен энергияны үнемдеу, ресурс сақтаушы технологияларды көп пайдалану қажеттігі туады. Дереу проблеманы шешетін амал табу керек. Тығырықтан шығудың екі жолы бар: энергоресурстарды экономды жұмсау және жаңартылатын энергия қорларын пайдалану, энергия көзінің альтернативті түрлерін қарастыру.Осы жолда бүкіл әлем ғалымдары мен инженерлері ізденіс арқасында баламалы энергия көзін табуды мақсат етіп қойды. Ол сарқылмайтын қалпына келтіретін энергия көздері. Осындай типті энергияның қолдануы энергия қорының азаюына акелмейтінін білдіреді.

Энергияның физикалық түсінігінен басқа, экономикалық, техникалық, саяси және тағы басқа да түсініктері бар. Адамзатқа энергия қажет және жыл сайын оның қажеттілігі артуда.

Әдебиеттер

1. Ушаков В.Я. Основные проблемы энергетики и возможные способы их решения.

2. Волков В.А. Поурочные разработки по физике: 11класс. – М.: ВАККО, 2006. – 216 с.

3. Енохович А.С. и др. Учеб. Пособие для учащихся. – М.: Просвещение, 1982. – 223 с.

4. Кабардин О.Ф. Физика: Справ. материалы: Учеб. пособие для учащихся. –3-е изд.– М.: Просвещение, 1991. – 264 с.

5. Туякбаев С., Насохова Ш., Кронгарт В. Физика: Учебник для 11класса. – Алматы: Мектеп, 2007. – 165 с.

Түйін

Мақалада энергияға деген сұраныстың артуына байланысты негізгі проблемалардың үш тобын қарасты-

рылады: энергетикалық ресурстар мен энергия тапшылығы, қоршаған ортаға ауыртпалық, геосаяси және әлеуметтік қатерлер. Заманауи әлемнің «энергетикалық көрінісін» талдау негізінде осы мәселелерді шешудің басты жолы – энергияны үнемдеу және энергия алмастыру тұжырымдамаларын іске асыру.

Резюме

В статье рассмотрены три группы основных проблем, связанных с удовлетворением растущего спроса на энергию: дефицит энергоресурсов и энергии, нарастающая нагрузка на окружающую среду, геополитические и социальные угрозы. На основе анализа «энергетической картины» современного мира показано, что основным способом решения этих проблем является реализация концепций энергосбережения и энергозамещения.

Summary

The paper considers three groups of basic problems related to meeting the growing demand for energy: a shortage of energy resources and energy, an increasing burden on the environment, geopolitical and social threats. Based on the analysis of the "energy picture" of the modern world, it is shown that the main way to solve these problems is to implement the concepts of energy saving and energy substitution.

УДК: 004.451

Тілеубек Н., *магистрант спец. «Информационные системы»*
Научный руководитель: ***Байзаков С.Б.,*** *д.э.н., профессор*
КазУЭФМТ

АЛГОРИТМ СЕМАНТИЧЕСКОГО АНАЛИЗА ТЕКСТА

В связи с ростом объема текстовой информации все более актуальными становятся системы автоматической обработки текста. Одной из основных задач таких систем является задача семантического анализа. В работе предлагается алгоритм поиска семантических зависимостей между частями предложений анализируемого текста, основанный на сопоставлении текста с базовыми семантическими шаблонами. Вся жизнь человека так или иначе связана с накоплением и обработкой информации, которую он получает из окружающего мира. Как научная категория «информация» составляет предмет изучения для самых различных дисциплин: информатики, кибернетики, философии, физики, биологии, теории связи и т.д. Имеется множество определений понятия информации – от наиболее общего философского (информация есть отражение реального мира до наиболее частного прикладного (информация есть сведения, являющиеся объектом переработки). В середине XX века термин «информация» стал общенаучным понятием, включающим обмен сведениями между людьми, человеком и автоматом (ЭВМ), автоматом и автоматом, обмен сигналами в животном и растительном мире, передачу признаков от клетки к клетке, от организма к организму. Теоретические и практические вопросы, относящиеся к информации, изучает информатика.

Информатика – отрасль науки, изучающая структуру и свойства информации, а также вопросы, связанные с ее сбором, хранением, поиском, передачей, переработкой, преобразованием, распространением и использованием в различных сферах человеческой деятельности.

Есть еще одно определение информатики:

Информатика – это область человеческой деятельности, связанная с процессами преобразования информации с помощью компьютеров.

Пристальное внимание к информатике связано с бурным ростом объема человеческих знаний, который часто называют «информационным взрывом». Общая сумма человеческих знаний изменялась раньше очень медленно. Затем процесс получения новых знаний заметно ускорился. Так общая сумма человеческих знаний к 1800 г. удваивалась каждые 50 лет, к 1950 г. – каждые 10 лет, к 1970 г. – каждые 5 лет, к 1990 г. – ежегодно. Т.о., в настоящее время накоплен большой объем

информации, обработать который вручную людям невозможно (в силу своих физиологических особенностей).

Эффективным инструментом обработки большого количества информации и незаменимым помощником в жизни человека стал компьютер (от англ. computer – вычислительное устройство. В связи с ростом объема текстовой информации все более актуальными становятся системы автоматической обработки текста. Одной из основных задач таких систем является задача семантического анализа. В работе предлагается алгоритм поиска семантических зависимостей между частями предложений анализируемого текста, основанный на сопоставлении текста с базовыми семантическими шаблонами. Каждое предложение, поступающее на вход программы, постепенно сокращается: некоторые части предложения в соответствии с правилами, описанными в семантических шаблонах, добавляются в очередь с приоритетом, после чего на каждой итерации алгоритма из анализируемого предложения изымается та его часть, которая имеет в очереди наибольший приоритет. Для определения приоритета в такой очереди используются два значения: значение приоритета группы, к которой принадлежит семантическая зависимость, описанная в шаблоне, и позиция слова (или последнего слова из набора, если элемент, хранимый в очереди, состоит из нескольких слов) в анализируемом предложении. В ходе работы составлено 2160 базовых семантических шаблонов, а также на языке программирования Java реализован предлагаемый в статье алгоритм. Применение в процессе реализации алгоритма экспертной системы Drools, использующей алгоритм быстрого сопоставления с шаблонами PHREAK, обеспечило высокую скорость работы семантического анализатора. По результатам тестирования сделан вывод, что предложенный алгоритм семантического анализа без использования экспертной системы Drools работает медленнее в среднем в 6-8 раз. Программная реализация алгоритма показала, что результаты работы программы быть использованы в системах автоматической обработки текстов. Разработанный семантический анализатор используется в качестве составного модуля интеллектуальной вопросно-ответной системы.

Существующие на сегодняшний день технологии информационного поиска не обеспечивают эффективной реализации поисковых систем в связи с отсутствием сложившихся подходов к реализации задачи семантического анализа текстовой информации [1].

И в существующих поисковых системах традиционно реализуются три задачи лингвистического анализа текстовой информации. А именно:

1. Лексический анализ – задача восприятия текста.

2. Морфологический анализ – задача выявления значения слов.

3. Синтаксический анализ – задача выявления значения членов предложения.

Все это, в свою очередь, обуславливает низкую адекватность выдаваемой в результате поиска информации, причем в больших объемахэто значит информационно-поисковые системы (ИПС) реализуют автоматическую индексацию большого количества документов, но им не присуще наличие развитых средств искусственного интеллекта для экспертной оценки смыслового содержания информации. И представляется целесообразным применение аппарата «интеллектуального поиска»,что позволит осуществить автоматизацию всех этапов лингвистического анализа.

Поисковые процедуры осуществляют поиск текстовой информации в соответствии с запросом, составленным на естественном языке. Поиск производится в базах предварительно проиндексированных документов. Характерные черты заключаются в следующем:

- осуществляется предварительная обработка запроса на естественном языке путем отбора из многосложного запроса наиболее значимых слов, определяющих объект поиска, субъект поиска;

- осуществляется комплексный учет синтаксического и семантического соответствия смыслового содержания запроса и результатов поиска;

- ранжирование результатов поиска осуществляется в соответствии с учетом результатов синтаксического и семантического анализа соответствия смыслового содержания запроса и результатов поиска;

- существует возможность расширения запроса со стороны пользователя на основе учета синонимов, однокоренных слов и синтаксиса запроса или текста;

- интеллектуальный поиск с учетом синтаксиса и семантики осуществляется для русскоязычных текстовых документов;

- поиск по ключевым словам осуществляется с учетом морфологии;

- результаты поиска представляются в виде упорядоченного списка наиболее релевантных текстов с выделением лексем слов, присутствующих в запросе, и слов семантического объекта поиска;

- интеллектуальный поиск с учетом синонимов и однокоренных слов осуществляется для русскоязычных текстов, причем для синонимов и однокоренных слов осуществляется учет их синтаксическо-семантического значения.

В связи с этим непосредственно процедура поиска будет состоять из ряда этапов:

1) формализация поискового запроса;

2) предварительный отбор формально релевантных документов;

3) анализ предварительно отобранных документов: а) лексический; б) морфологический; в) синтаксический; г) семантический;

4) оценка соответствия смыслового содержания документов, полученных в результате поиска и поискового запроса.

Принимая во внимание перечисленные этапы, в процедуре поиска необходима разработка следующих модулей, являющихся составной частью информационно-поисковой системы:

- модуль синтаксического анализа;

- модуль семантического анализа;

- модуль ведения лингвистических средств;

- лингвистический процессор;

- модуль поддержки системы словарей;

- модуль морфологии.

Ведя рассмотрение приведенных анализов, составляющих предлагаемые модули, возможно сделать следующее заключение:

1) лексический анализ будет сводиться к разборке текста документа на отдельные компоненты: абзацы, предложения, слова, типы предложений, типы лексических связей;

2) морфологический анализ будет состоять в распознании частей речи каждого слова анализируемого текста, причем каждому слову ставится в соответствие лексико-грамматический класс;

3) синтаксический анализ будет состоять в выделении семантических элеменов предложения, что предположительно даст возможность привнести интеллектуальную составляющую в процесс обработки предварительного запроса посредством привлечения к процессу анализа более обобщенных семантических элементов:

- именных групп;

- терминологических целых;

- предикатных основ;

4) семантический анализ будет состоять в выделении информационно-логической основы текста и определении информативности текстовой информации, что необходимо при выявлении и оценке смыслового содержания текста и влечет за собой решение задачи по созданию аппарата экспертной оценки качества информации в связи со сложностью процесса формализации оценки смысла текста.

Стоит отметить, что при реализации семантического анализа представляется обязательным использование экспертных систем и систем искусственного интеллекта. Лексический анализ; Лексический модуль; Словарь исключаемых слов; Морфологический анализ; Морфологический модуль; База знаний лингвистического процессора; Документы и поисковые запросы.

Для реализации интеллектуальной информационно-поисковой системы необходимо добавление к перечисленным трем задачам лингвистического анализа, традиционно реализуемым в существующих поисковых системах, задачи по выявлению интегрального содержания текста, т.е. задачи семантического анализа и, в конечном счете, соединения преимуществ автоматического индексирования документов, реализуемого в инфрмационно-поисковые системы.

При успешной реализации подобной интеллектуальной инфрмационно-поисковых систем предположительно будут получены следующие новые возможности:

- возможность проведения процедур поиска с учетом смыслового содержания текстов;
- возможность выполнения функций поиска с учетом синонимов и слов, связанных по тематике;
- возможность обеспечения поиска с учетом семантики запроса и синтеза семантически полного ответа ИПС;
- возможность проведения интегральной оценки семантического смысла проиндексированной текстовой информации.

Литература

1. Рабчевский Е.А. Автоматическое построение онтологий на основе лексико-синтаксических шаблонов для информационного поиска // Труды XI Всероссийской научной конференции «Электронные библиотеки: перспективные методы и технологии, электронные коллекции». – Петрозаводск, 2009. – С. 69-77.

2. Автоматическая обработка текста. http://www.aot.ru. (дата обращения 12.05.2014).

3. Мочалова А.В., Мочалов В.А. Интеллектуальная вопросно-ответная система // Информационные технологии. – 2011. – № 5. – С. 6-12.

4. Luhn H.P. A statistical approach to mechanized encoding and searching of library information / IBM Journal of Research and Development. – № 1. – P. 309-317.

Резюме

В связи с ростом объема текстовой информации все более актуальными становятся системы автоматической обработки текста. Одной из основных задач таких систем является задача семантического анализа. В работе предлагается алгоритм поиска семантических зависимостей между частями предложений анализируемого текста, основанный на сопоставлении текста с базовыми семантическими шаблонами.

Түйін

Мәтіндік ақпарат көлемінің өсуіне байланысты мәтіндерді автоматты түрде өңдеудің автоматтандырылған жүйесінің барған сайын маңызы арта түсуде. Мұндай жүйелердің негізгі міндеттерінің бірі – семантикалық талдау міндеті. Жұмыста мәтінді негізгі семантикалық үлгілермен салыстыру негізінде талданған мәтіннің сөйлемдерінің бөліктері арасында семантикалық тәуелділікті іздеуге арналған алгоритм ұсынылады.

Summary

The systems of automatic text processing have become more and more important due to the constant growth of textual data. One of the main issues arising in such systems is a problem of semantic analysis. The paper deals with analgorithm for finding semantic dependencies by means of basic semantic templates with deletion.

ӘОЖ: 519.2:37:378.147

Бауыржанова Т.Б., *«Ақпараттық жүйелер» мамандығының магистранты*
Ғылыми жетекшісі: Абдыманапов С.А., п.ғ.д., профессор
ҚазЭҚХСУ

ДЕРЕКТЕРДІ ИНТЕЛЛЕКТУАЛДЫ ТАЛДАУ ЖӘНЕ БІЛІМ АЛУШЫЛАРДЫҢ ҒЫЛЫМИ-ЗЕРТТЕУ ҚҰЗЫРЕТТІЛІКТЕРІН ДАМЫТУ

Іргелі ғылыми зерттеулер бағдарламасына сәйкес, ҚР-да алдағы ұзақ жылдар аралығында әлемдік деңгейдегі білім сапасын қамтамасыз ету үшін және отандық университтерді әлемдік жетекші ғылыми-білім орталықтарының арасында жаһандық бәсекеге қабілетті қылуға қол жеткізу үшін қажетті шарт – білім алушылардың жаңа деңгейдегі ғылыми-зерттеу құзыреттіліктерін дамыту керек. Әдістемелік әдебиетте сипатталған, ғылыми-зерттеу құзыреттілігі (ҒЗҚ) түсінігінің

анықтамасына деген түрлі тәсілдерді шартты түрде үш топқа бөлуге болады [1]:

• зерттеу қызметін жүзеге асыруға қажетті білім мен біліктілік жиынтығы, мысалы ғылыми материалды талдау және бағалай білу;

• қолжетімді білімдер, біліктіліктер, дағдылар және әрекет тәсілдеріне негізделе отырып қызметтің мағыналық контекстін функцияналдықтан түрлендіргішке ауыстыру нәтижесінде жаңа білімдер жүйелерін өз бетімен алу және игеру мүмкіндігі мен даярлығында көрінетін интегралды тұлғалық қасиет;

• кейіннен жаңа сапаның зерттеу құзыреттілігінде көрінетін тұлғалық қасиеттермен толықтырылған білім, тәжірибе, іс-әрекет бағдарламасы, құндылықтар мен қарым-қатынастар жүйелерінің интеграциясы.

Алғашқы екі тәсілді біріктіретін ұшінші көзқарасты ұстана отырып, ҒЗҚ бес компонентін белгілейміз: тұлғалық, әлеуметтік, ұйымдастырушылық, салалық, құндылықты-мотивациялық, ал ғылыми-зерттеу құзыреттілігі деп ғылыми-зерттеу қызметі үрдісінде қалыптасатын, арнайы білім, біліктілік және дағдыға иеленумен нығайтылған тәжірибелік, құрылымдық және композициялық мәселелер аймағында еңбекті шығармашылық, әрекетшілдік ұйымдастыруға тұлғалық қабілеттіліктің болуында көрінетін тұлғалық қасиетті түсінеміз.

Бакалавриат деңгейіне арналған жоғары оқу орнының жаңартылған білім стандарттарында білім алушылардың зерттеушілік құзыреттіліктерін қалыптастырудың жалпыланған талаптары көрсеткеніндей, түрлі бағыттағы түлектердің дайындалуы мүмкін қызмет түрлерінің бірі ғылыми-зерттеу қызметі. Қызметтің бұл түріне сәйкес келетін кәсіби құзыреттер-зерттеулердің мақсаты мен тапсырмаларын қалыптастыру, деректерді жинау, өңдеу және талдау, тәжірибе нәтижелерін түсіндіру және визуалдау, сәйкес кәсіби зерттеулер бойынша тұжырымдар қалыптастыруға қажетті нәтижелерді өңдеу, талдау және синтездеудің математикалық әдістерін пайдалану мүмкіндіктерінен тұрады.

ДИТ мазмұны және ғылыми-зерттеу құзыреттілігімен байланысы

Заманауи ақпарттық технологиялар толыққанды зерттеулер түрлі тәжірибелік деректердің үлкен көлемін тиімді жинақтау мен жинауға мүмкіндік береді, оларды сауатты және жан-жақты талдау толыққанды зерттеу жүргізуге қажетті. Деректерді математикалық және статистикалық өңдеудің стандартты әдістері деректердегі таптаурын емес және алдын ала болжанбайтын заңдылықтарды табуға мүмкіндік бермейді. Деректерді интеллектуалды талдау (ДИТ) әлемдік қоғамдастықта көптеген салаларда зерттеулер жүргізу барысында кеңінен қолданылады.

ДИТ үрдісінде бірнеше сатылар белгіленеді [1]:

1) талдаудың міндетін түсіну және тұжырымдау;

2) деректерді автоматтандырылған талдауға дайындау;

3) деректерді интеллектуалды талдаудың әдістерін қолдану және моделдер құру;

4) құрылған моделдерді тексеру;

5) адамның моделдерді түсіндіруі.

Байқағанымыздай, деректерді интеллектуалды талдау сатылары кез келген зерттеу жұмысын орындау сатыларымен ұқсас (тақырыпты, зерттеудің мақсаты мен тапсырмаларын тұжырымдау, теориялық зерттеулер, тәжірибелік зерттеулер, ғылыми зерттеулерді талдау және рәсімдеу, жүргізілген зерттеулер нәтижелерінің тиімділігін тексеру [2]).

Айырмашылығы, алынған нәтижелердің ДИТ үрдісінің практикалық қолданылуынан кейін мүмкін болатындығында. 1 кестеде деректерді интеллектуалды талдауды зерделеу ғылыми-зерттеу құзыреттілігінің дамуына қалай себептесе алатыны көрсетілген.

Батыс және Ресейлік жоғарғы мектептердегі ДИТ оқыту тәжірибесін шолу

ДИТ саласындағы білімі мен тәжірибесі бар мамандарға деген сұраныс толассыз өскендіктен, барлық әлем университеттерінде деректерді интеллектуалды талдау бойынша курстар белсенді түрде енгізілуде, ал соңғы уақытта деректерді талдау саласындағы мамандарды дайындаумен айналысатын толықтай кафедраларды қалыптастыруға деген беталыс байқалады. Дегенмен, бұл бағыттың қарқынды дамуына қарамастан, ДИТ әдістерін үйрету тәжірибесі әлі қалыптасқан жоқ және бұл пәнді жоғары мектепте берудің қандай-да бір тұрақтанған қағидалары жоқ.

1-кесте. **ҒЗҚ дамуына ДИТ әсері**

ҒЗҚ компоненті		ҒЗҚ дамуын ДИТ құралдарымен ынталандыру
1		2
Тұлғалық	Критикалық ойлау	Құрылған моделдерді таңдау және бағалау, түрлі алгоритмдерді салыстыру, таңдалған әдісті өзінің жүзеге асыруы мен өзгелердің нәтижелерін салыстыру
	Дербестік, өзін өзі дамыту	ДИТ саласының жылдам дамуымен байланысты үздіксіз өзін өзі дамыту
	Ынталылық, табандылық, нәтижеге бағдарлылық	Алгоритмдер параметрлерін іріктеп алудағы көпнұсқалылық, шикі деректерден жасырын білімдер мен ақпараттық үзінділерді табу мақсатында ДИТ түрлі әдістерін қолдану
Ұйымдастырушылық	Деректерді талдау (мат. статитсика тәсілдері, деректерді өңдеудің заманауи тәсілдері мен ақпараттық технологиялары)	Деректерді интеллектулды талдаудың нақты әдістері мен алгоритмдерін қолдану. Заманауи компьютерлік ДИТ- құралдарын меңгеру (әдетте деректерді статистикалық өңдеу мүмкіндіктері де кіреді)
Құндылықты-мотивациялық		Деректер мөлшерінде тікелей бақылаудан жасырын және болжау қиын жаңа білімдерді ДИТ әдістері көмегімен алу. Білім мен өнеркәсіптің түрлі салаларында ДИТ сәтті қолдану мысалдарын талдау (бизнесте, медицина, білім саласы, т.б.)
Салалық		ДИТ зерттеу АТ-мамандары үшін алгоритмдерді бағдарламалау, олардың күрделілігін талдау
Әлеуметтік		Шет тілдегілерді қоса, ғылыми әдебиеттермен жұмыс. Тәжірибе нәтижелері бойынша баяндамамен шығу. Ұжымдық тәжірибеде жұмыс

Осы тақырып бойынша отандық әдебиеттерге жүргізілген шолу көрсеткені бойынша, оқытушылар деректерді интеллектуалды талдау әдістерін бағдарламаға әртүрлі тәсілдермен енгізеді [3].

Мақалада авторлар ақпараттық технологиялар көмегімен деректерді өңдеу сатылары мен деректерді талдау сатыларын анықтау ұқсастығын атап өтеді. АТ-саласында мамандарды даярлау кезінде ДИТ саласында тәжірибелік дағдыларды курстық жобалау шеңберінде қалыптастыру ұсынылады, бұған қоса жұмысты топтық ұйымдастыру әдісін пайдалана отырып, яғни әрбір студентке зерттеудің белгілі бір сатысы бөлінеді немесе студенттердің тобына тұтас бір ірі жобаны орындау бөлінеді[4].

«Информатика және ЕТ» бағытының болашақ инженерлері үшін деректер массивтерімен оқу жұмысы шеңберінде әлеуметтік желілерден деректерді алу бойынша алгоритмдермен жұмыс істеу тәсілдері сипатталады [5].

Санкт-Петербург политехникалық университетінде АТ-бағытындағы магистрлерді даярлау кезінде «MS SQL Server 2008 құралдарымен деректерді интеллектуалды талдау» курсы жасалынып сынап көрілді [6].

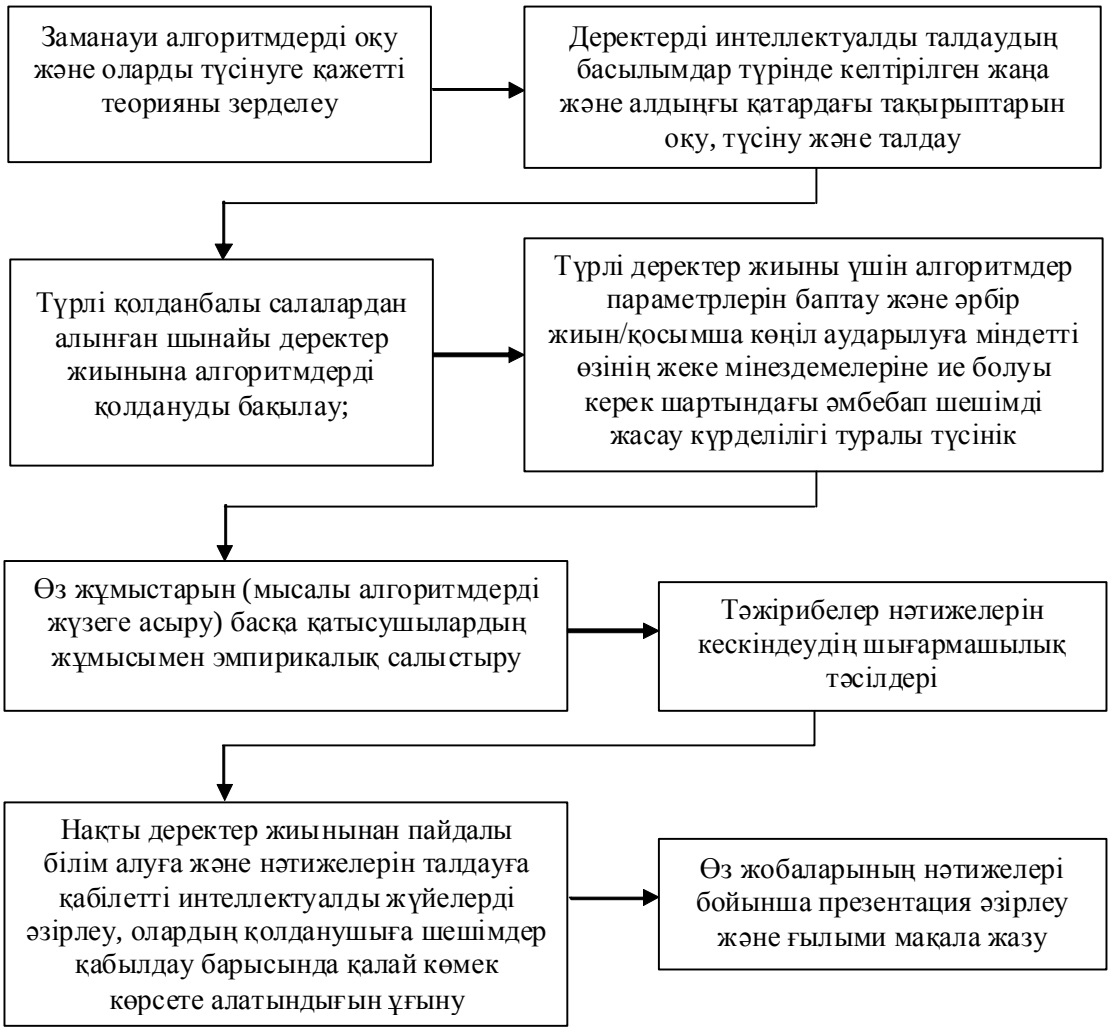
Оқу бағдарламаларына ДИТ байланысты тақырыптарды енгізу әрекеттері АТ және қолданбалы математикамен тікелей байланысты емес мамандықтарда да байқалуда. Бұл тәсілдерді игеру кәсіби мәдениет деңгейін жоғарылату ретінде қарастырылады. Әлеуметтанушы студенттер үшін деректерді интеллектуалды талдау тақырыптарын курстарына енгізу, университетті бітіргеннен кейін мамандық бойынша жұмыс істеуді жоспарлаған студенттердің көпшілігі ДИТ технологиясының мүмкіншіліктеріне қызығушылық тудыратынын және интеллектуалды есептеулердің теориялық және қолданбалы аспектілерінің күрделілігіне қарамай егжей-тегжейлі түсіну үшін күш жұмсауға келіетінін көрсетті [6].

«Экономика» бағытында даярланатын магистранттардың ғылыми-зерттеу жұмыстары барысында экономикалық нысандарды сипаттайтын деректер жиынымен жұмыс істеу ДИТ үшін сәйкес құрал ретінде R ортасын меңгере алды [7].

СПбМУ медициналық факультетінде денсаулық сақтау ұйымы кафедрасы медициналық ақпарат бойынша курс жүргізеді, онда пән бағдарламасы деректерді интеллектуалды талдауды да

қамтиды. Студенттер медициналық ақпаратты іздеу, жинау, өңдеу, талдау және ұсыну тапсырмаларын қалыптастыруға, электрофизиологиялық сигналдарды автоматтандырылған талдау жүйелерімен, медициналық тәжірибелік жүйелер және деректер қорымен жұмыс жасауға үйренеді [8].

Шет ел әдебиеттерін талдағанда көретініміз, ДИТ бойынша пәндер оқыту бағдарламаларына он жылдан астам уақыт бойы белсенді түрде енгізілуде. Ақпараттық технологиялар саласындағы мамандар дайындау бағдарламасының ешайсысы бұл курссыз болмайды [9], деректерді интеллектуалды талдауды оқыту мақсаттары әр түрлі түрлі оқыту әдістері әзірленген (1-сурет).

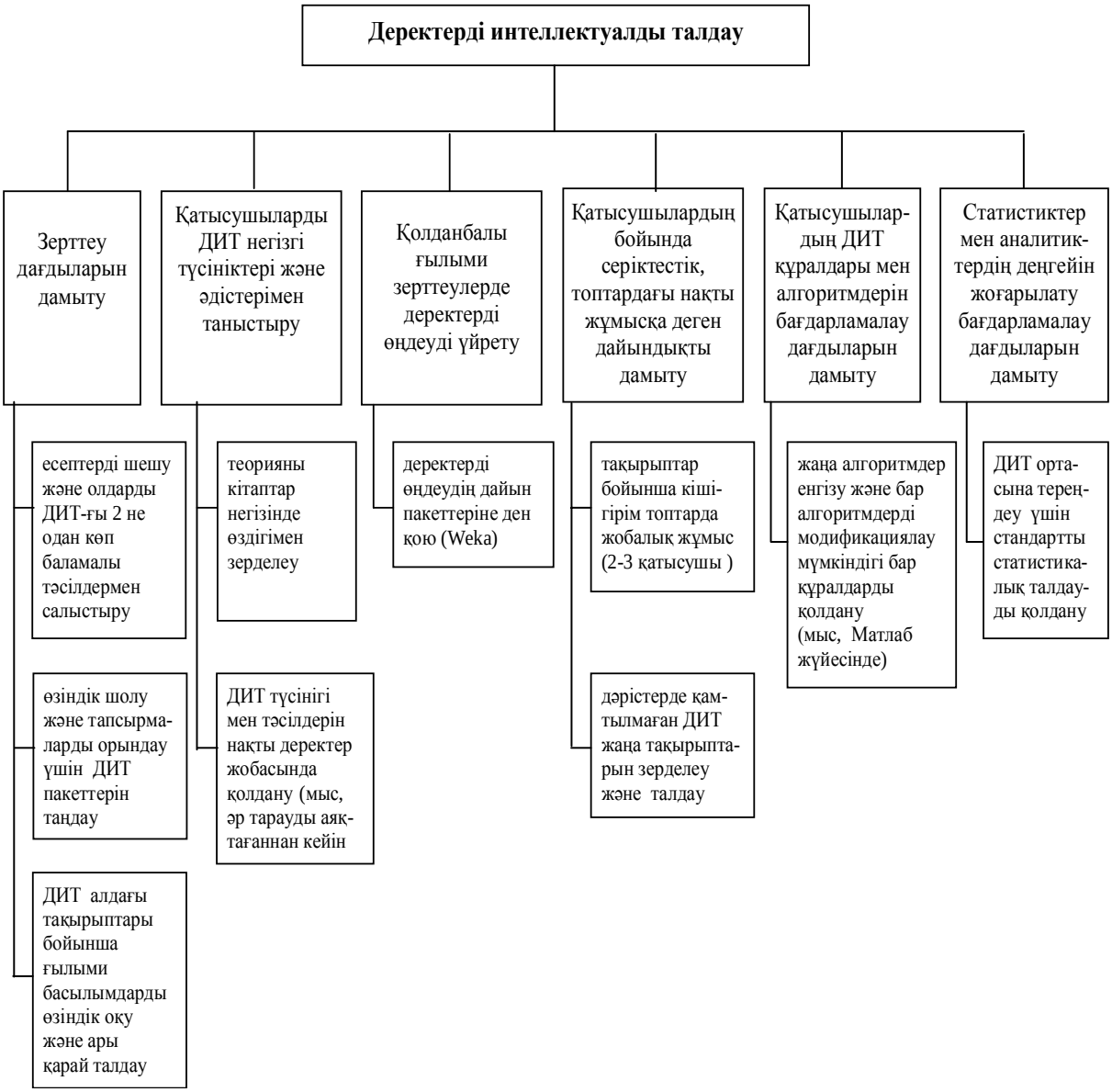


1-сурет. **ДИТ құралдарымен ҒЗҚ қалыптастыруға арналған жеке және топтық студенттік белсенділіктер**

Тәжірибелік есептеу зерттеулеріне студенттерді тарту мақсатымен ДИТ курсын әзірлеу және өткізу тәжірибесі көрнекті болып табылады. Студентерге 1-суретте көрсетілгендей жеке және топтық белсенділіктер ұсынылды. Бұл тәжірибе талқыланып отырған пәнді оқытудың инновациялық әдістерін қойылған оқу мақсаттарына сәйкес әзірлеу кезінде пайдалы болды және 2-суретте келтірілген.

Осылайша, деректерді интеллектуалды талдау бойынша міндетті курстың болуы түрлі мамандық бойынша білім алушылардың ғылыми-зерттеу құзыреттіліктерін дамытуға көмектеседі. АТ-маманы емес адамдарға деректерді талдау саласында дағдылар алу үшін деректерді интеллектуалды талдаудың мүмкіндіктерін бұрыннан бар құралдар көмегімен көрсетуге жұмылдырылуға кеңес беріледі (түрлі тәжірибелерде Weka, SASTM Enterprise Miner, Excel қондырмалары, Matlab қолданылған). Бейінді емес мамандар үшін материалдың күрделілігін ескере отырып, деректерді

интеллектуалды талдаумен таныстыруды математикалық статистика міндетті курсынан кейін бірден жүзеге асыру керек, әрі ҒЗҚ құндылықты-мотивациялық компонентін жоғарылату үшін талдауды кәсіби саладан алынған деректер жиынындакөрсету және орындаған жөн.



2-сурет. **Оқу мақсатына сәйкес студенттерді ДИТжұмысты ұйымдастырудың тәсілдері**

Әдебиеттер

1. Баргесян А.А., Куприянов М.С., Холод И.И., Тесс М.Д., Елизаров С.И. Анализ данных и процессов: Учеб. пособие. – 3 изд. – СПб.: БХВ-Петербург, 2009.

2. Беляев В.В. Использование методов интеллектуального анализа данных при обучении магистров направления подготовки «Экономика» // Современное образование: содержание, технологии, качество: Материалы XXII междунар. науч.-методич. конф. – СПб.: Изд-во: СПбГУ «ЛЭТИ» им. В.И. Ульянова, 2016. – С. 21-23.

3. Беляева Л.Н., Пиотровская К.Р. Сетевой инструментарий лингвиста. Материалы для учебно-методического сопровождения дисциплины. Часть 1. – СПб: ООО «Книжный дом», 2014. – 48 с.

4. Жуков Н.Н. О содержании обучения будущих инженеров-программистов Дата-майнингу // Ученые записки Института социальных и гуманитарных знаний. – 2015. – № 1. – С. 202-208.

5. Кислова О.Н. Преподавание интеллектуального анализа данных студентам- социологам //Материалы всероссийской социологической конференции «Образование и общество», 20-22 октября 2009. – М.: Изд-во «Институт социологии РАН». – С. 71-76.

6. Комарова Ю.А. Научно-исследовательская компетентность специалистов: функционально-содержательное описание // Известия Российского государственного педагогического университета им. А.И. Герцена. – 2008. – № 68. – С. 69-77

7. David A. Dickey. Teaching Data Mining in a University Environment // SAS Users Group International 30, 2005.

8. Giudici P., Figini S. Applied Data Mining for Business and Industry. 2-nd Edition. John Wiley & Sons, 2009.

9. Han J., Kamber M. Data Mining: Concepts and Techniques, 2nd ed. The Morgan Kaufmann Series in Data Management Systems, Jim Gray, Series Editor, 2006.

Түйін

Жаңа буынның білім беру стандарттары мен мемлекеттік стратегиялары негізінде студенттердің ғылыми-зерттеу құзыреттіліктерін қалыптастырудың заманауи талаптары қарастырылады. Осы мақсатта, оқыту бағдарламаларына деректерді интеллектуалды талдау бойынша курстарды кіргізу ұсынылуда, деректерді интеллектуалды талдаудың әдіс-тәсілдері бәсекеге қабілетті нәтижелер алу үшін әлемдік ғылыми қоғамда белсенді қолданылуда. Мұндай курсты құрудың отандық және шет елдік әдістері сипатталды және талқыланды.

Резюме

Рассматриваются современные требования к формированию научно-исследовательских компетенций студентов исходя из государственных стратегий и образовательных стандартов нового поколения. С этой целью в программы обучения предлагается встраивать курсы по интеллектуальному анализу данных, методы которого активно используются в мировом научном сообществе для получения конкурентоспособных результатов. Описаны и обсуждены отечественные и зарубежные подходы к построению подобного курса.

Summary

The article deals with the modern requirements to formation of research competencies of students on the basis of the nation policies and educational standards of new generation. For this purpose it is offered to build a course on data mining which techniques are widely used in the world scientific community to achieve competitive results.

УДК 336.71:004.738.5

Габдушев Х.М., *магистр спец. «Информационных систем»*
КГУ «Централизованная библиотечная система» филиал №2

ИНТЕРНЕТ КОММЕРЦИЯ И РАЗВИТИЕ ИНТЕРНЕТ МАГАЗИНОВ МИРА И В РЕСПУБЛИКИ КАЗАХСТАН

Электронная коммерция (Интернет коммерция) – это часть экономики, в которую входит все коммерческие и торговые транзакции, осуществляемые при помощи компьютерных сетей, и бизнес-процессы, связанные с проведением таких транзакций [1].

Интернет магазин – сайт продающий товары, услуги, медиа-контент(музыка, фильмы, книги, изображения), программы, приложения а также игры с помощью сети Интернет. Это позволяет пользователям, с помощью браузера на компьютере или телефоне а также через (наиболее популярным способом) через мобильное приложение, сформировать интернет заказ на покупку, выбрать различные способы оплаты, выбрать способы доставки товара(или предоставление услуги) и оплатить интернет заказ [2].

Электронная коммерция (Интернет коммерция) стала необходимым этапом развивающийся экономики. Все больше покупателей покупают услуги и товары с помощью сети Интернет, а торговые компании используют возможности Интернет при совершении коммерческой деятельности.

В настоящее время под термином «электронная коммерция» понимают любую торговую деятельность, реализуемую через сеть Интернет и другие компьютерные сети [3].

По аналитическим прогнозам к 2017 году рынок электронной коммерции в США перевалит 10,3% ($370 млрд) общих затрат на товары ежедневного спроса и больше 60% практически всех торговых операций будут связаны в сети Интернет. Рейтинг 10 стран по объему рынка электронной коммерции.

Китай ($562,66 млрд), США ($349,06 млрд), Великобритания ($93,89 млрд), Япония ($79,33 млрд), Германия ($74,46 млрд), Франция ($42,62 млрд), Южная Корея ($36,76 млрд), Канада ($28,77 млрд), Россия ($23,30 млрд), Бразилия ($18,80 млрд) [4].

Эти цифры показывают, что феномен электронной коммерции имеет большой потенциал во всем мире, а также имеет большой потенциал в Республики Казахстан и имеет активное развитие.

Интернет магазины – одна из основных направлении Интернет коммерции, при помощи Интернет магазинов любому человеку предоставляется возможность в находясь в любой достаточно развитой инфраструктуре, найти и заказать абсолютно любой товар или услугу, прикладывая при этом минимум усилий, а также экономя время. Такая возможность стирает границы между странами и всевозможными барьерами, не совершать долгих и дорогостоящих поездок или перелетов для совершения покупки. Самые актуальные интернет магазины в мире с международной доставкой.

Amazon: основана Джеффом Безосом в 1994 г., в начале их единственным товаром были книги, в настоящее время компания Amazon реализует 34 категории товаров по всему миру. Также инвестирует огромные средства для более удобной и быстрой доставки товаров по всему миру. Компания имеет филиалы за пределами США, с развитой коммерческим потенциалом: Бразилия, Канада, Великобритания, Германия, Японии, Франции, Италии, Испании и Китае.

eBay: основана Пьером Омидьяром в сентябре 1995 г., его особенностью является онлайновый аукцион каждый покупатель может сделать ставку на понравившийся товар и чем больше ставка, тем больше вероятность что покупатель выиграет в аукционе и купит товар. Очень часты случаи когда покупатель получает товар по очень выгодной цене. Сам Интернет магазин выступает в качестве посредника между продавцом и покупателем при заключении договора купли/продажи. За использования eBay продавцы платят взнос за выставления и процента от стоимости продажи. Для покупателей eBay бесплатен.

AliExpress: основана 2010 г. Alibaba Group интернет магазин активно развивается и является глобальной торговой площадкой предоставляющая возможность покупателям из разных стран приобретать товары производителей из Китая. AliExpress является одним из самых популярных интернет-магазином в мире по продаже китайских товаров в различные страны, также очень большой популярностью пользуется и в Республике Казахстан благодаря низким ценам за товар и бесплатной доставкой.

Активное развитие приобретает Интернет сервисы по пересылки товаров из различных стран для стран в которых отсутствует филиалы зарубежных интернет магазинов и отсутствует доставка в страну назначения, в Республики Казахстан создан сервис от KazPost под названием VPost он доставляет различные товары из зарубежных интернет магазинов находящихся в США. Для работы сервиса покупателю нужно зарегистрироваться на интернет сервисе и получить свой персональный адрес для покупок в США, приобретать товары и отправлять на адрес полученный при регистрации, после поступлении товара на склад сервиса, получить товар в ближайшем почтовом отделении в любом городе Республики Казахстан [5].

Особенности сервиса по пересылки товаров из различных стран является огромный выбор товаров в различных интернет магазинах находящихся зарубежом, а также уникальные товары которые имеются в наличии только в зарубежных интернет магазинах или имеют большую наценку в местном интернет магазине.

Интернет магазин также может продавать данные в виде: программ, фильмов, игр, музыки, приложении, а также подписки на предоставления к потоковым онлайн сервисам.

Одним из самых известных интернет магазинов по продаже данных является Google Play Market позволяет владельцам мобильных устройств на базе операционной системы Android

устанавливать и приобретать приложения, игры, музыку, книги, прессу и фильмы, особенностью данного интернет магазина является то что многие пользователи могут приобрести большое количество различных приложении и т.д. абсолютно бесплатно. Также учетная запись разработчика, которая позволяет создавать и публиковать приложения под операционную систему Android можно приобрести за 25$ тем самым разработчики приложении на платформе Android могут зарабатывать на Интернет магазине.

Большой известностью также пользуется Интернет магазин iTunes, специализированный магазин который позволяет владельцам всех устройств компании Apple и других устройств различных производителей под управлением ОС Windows, приобретать медиа-контент(фильмы, музыку, книги) также программы созданные только для операционной системы которая установлена компьютерах компании Apple(MacOS, OSX). Также у компании Apple имеется Интернет магазин приложении AppStore в нем владельцы мобильных устройств под управлением Операционной системы iOS могут приобретать и устанавливать приложения, программы и игры.

Для разработки приложении, игр и программ под iOS необходимо зарегистрироваться в iOS Developer Program(Программа для разработки приложении под iOS) стоимость составляет 99$ в год программа дает возможности:

1) доступ к инструментам разработки и SDK;
2) доступ к Apple Developers Forums;
3) доступ к обучающим ресурсам (программы-примеры, статьи, видео);
4) возможность использовать Ad Hoc для распространения приложений;
5) возможность тестировать свои приложения на iPad, iPhone, iPod-touch;
6) возможность получать техническую поддержку.

Также необходим компьютер, на котором установлена MacOS или OSX так как работа iOS SDK на другой ОС невозможна.

Рынок интернет магазинов в Казахстане, казахстанцы все чаще стали доверять местным интернет магазинам электроники и оплачивать покупки с помощью интернет банкинга она является третьим по оборотам отрасль после рынка по продаже авиа и железнодорожных билетов и рынка модной индустрии (одежды и обуви). Также казахстанцы не опасаются брать техники заказанную через интернет магазин AliExpress ее доля на рынке Казахстана составляет более 11% это связано с тем что цена на электронику в китайском интернет магазине значительно ниже чем в местных интернет магазинах. Однако местные интернет магазины в отличие от зарубежных предоставляют возможность приобрести электронику в кредит и с гарантией от производителя и магазина с бесплатной доставкой в любом городе.

Рынок интернет магазинов электроники Республики Казахстан воспроизводит больше 75 млн чистой прибыли. Рынок интернет магазинов в Казахстане не полностью охватил рынок игр, продуктов питания, товаров для дома, косметическую индустрию, бытовой и хозяйственной химии. В этих направлении кроется наибольший потенциал для местных компании, а также для малого и среднего бизнеса. Рынку интернет магазинов нужно повышать качество оказываемых услуг и популяризировать интернет коммерцию.

Литература

1. ru.wikipedia.org/wiki/Электронная_коммерция [Электрон. ресурс].
2. ru.wikipedia.org/wiki/Интернет-магазин [Электрон. ресурс].
3. Гаврилов Л.П. Электронная коммерция. – М.: Солон, 2006. – 112 с.
4. geektimes.ru/company/payonline/blog/275630/ [Электрон. ресурс].
5. kz.vpost.com [Электрон. ресурс].

Резюме

Развитие электронной коммерции – это единая задача, которую надо поддержать государству и коммерческим организациям в Казахстане. Государство активно поддерживает рост инфраструктуры, занимается улучшением компьютерной грамотности у населения. Компаниям со своей стороны нужно позаботиться о качестве предлагаемых услуг и популяризировать интернет коммерцию.

Түйін

Дамыту электрондық коммерция – бұл бір міндет, оны қолдау керек, мемлекетке және коммерциялық ұйымдарға. Мемлекет белсенді түрде қолдайды өсуі, инфрақұ-рылымды жақсартумен айналысады, компьютерлік сауаттылық. Компанияларға өз тарапынан қандай қамқорлық ретінде ұсынылатын қызметтердің дәріптеу интернет коммерция.

Summary

The development of e-commerce is a single task that must be supported by the state and commercial organizations in Kazakhstan. The state actively supports the growth of infrastructure, improves computer literacy among the population. Companies for their part need to take care of the quality of services offered and to promote Internet commerce.

ӘОЖ 004.5

Шәкір Қ.Д., *«Информатика және қолданбалы» мамандығының магистранты*
Ғылыми жетекшісі: ***Серимбетов Б.А.,*** *т.ғ.к.*
ҚазЭҚХСУ

.

МОБИЛЬДІ ҒАЛАМ

Қазіргі кезде ғаламтор қарқынды дамып және қолданысқа кіріп келе жатқан заман. Ғаламтор – бүкіләлемдік компьютерлер желісі.

Ғаламтор пайда болғаннан бастап біз кез келген мекеме, білім органдары, коммерициялық ұйымдадан және жеке түлғалардан ақпарат алу және алмасу көзі пайда болды. Қазіргі ғаламтордың қарқынды дамуына байланысты біз ғаламторды тек физикалық тұрғыдан ғана емес, дүниежүзілік ақпарат алу және алмасу желісі деп те айтамыз. Ғаламтор кез келген компьютерлермен және мобильді құрылғылармен ақпарат алмасу, арасында байланыс орнататын желі жүйесі. Интернет технологиясы күн санап өзгеріп келе жатыр. Қазіргі ғаламтор аулаған қауымда біз керекті ақпартты бірінші кітаптан да емес ғаламтордан табуға тырысамыз. Ғаламтордағы ақпараттар, кітаптар түп нұсқамен бірдей болып келеді. Айта кетерлі жағдай қазір телефондар және смартфондар дамып келе жатқан уақыты. Әрбір қолданушы тек дербес компютерлер арқылы ғана емес, мобильді телфондар смартфондар арқылы қолданыс артып келе жатыр. Ғаламтор қосылған әрбір құрылғылар арқылы ақпарт алмаса аламыз. Осыған оңтайландырып веб қосымшалардың мобильді қосымшаларын неме адаптацияланған түрлерін дамыту барысында.

Мобильді веб парақшаларға смартфон немесе планшет арқылы дербез компьютерленден кірген оңай. Мобильді құрылғылармен кез келген жерде, дербес компютерсіз жұмыс жасай алады. Мобильді құрылғылар арқылы біз кез келген операцияны, ақша аудару құжаттарға тапсырыс беру операцияларын орындай аламыз. Мобильді веб сайттар көпшілік ойынша дербес көпютерлерге қарағанда ыңғайлы деп айтады. Шындығына келгенде мобильді құрылғылар және дербес компютер арқылы қолдану жағдайы бірдей, бірақ мобильді құрылғы арқылы қолдану жеңіл әрі ыңғайлы. Әр ұйым неме кәсіп орын үшін веб сайттың дамуы үлкен жетістік. Компания тұтынушылар саны арттуы әр кәсіпорын үшін үлкен жетістік. Осы деректерге жүгініп біз мобильді парақшалар сұранысқа ие [2].

Web технологиялар ақпарапен жұмыс жасау концепциясы болып табылады. Кез келген ғаламтор парқшалары веб технологияларда құрастырылып оқылады. Қазіргі кездегі веб технологиялар түрлері сан алуан, бірақ әр технология интернет жүйесіне өзінше ыңғайлы болып табылады. Қазіргі кездегі ғаламтор дамуын қарап болашақ 2-3 арасында әрбір құрылғы ғаламтор қызметіне жүгінетініне және қолданатынына көз жетеді. Ғаламтор және мобильді технологиялар адам өміріне айырмас бір бөлігі болып одан да тез жылдамдықта дамып келе жатыр. Ғаламтор жүйесі көмегі

адамдар өмірін көп жеңілдетіп уақытты тиімді пайдалануға ықпал етеді.

Forbes.kz жетекшілерінің көмегімен және Satu.kz аналитиктеринін санауы бойынша Қазақстандағы интернет арқылы саып алу қызметімен қоладнушылар саны 2015 ж қарағанда 2017 жылы 16% өсекнін анықтады. Жәнеде интернет дүкеннің адамдарға қандай көмек және оларды қызмет етеін адамдар туралы зерттеу жүргізген.

Бірінші айта кетерлік жағдай телефон планшет арқылы қоланушылар саны көбейіп компютер арқылы қолданаын адамдар саны азайған. 40% дейнгі интернет дүкен қоланушылар телефон арқылы кіретінін анықтаған. Бұл өзгеріс қазақстандағы 4G интернетінің пайда болуы және қарқынды өсуіне байланысты деп есептейді [3].

1-сурет.

Жеке кәсіпкерлерге деген қорытынды:

- мобильді сатуды іске асыру;
- сайттын мобильді түрін жасау немесе адаптациялық сайт құру;
- мобильді қосымшалар жасау.

Мобильді интерне дүкен қоланушылар жастар қоғамы.

Мобильди интернет дүкен қолданушылары 25-34 жас арасындағы ер адамдар болып келеді. Жәнеде олардың саны 2015-2016 жылға қарағанда көп өсі. Қолданушылардың 3 ен 1 бөлігі 18-24 арасындағы азаматтар, және олардың да саны артып келе жатыр. Ал 35 жастан жоғары интернет дүкен қоланушылары 2016 жыладан бері төмендеп келе жатыр [1].

2-сурет.

Мобильді қоладанушылар мәртебелі заттарды көп таңдайды.

Мобильді интернет дүкен қоланушылары Android операциялық жүесіндегі телефондармен жұмыс жасайды. Және де Қазақстанда IPhone телефондары арқылы интернет дүкен қоланушылары 44% жетеді (үшін Белорусияда 19%, ал Росиия мен Украинада 30% жуық). Сататискиқаға байланысы қазақстан азаматтары аса қымбат және дәрежелі телефондарды қоланыста ұстайтыны дәлелденеді.

3-сурет.

Интернет дүкен қолданушылары тұтынатын тауар түрлері: киім кешек тұрмыстық техника, үй құрал жабдықтары.

Интернет дкен қоланушылар арасыдағы көп тұтынаын тауар түрлері: киім кешек, тұрмыстық техниқа, мобильді аксесуарлар, үй жабдықтары және электроника болып келеді. Ең көп қолансқа ие болатын заттар киім кешек, ал ең кем қолданысқа ие медицина құралдары.

4-сурет.

Жеке кәсіпкерлері бар азаматтарға, және киім кешек аксесуарлармен бизнес жсағандарға мобильді қосымшалар жөнінде ойланған жөн деп Satu.kz аналитиктері коментарии қалдырды. Және де осы жылдары медециналық кезектерге, сұлулық салон кезектері және мемлекеттік қызме алу органдары да интернет қосымшалар арқылы жұмыс істеуді бастап келеді. Satu.kz аналитиктері болашақ 2018 жылдары Қазақстандықтардың 70% көбі интернет дүкендер мен қызметтерді ұрақты қолданысқа алатыны туралы болжам айтты [5].

Әдебиеттер

1. http://forbes.kz/
2. https://habrahabr.ru
3. ГОСТ 21.889-76 ССБТ. Система «человек-машина» Кресло человека – оператора.
4. http://metanit.com
5. Альманах программиста. Том 3. Платформа 2013: Microsoft Windows Server 2003, Microsoft Internet Information Services 6.0, Microsoft Office System Ю. Купцевич 2013.

Түйін

Берілген мақала қазіргі заманғы мобильді ғаламтор қолданысы туралы жазылған. Мобильді парақшалардың қолданысы және тиімділі зерттелген. Қазақстанда қолданыс тапқан ақпарат тарату және қолданыстағы мобильді қосамшалар айтылған.

Резюме

В данной статье прозведен обзор на мобильные приложение которые популярны у пользоватлей. Мобильные покупки происводящиеся в Казахстане, а так же статистика в какой отросли они больше. Изучены технологии распросторнения.

Summary

This article presents a review on the mobile app which is popular among users. Mobile purchases produced in Kazakhstan, as well as statistics in which grown it is greater. Studied technology distribution.

ӘОЖ 004.353

Шекербекұлы М., *«Ақпараттық жүйелер» мамандығының магистранты*
Ғылыми жетекшісі: ***Серік М.,*** *п.ғ.д., профессор*
ҚазЭҚХСУ

АҚПАРАТТЫҚ ЖҮЙЕЛЕРДІ НОТАРИАЛДЫҚ ҚЫЗМЕТТЕ ҚОЛДАНУ

Мақалада ҚР нотариустарының қолданысындағы БНАЖ көрсеткіштері мен кемшіліктері және нотариат қызметінде ақпараттық жүйелерді қолдана отырып автоматтандыру кезеңдеріне өту жолдары қарастырылған.

ҚР конституциясында көрсетілген мамандандырылған құықтық көмек алу өз ішінде заңгерлердің, адвокаттардың сондай ақ нотариустардың қызметтерін қамтиды. Қазіргі таңда ақпараттық технологиялардың жылдам қарқындауы құықықтық қызметтерді де айналып өтпеді. Бұл процесс нотариалдық қызметке ақпараттық жүйелердің енуіне әкелді.

Азаматтық айналымның электрондық құрамдас бөлігі дәстүрлі нотариалдық қызметтің «қағаздық» формасына қайшы келеді және процедуралық ережелердің өзгеруін талап етеді. Нотариалдық салада ақпараттық жүйелерді рационалды қолданылуы мен заңды бекітілуі, заңды және жеке тұлғалардың заңды құқықтары мен міндеттерінің нығайуына әкеледі, сондай ақ нотариалдық қызметтегі кейбір процедураларды жеңілдету мен жылдамдатуға мүмкіндік береді.

Заманауи құқықтық терминологияға «нотариат» түсінігі нығыз енді. Ол латынның «notae» сөзінен келген яғни айтылу бойынша жазылатын хаттарда қолданылатын ерекше стенографиялық белгілерді немесе «notarius» – хатшы, жазушы деген түсінікті білдіреді.

ҚР нотариаттың пайда болуы азаматтық қоғамның құрылуы және оның субъектілерінің нақты құқықтары мен міндеттерінің орындалуын қамтамасыз ететін қажеттіліктен туындады.

Алдымен, тауарлық қатынас пен тұрақты азаматтық бағыттың дамуы заңға қайшы келісімдердің санын азайтатын шара қабылдауды қажет етті. Маңызды келісімшарттарды жасау барысында мемлекет тарапынан тағайындалған арнайы әділ және заңды сауатты арбитр – нотариустың

қатысуы даулы мәмілелерді шешу мәселелерінің төмендеуіне мүмкіндік берді.

Сонымен қатар ҚР нотариат қызметі сот қызметінің тиімді орындалуында үлкен орын алады. ҚР нотариат дамуының бастапқы кезеңдерінде сот жүйесімен тығыз байланыста болды.

Нотариат қызметінің басты міндеті құжаттарды заңдастыру немесе көрсетілген құжаттардың заңға сәйкестігін анықтау болып табылды. Мұндай нотариалдық құжаттар заңдық күшке ие.

ҚР нотариат міндеті ҚР заңнамаларына сәйкес жеке және заңды тұлғалардың, мекемелер мен ұйымдардың қажеттіліктерін, құқықтары мен заңды мүдделерін қорғау мен заңдастыру болып табылады.

Заманауи құқықтық әдебиеттерде «нотариат» термині әртүрлі түсінік береді және келесі мағыналарда қолданылады:

- жеке және заңды тұлғалардың сонымен қатар жалпы қоғамның құқықтары мен заңды мүдделерін қорғайтын өкімет өкілдігіне сәйкесмемлекет функциясын орындайтынжүйе органы ретінде;
- азаматтық айналымының тұрақтылығын сақтайтын, сондай ақ заңды тұлғалардың құқықтары мен заңдық мүдделерін нотариалдық әрекетті орындау арқылы іске асыратын яғни нотариалдық қызмет арқылы реттелетін заңнама саласының құқықтық институты ретінде.

Нотариалдық қызметтің қағидасы. ҚР нотариат қызметінің қағидасы құқықтық нормаларда бекітілген қағидаларға негізделеді:

- нотариалдық қызметтің заңдылығы, нотариустың дәл және бейтарапсыз ҚР заңнамасы нормаларына сүйенуі міндеттілігін білдіреді;
- нотариалдық қызметті орындауға мүдделі жеке және заңды тұлғалардың мүдделерін қорғау;
- мемлекеттік тілде немесе мемлекеттік заңнамада анықталған тілде іс жүргізу;
- нотариалдық қызметте орындалған әрекеттердің құпиялылығын сақтау.

Нотариус қызметінде маңызды орынды істің дұрыс және тез шешім табуын қамтамасыз ететін процессуалдық норма алады. ҚР заңнамасында нотариалдық қызметтің орындалуын қарастырылған және бекітілген заңға сәйкес қатаң сақтау, нотариалдық орган қызметінің тәртібі мен заңдылығын қамтамасыз етеді.

ҚР заңнамасына сәйкес, оның ішінде ҚР «Нотариат» туралы заңының 1-бабына сәйкес ҚР нотариат – бұл нотариалдық қызмет арқылы жеке және заңды тұлғалардың құқықтарын қорғайтын, мамандандырылған заңды көмек ұсынатын құқықтық институт.

ҚР заңнамасына сәйкес, оның ішінде ҚР «Нотариат» туралы заңының 2-бабының 1-ші тармағында төмендегі уәкілетті тұлғалар нотариат қызметін атқаруы бекітілген:

- мемлекеттік нотариалдық конторларда (мемлекеттік нотариустар) және жеке нотариустар;
- аудандық көлемдегі қалалардың, аймақтар, ауыл, ауылдық округтердегі әкімдік аппараттың лауазымды тұлғаларың нотариалдық қызметті атқару уәкілеттілігі;
- ҚР атынан елшілік қызметін атқарушы тұлғалар.

Осылайша ҚР заңнамасына сәйкес нотариат – мемлекет атынан нотариалдық қызметті мамандандырылған негізде жеке және заңды тұлғалардың мүдделерін қорғайтын арнайы уәкілетті органның жүйесін ұсынады.

ҚР «Нотариат» туралы заңы нотариалдық қызметті реттейтін Азаматтық кодекстің «нотариат» туралы заңнамасы негізіндегі нормаларынан тұрады.

ҚР нотариалдық қызметтің көпшілік-құқықтық негізі: Жоғарыда көрсетілгендей біз нотариаттың мемлекет пен азаматтық қоғамның арасындағы байланыстырушы буыны екенін және көпшілік пен жекенің мүддесі аймағында қызмет ететінін анықтадық. Бір жағынан нотариус – мемлекет атынан азаматтардың құқығы мен бостандығын қорғайтын мемлекеттің уәкілетті тұлғасы болса, екінші жағынан – тараптардың тәуелсіз консультанты ретінде сөйлеуші еркін маман уәкілі.

ҚР нотариалдық қызметтердің ерекшеліктерін атап өтейік:

- негізгі міндеті – жеке және заңды тұлғалардың құқықтары мен заңды мүдделерін қорғау;
- нотариалдық қызмет – бұл заңқорғаушы қызмет, яғни нотариатты мемлекеттің заңқорғаушы мекемелерінің қатарына қосуға мүмкіндік береді;
- нотариалдық қызмет мемлекет атынан орындалады, бұл өз кезегінде азаматтың сапалы құықықтық көмек алатынына кепілдік бере;

- нотариалдық қызметтің мәні нотариустың азаматтық айналымда даусыз заңды деректерді растау болып табылады. Нотариус нотариалдық қызметті өз атына немесе өз атынан орындауға құқықсыз. Оның міндеті азаматтардың әрекет қабілеттілігін және заңды тұлғалардың құықықтық қабілеттілігін тексеру және мұндай жағдай заңға қайшы орын алған жағдайда нотариалдық қызметтің орындалуынан бас тартуы тиісті.

Ақпараттық жүйелер – бұл ақпараттарды сақтауға, жіберуіге, өңдеуге, қорғауға мүмкіндік беретін жоғары технологиялар облысы.

Бүгінде қолданыстағы Нотариат жөніндегі заңнама негізінде ақпараттық жүйелерді қолдану мәселесі айқындалмаған, алайда көптеген еуропа елдерінде, мысалы Францияны алсақ ақпараттық жүйелерді қолдану тәжірибесі бұрыннан оңтайлы орнын алған.

Теориялық түрде нотариус қызметіне ақпараттық жүйені енгізудің бірнеше сатысын атап көрсетуге болады:

- бірінші кезеңде нотариус қызметіне жазба машинкасын ауыстырған компьютерді атап көрсетуге болады;
- екінші кезеңге ҚР нотариалдық палатасында жергілікті компьютерлік желінің дамуын;
- үшінші кезеңге компьютерді Интернет желісіне қосу;
- төртінші кезең Бірегей нотариалдық ақпараттық жүйенің (БНАЖ) енгізілуі.

Нотариаттармен қатар басқа да мемлекеттік мекемелер жұмыс өнімділіген арттыру мақсатында өз қызметтерінде ақпараттық жүйелерді қарқынды енгізуде. Айта кетсек, нотариат мемлекеттік органдар жүйесіне кірмеседе айрықша көпшіліктік-заңдық функцияларды орындайды. Нотариус жұмысында электронды құжаттардың маңызы артуда, алайда тек анықтамалық сипатқа ие және ешқандай заңдық күші жоқ.

2010 жылдың қазан айынан бастап Қазақстан нотариаттарының жұмысының ұйымдастырылуы мақсатында Бірегей нотариаттық ақпараттық жүйе енгізілді. Бұл жүйенің оңтайлы көрсеткіштерін атап өтсек:

- нотариалдық қызметтің құқықтық қауіпсіздігі деңгейінің жоғарылауы;
- нотариалдық қызметке қажетті мәліметтерді мемлекеттік деректер қорынан жылдам қолжеткізу;
- нотариалдық қызметке жүгінген субъектіні анықтау мүмкіндігін жылдамдату;
- нотариалдық қызметке жүгінген тұлғаның уақытша және материалдық шығындарын төмендету;
- мемлекеттік деректер қорына қолжетімділік нотариатқа нотариалдық актілердің түпнұсқалылығына қолжетуіне мүмкіндік береді.

БНАЖ негізгі кемшіліктеріне тоқталсақ:

- БНАЖ жұмысының сенімді үздіксіз болмауы: жұмыс барысында жүйеде туындаған ақаулар туғызғандықтан, республиканың барлық нотариустарының, жекелеген аудандардың немесе нақты нотариустың жұмысын тоқтатуы мүмкін;
- заңды және жеке тұлғалар деректер қорының толық актуалды болмауы (мысалы, егер қайтыс болған адамның туыстары қайтыс болғаны туралы куәлікті алмаса немесе басқа мемлекетте алынған болса, онда қайтыс болған адам мемелекеттің деректер қорында тірі тұлға болып саналады; әрекет қабілеттілігі шектеулі тұлғалардың сотқа сәйкес шешімі жүйеде тіркеліп және куәлік құжаты алынбаса олда жүйеде көрінбейді және т.б.);
- БНАЖ-дың дамуы мен жетілдірілуінің іске аспауы, БНАЖ-дың іске қосылғаннан бері негізгі мазмұны өзгермеген, қосымша қызметтер өңделуі мен қолданысқа ұсынылуы өте шектеулі; ІІМ-нің транспорттық құралдарды кепілдікке тіркеуге қойғандығы жөніндегі деректер қорымен байланыстың жоқтығы.

Нотариалдық қоғамдастық ақпараттық жүйенің нотариалдық қызметке ендіріліуін қолдайды. Қазіргі таңда электрондық құжат айналымды нотариалдық қызметке ендіру өте маңызды орын алуда. Алайда алдыңғы қатарлы технологияларды нотариалдық қызметке енгізу нотариат қызметі заңнамасының қағидаларына сәйкес жасалуы тиіс. Сонамен қатар нотариаттардың қандайда бір технологияны күнделікті қолданысқа дайындықтарын ескергеніміз жөн.

Әдебиеттер

1. Новгуманова Г.С. Сравнительно-правовой анализ нотариальной деятельности в Российской федерации и Республике Казахстан: Учеб пособие. – Костанай, 2015.

2. Попова Н.Ю. Компьютерные технологии в авангарде / Н.Ю. Попова // Информационный бюллетень нотариальной палаты Пензенской области. – 2010. – №29. – С. 34.

3. Москаленко И. В. Роль нотариальных действий в наследственных правоотношениях и активное внедрение новых информационных технологий / И. В. Москаленко // Нотариус. – 2012. – №3. – С. 2-5.

4. Керенский И.В. В 2014 году будет создана единая информационная система нотариата, содержащая реестры уведомлений о залоге движимого имущества, удостоверенных завещаний, выданных доверенностей и некоторые другие реестры / И.В. Керенский // СПС «КонсультантПлюс», 2012.

5. Медведев И.Г. Международное частное право и нотариальная деятельность / И.Г. Медведев. – 2-е изд. – М.: ВолтерсКлувер, 2005. – С. 272.

Түйін

Мақалада ҚР нотариустарының қолданысындағы БНАЖ көрсеткіштері мен кемшіліктері және нотариат қызметінде ақпараттық жүйелерді қолдана отырып автоматтандыру кезеңдеріне өту жолдары қарастырылған.

Резюме

В статье рассмотрены показатели и недостатки ЕНИС, используемые у нотариусов РК и переходы по этапам автоматизации с помощью информационных систем нотариальных услуг.

Summary

The article examines the advantages and disadvantages of the ENIS, used by notaries of the Republic of Kazakhstan and transitions to the automation stages with the help of information systems of notarial services.

УДК 338.24:377.8/378

Шатанова Р.К., *магистрант спец. «Информационные системы»*
Научный руководитель: ***Есентугелов А.Е.,*** *д.э.н., профессор*
КазУЭФМТ

E-LEARNING: СОВРЕМЕННОЕ СОСТОЯНИЕ И ТЕНДЕНЦИИ РАЗВИТИЯ ОБРАЗОВАНИЯ

Электронное обучение в последние годы становится все более популярным и в корпоративной среде, и в системе высшего образования. Эффективность использования электронных носителей, связывают с возможностью охвата широкой аудитории учащихся, расположенных на значительном расстоянии друг от друга [1].

Формируется новая парадигма высшего образования, характеризующаяся следующими чертами: образование, доступное из любой точки земного шара; образование через всю жизнь; образование без отрыва от производства [2].

На изменение целей современного образования во многом повлияли особенности функционирования и развития экономики. Формируются новые тенденции развития бизнеса и организаций, связанные с информационной революцией. В современной экономике основное внимание уделяется уже не столько материальным товарам и услугам, сколько интеллектуальному капиталу. Складывается ситуация,.когда уровень требований к компетентности сотрудников предприятий превышает уровень знаний, полученных в результате обучения в высшей школе. Растет необходимость в постоянном пополнении багажа профессиональных знаний. Поэтому все более актуальной становится интеграция экономической сферы современного общества со сферой образования.

Появляются новые принципы образования в современной экономике: упреждающий – подготовка человека к неопределенным условиям; принцип непрерывного образования, обеспечивающий

постепенное всестороннее развитие личности; обучение через жизнь и для жизни; вертикальная интеграция: между отдельными этапами образования, между разными уровнями и предметами внутри отдельных этапов; акцент на самообразование, самовоспитание, самооценку; индивидуализация обучения; гибкость и разнообразие содержания, средств обучения; совершенствование умений учиться. В свою очередь формируются определенные требования к образовательному процессу в современной экономике: компетентностный подход, требующий формирования необходимых знаний и умений; углубленный деятельностный подход, формирование ключевых компетенций, акцент на самостоятельную деятельность обучаемого; вариативность представления материала, индивидуальные траектории обучения; выработка навыков поисково-исследовательской деятельности.

Становление информационного общества и информатизация образовательных процессов непосредственно зависят от уровня развития и доступности информационно-коммуникационных технологий. Следствием этого становится актуальность использования технологий электронного образования, которые базируются на использовании мультимедийных и мобильных технологий. Важным элементом процесса получения знаний с помощью информационно-телекоммуникационных технологий является формирование среды обучения как образовательной системы, элементы которой позволяют поддерживать решение задач обучения учащимся (понимание и усвоение теории и методологии решения рассматриваемых проблем; усвоение фактического материала дисциплины; ознакомление с рекомендованной литературой; освоение умения объединять теорию с практикой при анализе производственных ситуаций, решении задач, проведении расчетов при выполнении задач и др.). Функционирование и развитие среды обучения определяются влиянием экономических и социальных факторов, а также развитием информационно-телекоммуникационных технологий. Подход к процессу создания среды обучения требует переосмысления существующих форм обучения. В мировом образовании известны следующие ступени обучения: традиционное обучение (очное и заочное), дистанционное обучение, электронное обучение (e-Learning), всеохватывающее m-Learning обучение и всепроникающее u-Learning обучение. Последние три ступени явились базой для создания новой Learning-индустрии, которая успешно завоевывает мировой рынок. Под дистанционным обучением, согласно[3],будем понимать способ обучения, обеспечивающий взаимодействие обучающего и обучаемого на расстоянии, опосредованное средствами обучения и каналами доставки информации, обеспечивающее реализацию присущих учебному процессу элементов – целей, содержания, методов и форм. Преимуществами дистанционного обучения являются: организация удаленного обучения, возможность учащемуся формировать собственный график обучения, использование информационных технологий для передачи учебных материалов, взаимодействие учащихся и преподавателей в интерактивном режиме. Слабыми сторонами можно считать отсутствие прямого общения между преподавателем и учащимся, зависимость от технических средств, необходимость в высоком уровне самоорганизации учащегося.

Электронное обучение (e-Learning) – это передача знаний и управление процессом обучения с помощью новых информационных и телекоммуникационных технологий. Технологии e-Learning позволяют создавать электронные курсы, системы управления обучением и учебными объектами, системы контроля знаний, а также средства создания знаний [4].

Электронное обучение может осуществляться на основе использования цифровых репозитариев (digitalrepository) – баз данных и знаний, позволяющих хранить знания в электронном виде, структурированные в соответствии с принципами объектного описания метаданными. Цифровые репозитарии позволяют выстраивать взаимосвязи между объектами знаний с возможностью контекстного поиска [4].

В отличие от дистанционного обучения (например, с отправкой материалов по почте), e-Learning использует все преимущества современных настольных ПК: графику, звук, трехмерные сцены и анимации, виртуальные тренажеры и т.д. В отличие от компьютерного обучения (когда пользователь работает один на один с ПК), электронное обучение подразумевает использование сетевых возможностей: передачу результатов обучения преподавателю, возможности совместной работы, консультаций и обсуждения, обмен опытом, поддержку [5].

Потребителями электронного обучения могут быть как отдельные студенты, школы, образова-

тельные и тренинговые учреждения, так и коммерческие предприятия, для конкурентоспособности которых ключевое значение приобретает интеллектуальный капитал – знания и опыт сотрудников. E-Learning позволяет находить для обучения удобное окно в рабочем графике, экономить на транспортных расходах, охватывать учебными программами множество пользователей, создавать корпоративную среду накопления и совершенствования знаний, обеспечивать комфортный, персонализированный стиль обучения [6].

Развитие технологии e-Learning привело к возникновению многочисленных методов обучения, через которые реализуется данная технология. Каждый из них (краткое описание представлено в таблице) характеризуется тремя аспектами: роль преподавателя, вид взаимодействия учащегося и преподавателя и учащихся между собой, вид переданного/передаваемого знания.

Таблица. **Методы e-Learning**

Метод	Описание метода
Автономный e-Learning (Stand-ALone e-Learning)	Основан на обучении и проверке знаний в автономном режиме. Применяется в самообучении
Вспомогательный e-Learning (Assisted e-Learning)	Предполагает присутствие внешних операторов (наставники, тренеры, преподаватели), кот. поддерживают учащегося на расстоянии
Совместный e-Learning (c-Learning, Cooperative e-Learning)	Расширенный Assisted e-Learning с использованием виртуальных классных комнат, телеконференций, чатов, форумов и т.д. Позволяет развивать e-Learning, основанный на активной дидактике
Неформальное обучение (InformaLLearning)	Метод является промежуточным между e-Learning и управлением знаниями. Обучение, явл. результатом повседневной деятельности, связанной с работой, семьей или досугом. Обычно не завершается получением диплома или сертификата
Мобильное обучение (m-Learning)	Относительно новая форма e-Learning, основанная на использовании мобильных технологий. Часто интегрируется с неформальным обучением
Смешанное обучение (b-Learning)	Предполагает интеграцию обучения «на месте» с обучением «на расстоянии»

Опираясь на таблицу, можно отметить, что самые большие трудности в планировании и управлении вызывает смешанное обучение (b-Learning).

Ключевым фактором достижения высоких результатов обучения в электронной образовательной среде является качество предоставляемого контента (учебного материала). Контентом e-Learning являются дидактические материалы, которые могут быть распределены и доступны через сеть. Основными категориями контента являются: структурированный гипермедиа-контент, учебные материалы, контрольные задания. Независимо от структуры и формы контента, процесс его формирования в основном имеет общую структуру: создание контента, преобразование контента в форматы, необходимые для использования e-Learning-платформой, публикация преобразованного контента.

В качестве наиболее очевидных преимуществ e-Learning перед традиционным обучением в аудитории можно выделить гибкость, относительно низкую стоимость, отсутствие дополнительных временных затрат, обучение без отрыва от работы.

Для успешного развития технологии e-Learning необходимо уделить особое внимание следующим факторам: повышению качества педагогического дизайна, который представляет собой систематический, целостный процесс создания средства обучения, включающий анализ потребностей в обучении и его целей, прогноз результатов обучения, постановку задачи на создание средства e-Learning, разработку этого средства, методов и форм обучения, их апробацию и оценку эффективности; представлению знаний в среде обучения с учетом индивидуальных потребностей

обучаемого; созданию методической базы и стандартизации; готовности преподавателей и обучаемых к новой образовательной парадигме (адаптивный фактор); мотивации обучаемых к получению новых знаний; обеспечение эффективного доступа к образовательным ресурсам [3].

Анализ множества существующих методов e-Learning и перспективы дальнейших исследований в этой области показывают необходимость воздействия на развитие образования особым образом. Нужно учитывать, что образование первично, а высокие технологии – лишь инструмент для его поддержки и развития. Инновации в создании технического инструментария должны служить опорой для реализации педагогических технологий и методов педагогического дизайна для e-Learning.

Литература

1. Морозов И.О. Современные модели управления процессами дистанционного обучения. [Электронный ресурс]. – [2011]. – Режим доступа: http://www.ict.edu.ru/ft/005707/68353e2-st09.pdf

2. Беляков В., Козлов А., Кузьмина Т. Мир электронного обучения. e-Learning World. – 2006. – №6. – С. 62-66.

3. Наумов В. Дидактическая подсистема e-Learning. Часть 1.//Мир электронного обучения (e-Learning World). – 2007. – №1(17). – С. 36- 38.

4. Коновалов П. Стандарты и технологии E-learning \\ Электронный университет: Международный консорциум. 66. http://acies.ru/psy/ComputerizedAdaptive Testing.htm.

5. Бовт В.Е. Тихомирова.Технологии для экономики знаний. e- Learning World. – 2005. – №1. – С. 72-74.

6. Дуброва Н. e-Learning – Обучение с приставкой «е» // Открытые системы. – 2004. – №11.

Резюме

В статье анализируются методы электронного обучения и образования, их роль в высшем образовании с учетом особенностей развития и функционирования современной экономики. Рассмотрены информационно-телекоммуникационные технологии для реализации этих методов. Определены основные тенденции развития электронного обучения.

Түйін

Бұл мақалада электронды оқыту әдістері және өзін-өзі жетілдіру, қазіргі заманғы экономиканың жұмыс істеуі және даму ерекшеліктерін ескере отырып, жоғары білім беру талданады. Осы әдістерді іске асыру үшін ақпараттық-телекоммуникациялық технологиялар қаралды. Электронды оқытудың негізгі даму тенденциялары анықталды.

Summary

In the article, we analyze the methods of e-learning and education, and also their role in higher education, according to the specifics of the development and functioning of the modern economy. Information-telecommunication technologies are considered for the implementation of these methods. Additionally, we define the main trends of development for e-learning.

УДК: 364.046.6:378.147/2

Абгаева Ж.Н., *магистрант спец. «Социальная работа»*
Научный руководитель: ***Сарбасова С.Б.,*** *к.п.н, и.о. доцента*
КазУЭФМТ

МОДЕЛЬ ДУАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ – ВОЗМОЖНОСТЬ ПОВЫШЕНИЯ ЭФФЕКТИВНОСТИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ПОДГОТОВКИ И ПЕРЕПОДГОТОВКИ КАДРОВ ДЛЯ СОЦИАЛЬНОЙ СЛУЖБЫ ПО МЕСТУ ЖИТЕЛЬСТВА

На сегодняшний день в области социальной работы установлена многоуровневая система образования подготовки специалистов социальной сферы: среднее специальное, базовое высшее, послевузовское высшее образование и докторантура.

Исследование данной проблемы является актуальным и имеет высокую практическую значимость

В новой Концепции дальнейшей модернизации системы социального обслуживания отдельное внимание уделено кадровому вопросу: потребность в специалистах различного профиля с высшим образованием – социальных консультантах, психологах, специалистов в области педагогики, права, здравоохранения, культуры, физкультуры и спорта, геронтологии.

Анализ кадрового состава социальной службы выявил преобладание специалисты со средним профессиональным образованием.

Мониторинг результатов оценки потребностей показали, что только пятая часть имеет соответствующую квалификацию для выполнения профессиональной деятельности. Подавляющее большинство нынешних социальных работников не имеют специального профессионального образования, либо имеют медицинское или педагогическое образование. Однако, сущность социальной работы, ее результат носит интегративно-комплексный характер.

Все более важное место в работе социальных учреждений должно занимать обучение профессионалов, выполняющих программы оказания социальных услуг населению старшего возраста. Кодекс этики социального работника требует выполнения основных принципов работы с клиентами: уважение к личности, оперативность, инициативность, креативность в решении конкретных потребностей каждого человека.

Согласно статистическим данным, в 2016 году в Республике Казахстан насчитывалось 333 организации по предоставлению специальных социальных услуг, из них 228 организаций стационарного типа и 58 – полустационарного типа, а также 47 – временного проживания .

На конец года численность проживающих в этих организациях составила 42333 человек, в том числе, пенсионеры по возрасту – 12042 человек (28,4%), участники и инвалиды Великой Отечественной Войны – 159 человек (0,4%).

Количество потенциальных потребителей социальных услуг возрастает, в то время, как наблюдается нехватка квалифицированного и хорошо подготовленного персонала, предоставляющего индивидуальные социальные услуги.

Причинами являются:

• непопулярность и низкий престиж профессии;

• низкая заработная плата;

• выпускники ссузов не работают в системе оказания специальных социальных услуг.

С 2013 года в социальной сфере активно внедряются профессиональные стандарты, в том числе профессиональный стандарт специалиста по социальной работе. Важно отметить, что профессиональный стандарт является основой для подбора персонала, так как он является эталоном для предъявляемых критериев к потенциальным сотрудникам. В тоже время, профессиональный стандарт необходим и действующим работникам социальных служб, так как с его помощью определяется профессиональный уровень и направления профессионального обучения и совершенствования. Профессиональный стандарт определяет требования к практическим навыкам специалиста. Таким образом, именно у действующих сотрудников социальных служб возникла проблема несоответствия профиля образования и трудовых функций.

Опыт подготовки специалистов социальной работы в учебных заведениях Казахстана подтверждает потребность в специалистах, владеющих определенным типом технологии социальной работы. Назрела необходимость в расширении возможностей практической подготовки будущих работников социальной службы.

Согласно профессиональному стандарту, специалист по социальной работе должен иметь высшее или среднее профессиональное образование либо пройти профессиональную переподготовку в соответствии с профилем деятельности. В условиях высокой загруженности сотрудников социальных служб выходом из сложившейся ситуации могло быть заочное обучение в высших учебных заведениях или колледжах, но получение высшего или среднего профессионального образования занимает длительное время.

В свою очередь, наиболее целесообразным является прохождение работниками социальных служб краткосрочного обучения с элементами дуальной модели подготовки кадров.

Дуальное обучение в Казахстане внедряется с 2012 года.

В Трудовой кодекс внесены соответствующие понятия.

Законом «Об образовании» предусмотрено теоретическое обучение в учебных организациях и производственное – на предприятии в соотношении 40/60.

В законе «Об образовании» программы профессиональной переподготовки относятся к дополнительным профессиональным программам и направлены на получение компетенции, необходимой для выполнения нового вида профессиональной деятельности, приобретение новой квалификации, в результате чего выдается, подтверждающий документ.

В соответствии с Программой развития продуктивной занятости и массового предпринимательства на 2017-2021 годы, утвержденной постановлением Правительства Республики Казахстан от « 29» декабря 2016 года №919, проводится краткосрочное профессиональное обучение рабочих кадров по востребованным на рынке труда профессиям и навыкам.

Краткосрочное профессиональное обучение участников Программы проводится в организациях образования с элементами дуальной модели подготовки кадров.

Продолжительность краткосрочного профессионального обучения составляет от одного (144 академических часа) до шести месяцев (составляет 846 академических часов), исходя из особенностей профессии.

Краткосрочное профессиональное обучение осуществляется в соответствии с учебным планом и рабочей учебной программой, разработанной и утвержденной организацией образования с участием работодателей.

Таблица. **Плюсы и минусы данной модели**

Параметр	Форма обучения	
	очная	краткосрочное обучение с элементами дуальной модели подготовки кадров
Уровень, объем и глубина усвоения материала	высокий	ниже
Наличие контакта с преподавателем, наставником	непосредственный	непосредственный
Возможность сочетать обучение с трудовой деятельностью	нет	есть
Стоимость обучения	высокая	низкая

Из таблицы видно, что основное отличие в том, что:

• в процессе обучения с элементами дуальной модели подготовки кадров, обучающийся может не отрываться от своей профессиональной деятельности;

• значительно ниже как стоимость обучения, так и сопутствующие затраты, в третьих обучающийся имеет возможность получить консультацию в любое удобное время, а преподаватель-наставник отслеживает прогресс обучающегося, направляет его, помогает с выполнением контрольных работ, практических заданий, оперативно решает, указывает на недочеты, оценивает степень усвоения учебного материала.

Недостатки:

• необходимость разработки госстандарта к содержанию начального профессионального образования;

• отсутствие качественного учебно-методического обеспечения, на основе законодательства РК в социальной сфере и с учетом опыта социальных служб действующих учреждений и организаций нашей страны;

• возможен низкий уровень усвоения материала, что является препятствием. Большая доля отводится на самостоятельное изучение учебного материала. Однако, необходимо отметить, что через проработанный, качественно организованный процесс обучения можно добиться высокого уровня знаний обучающихся. В процессе обучения необходимо фиксировать пробелы в компетентности обучающегося, использовать его багаж знаний и опыта и прочие ресурсы. Успех реализации данной программы зависит от уровня взаимодействия, организации слаженной работы социальных партнеров.

При разработке программы профессиональной переподготовки особое внимание уделяется производственному обучению и практике. В центре внимания практической социальной работы – помощь и поддержка в решении жизненных проблем личности, семьи, общности, всех социально-уязвимых групп людей.

Проанализировав зарубежные подходы к подготовке социальных работников, можно сделать вывод о целой системе определенных требований, предъявляемых к претендентам на приобретение профессии, среди них, наличие высоких оценок, прочные и глубокие знания по предметам выбранной профессии, физическая и эмоциональная стабильность, социальная зрелость, интеллектуальность, выявленная на основе тестов на слух, зрение и речь.

Характерной особенностью организации производственного обучения и практики по социальной работе является составление двусторонних договоров: учебная организация – предприятие/учреждение, учебная организация – наставник. Договор является обязательным официальным документом для всех его сторон. Характер, содержательная и организационная стороны договора отражают, как общие особенности социальной службы, так и специфику ее специальных направлений. В нем определены содержание и методы руководства работой обучающихся, а также продолжительность рабочего дня, учет труда и методы оценки производственного обучения и практики.

В качестве преподавателей, наставников, руководителей практики к процессу обучения и привития практических навыков работы с клиентами привлекаются опытные специалисты базовых

социальных служб. Педагог-наставник является центральной фигурой в процессе практической подготовки будущих социальных работников. От его профессиональной компетентности зависят, как успех практики в целом, так и степень удовлетворенности студентов.

Специфика краткосрочных курсов подготовки и переподготовки кадров для социальной службы по месту жительства нацеливает выпускников на работу с учетом конкретного социума.

В результате образования у будущего социального работника должна быть сформирована профессиональная компетентность, как основа профессионализма, которая позволит ему успешно выполнять профессиональные функции, решать задачи и взаимодействовать с клиентами, социальными и другими учреждениями, организациями. Обучающийся должен овладеть в полной мере не только специальными знаниями, но и способами, методами, формами, средствами практической социальной работы. Для реализации практической профессиональной работы необходимо овладеть специальными умениями и навыками.

При такой организации и учитывая вовлеченность слушателя в учебную деятельность, а также постоянный контроль преподавателем процесса обучения, можно ожидать повышения качества обучения.

Подбор кадров из числа, проживающих безработных граждан и незанятого населения в данном регионе, для подготовки и переподготовки должен осуществляться через ЦЗ, кадровые службы.

Для организации эффективного обучения по каждому из направлений деятельности необходимо предварительно осуществлять социологическую выборку потенциальных претендентов, выявить их образовательный уровень, стаж работы (общий и в данной сфере), возможности дальнейшего обучения, ожидания от учебы и работы.

Обучение в рамках Программы продуктивной занятости окажет финансовую поддержку в виде социальных выплат.

Таким образом, краткосрочное профессиональное обучение по программе, реализуемой в форме краткосрочных курсов с элементами дуальной модели подготовки кадров является эффективным способом обучения кадров социальной сферы. В целом, в настоящее время, дуальное обучение представляет модель продуктивного обучения для развития профессиональной компетентности социального работника с учетом потребностей и возможностей регионов.

В чем выгоды данной формы обучения?

1. Усиление и укрепление межведомственного сотрудничества в рамках реализации программы.

2. Осуществление оперативного контроля качества обучения.

3. Выпускники получат сертификат о присвоении квалификации установленного образца и возможность трудоустройства.

4. Реализация регионального подхода.

5. Определение оптимальных сроков и форм обучения.

6. Обучение ведется на основе социального заказа.

7. Улучшение имиджа профессии.

8. Экономия средств на поиск сотрудников, дополнительное обучение необходимым навыкам.

9. Во время обучения, по данной модели в реальном режиме происходит оценка сотрудника, что позволяет корректировать и направлять его работу.

10. Данная система подготовки кадров в социальной службе позволит привлечь молодежь к получению данной профессии, сократить количество безработных граждан и незанятых в отдельном регионе и в целом по стране.

В свете модернизации социальной работы в РК, на первом Форуме социальных работников Казахстана 22 сентября 2017 г. были приняты решения, в т.ч. такие как:

– внедрение независимой системы оценки квалификации выпускников организаций образования. По ее результатам специалистам будут выдаваться сертификаты, дающие право на работу в организациях социального обслуживания в качестве социальных работников;

– создание Единой базы социальных работников. В ней будет содержаться информация о квалификации социальных работников, видах оказываемых ими услуг, уровне их предоставления и результатах работы;

– изменение функциональных обязанностей и квалификационных требований к персоналу. В частности, должностные инструкции работников, оказывающих услуги на дому или в организациях, поддерживающих полустационарный режим работы, изменятся с учетом оказываемых ими видов услуг.

Единая база будет служить для предоставления потребителям услуг права выбора социальных работников, что должно повлиять на уровень их заработной платы и развитие конкуренции среди социальных работников.

Система подготовки кадров для социальной службы должна обладать высокой гибкостью, обеспечивать оперативные изменения в процессе обучения. В этой связи, целесообразно в качестве поставщиков услуг учебные обучения рассматривать учебные центры, имеющих опыт работы, возможность обучения на краткосрочной основе от 1 до 6 месяцев и прошедших конкурсный отбор.

Преимущества учебного центра:

• возможности привлечения международных и национальных экспертов в качестве преподавателей;

• привлечение преподавателей-практиков, имеющих достаточную квалификацию и опыт работы в социальной сфере;

• оперативное взаимодействие с потенциальными работодателями, предприятиями/учреждениями для прохождения и приобретения практических навыков в работе;

• внедрение инновационных технологий в процесс обучения;

• быстрое реагирование на изменяющиеся условия работы, в т. ч. с новыми группами потребителей социальных услуг, и, как следствие предоставление системы знаний, необходимых компетентному социальному работнику;

• применение новых методов, технологий, направленных на то, чтобы квалифицированно решать существующие и возникающие новые задачи.

Литература

1. Вишнякова С.М. профессиональное образование: словарь. Ключевые понятия, термины, актуальная лексика. – М., 1999.

2. Гарашкина Н.В. Компетентностный подход в структуре модели качества подготовки специалиста// Высшее образование сегодня. – 2004. – №3.

3. Сарбасова С.Б. Зарубежный и казахстанский опыт подготовки социальных работников: Учеб. пособие/ С.Б. Сарбасова. – Астана, 2016.

4. Сизикова В.В. Становление и развитие регионализации профессиональной подготовки специалистов в области социальной работы: автореф. дис. д-ра пед.напук. – М., 2011.

Резюме

В данной статье автор рассматривает подготовку и переподготовку кадров социальной службы как один из видов повышения квалификации социальных работников.

Түйін

Бұл мақалада автор әлеуметтік қызметтер бірі ретінде әлеуметтік қызмет көрсетуші персоналына даярлау және қайта даярлау зерттейді.

Summary

In this article the author examines the training and retraining of social service staff as one of the social services.

УДК 159.94:364.025.23
Аликулова А.Т., *магистрант спец. «Социальная работа»*
Научный руководитель: ***Сарбасова С.Б.,*** *к.п.н., ст. преподаватель*
КазУЭФМТ

ОКАЗАНИЕ СОЦИАЛЬНЫХ УСЛУГ КЛИЕНТАМ, ПОПАВШИХ В СЛОЖНУЮ СИТУАЦИЮ (ОПЫТ КРИЗИСНОГО ЦЕНТРА АКИМАТА Г. АСТАНА)

Вопросы оказания людей в трудных жизненных ситуациях во все времена были объектом широкого обсуждения, видоизменялись лишь ее виды и формы. В связи с этим, в социальной сфере принимались меры, направленные на устранение кризисных ситуаций. Одной из таких сложных проблем в нашем современном обществе является насилие или угроза насилия. В стратегическую программу по борьбе с насилием или угрозой насилия в РК вовлечены государство, правоохранительные органы, представители судебной власти, кризисные и медицинские центры, средства массовой информации и другие.

Сегодня используются современные технологии в оказании социальных услуг:

- имеются базы данных;
- системы информации для решения вопросов жертв, попавших в сложную ситуацию вследствие насилия или угрозы насилия;
- ведутся работы по психологической помощи населению;
- определяются источники нужной информации;
- постоянно совершенствуется оказание социальных услуг лицам, попавших в сложную ситуацию вследствие насилия или угрозы насилия.

Правовую основу оказания социальных услуг жертвам, попавших в сложную жизненную ситуацию в Республике Казахстан составляют Конституция РК, Уголовный Кодекс, Административный кодекс, Трудовой кодекс, Закон РК «О специальных социальных услугах» [1], Закон «О социальной защите инвалидов в РК» [2], Концепция социальной защиты страны [3], Прогноз социально-экономического развития Республики Казахстан на 2017-2021 годы [4], Кодекс «О браке (супружестве) и семье», «О здоровье народа и системе здравоохранения», Закон «О жилищных отношениях», Закон «О внесении изменений и дополнений в некоторые законодательные акты РК по вопросам деятельности НПО» [5], Закон РК «О профилактике бытового насилия» [6] и другие законы, нормативно-правовые акты.

Таким образом, нормативная база РК является фундаментом успешного оказания социальных услуг получателям и эффективности системы управления государством социальных процессов, регулируя социальную сферу и отношения. В практике противодействия бытовому насилию уделяется большое внимание со стороны государственных органов, неправительственных правозащитных организаций.

Ниже на рисунке представлены особенности социальной сферы К.

Бытовое насилие предусмотрено уголовным законодательством, означает уголовное наказуемое деяние, относится к факту преступлений. В Уголовном кодексе Республики Казахстан описано много составов преступлений. Насилие – сильное действие, совершенное против человека во внутренних отношениях, где закон защищает от нападения, от таких как супруг, родственник, сексуальный партнер и др. [7].

Государство классифицирует угрозы совершения действия против защищенных людей как насилие. Любые законы определяют преступные определенные действия, которые включают насилие, совершенное среди людей в любых отношениях, либо угрозы насилия.

Законы о насилии распространяются только на жертвы, которые проживают с агрессором во время совершения действий. Поскольку насилие может произойти после окончания отношений, законы о насилии или угрозе насилия не относятся к бывшим супругам, людям, находящимся в близких отношениях с преступником.

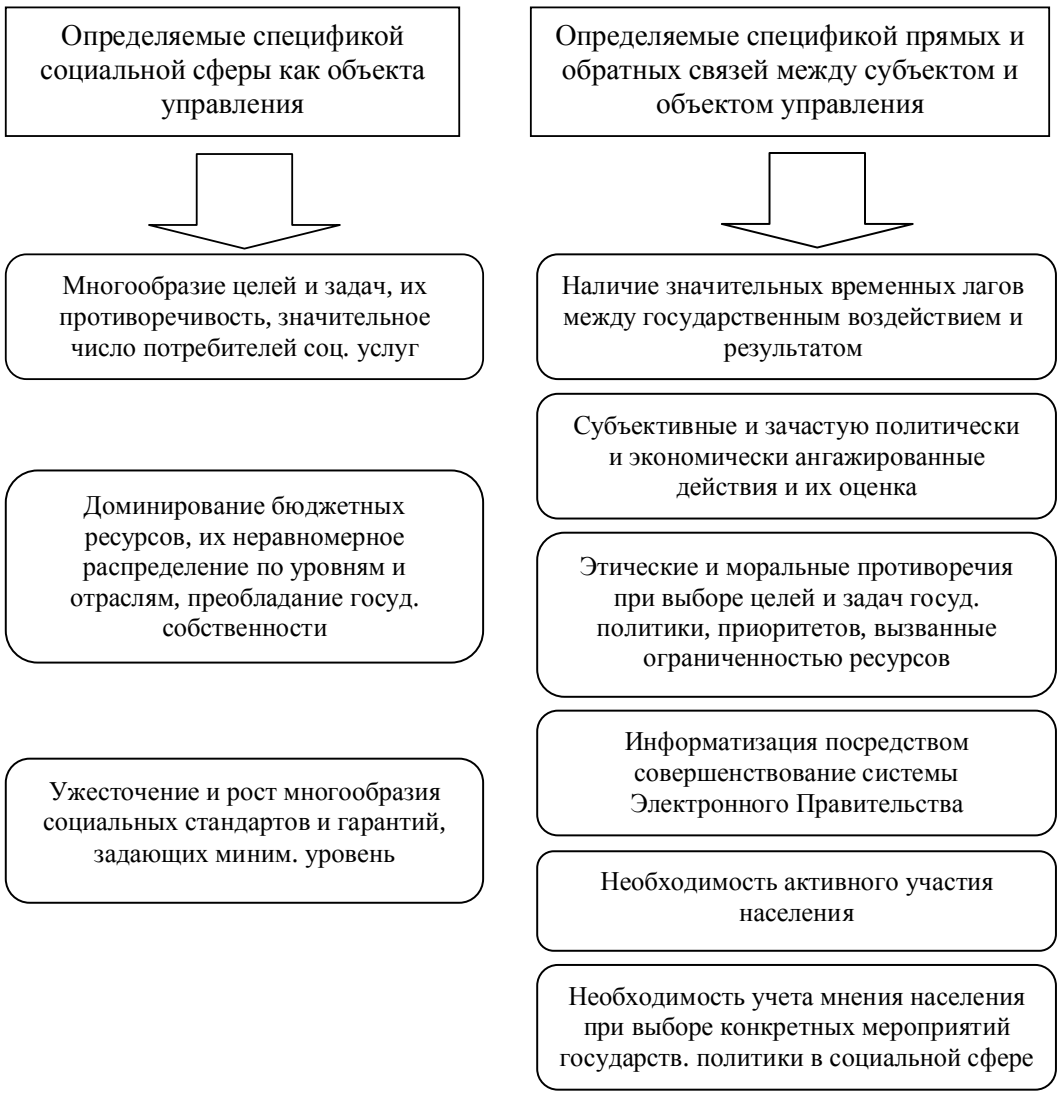


Рис. **Особенности социальной сферы РК***

**Примечание: разработано автором по изученным материалам*

Для достижения указанных целей необходимо проведение множества работ по следующим нюансам: искоренение коллизий, пробелов в правовом регулировании – повторяющих, устаревших, отсылочных норм, обеспечение своевременного обновления нормативной базы с учетом международных стандартов в социальной сфере, обеспечению согласованности нормативной правовой базы в социальной сфере. Социальное законодательство регулярно пересматривается, обновляется и совершенствуется.

Особое внимание в условиях кризиса необходимо уделять повышению грамотности населения в области правоведения, которое является обязательным в обеспечении эффективного функционирования нормативной правовой базы.

Так, в социальной сфере оказание социальной многопрофильной помощи, и поддержки жертвам, пострадавшим от любого вида насилия, просвещение по проблемам насилия играет важную роль в общественном сознании.

Главной миссией организаций кризисных центров, оказывающих социальные услуги, является защита жертв, подвергшихся насилию, обеспечение их безопасности путем предотвращения и профилактики насилия и угрозы насилия, а также предоставление необходимых услуг лицам, пострадавшим (страдающим) от насилия, сексуального надругательства и многих других.

Одним из таких Кризисных Центров является КГУ «Кризисный центр – приют для лиц, попавших в сложную ситуацию вследствие насилия или угрозы насилия» акимата г. Астаны, основанный Постановлением Акимата г. Астаны 1 ноября 2013 года. Центр создан для оказания специальных социальных услуг жертвам / женщинам, подвергшимся жестокому обращению, приведшему к социальной дезадаптации и социальной депривации, в том числе, подвергшихся бытовому насилию, в условиях стационара. Здесь оказывают специальные социальные услуги по пяти направлениям:

- социально-бытовые услуги;
- социально-медицинские услуги;
- социально-психологические услуги;
- социально-правовые услуги;
- социально-культурные.

В Кризисный центр принимаются жертвы в возрасте от 18 до 58 лет, подвергшиеся жестокому обращению, обратившиеся по собственной инициативе или по направлению органов образования, здравоохранения, внутренних дел, в том числе несовершеннолетние дети на основании письменного заявления получателя услуг, решения или направления Уполномоченного органа на предоставление специальных социальных услуг.

Получатели услуг в течение 72 часов со дня прибытия в Кризисный центр на время прохождения медицинского осмотра помещаются в комнату временного пребывания. Одежда и личные вещи, пригодные к использованию, дезинфицируются и сдаются сестре-хозяйке. Сроки пребывания в Центре от 1 до 6 месяцев по решению руководства, в исключительных случаях до 1 года по решению Комиссии при Управлении занятости, и социальной защиты города Астаны.

Финансирование центра осуществляется за счет средств местного бюджета. В целях профилактики семейного неблагополучия и информирования населения о деятельности Кризисного центра проводится информационная работа (буклеты, листовки, баннеры, реклама в социальных сетях).

В целях представительства и защиты социально-трудовых прав и интересов сотрудников создан Профсоюз. Во избежание перерыва в учебном процессе у детей услугополучателей, на постоянной основе за Центром закреплены близлежащие школы – №36 и №61, за детьми дошкольного возраста детские сады «Батыр», «Көктем». Для реабилитации и борьбы с виктимностью для услугополучательниц, на базе Центра организована психологическая и юридическая поддержка.

Кризисным центром уделяется особое внимание межведомственному взаимодействию с государственными и негосударственными организациями, НПО, работе с волонтерами в масштабах столицы и за ее пределами. На регулярной основе Кризисный центр осуществляет сотрудничество со следующими организациями:

- Департаментом внутренних дел города Астаны;
- Департаментом Юстиции города Астаны;
- Управлением Местной полицейской службы города Астаны;
- Управлением здравоохранения города Астаны;
- Управлением образования города Астаны;
- Центр занятости населения и социальной защиты города Астаны;
- Управлением по делам религии города Астаны;
- Центром формирования ЗОЖ;
- Центром СПИД;
- Общественным фондом «Шанс»;
- Общественным фондом «Қорғау»;
- Общественным фондом «Келешек».

В Кризисном центре работают психологи, юристы, социальные работники, осуществляющие следующие направления работы:

1) работа сотрудника в Call-центре, по предоставлению информационно-консультативной линии;

2) реабилитация жертв посредством консультаций и оказания услуг;

3) образовательная деятельность – проведение занятий для сотрудников социальной сферы и телефонов доверия.

4) информационно-просветительская деятельность – постоянная работа с журналистами, корреспондентами, участие на брифингах, форумах, конференциях, семинарах, круглых столах.

Анализ обращений выявил основные проблемы, с которыми сталкиваются жертвы, обращающиеся в Кризисный центр: насилие в отношении жертв в ситуации, когда государственные структуры игнорируют эту проблему, женская безработица, незаконный вывоз из страны, дискриминация жертв по половому признаку.

Центр помогает и решает ряд проблем жертв, попавших в трудную жизненную ситуацию и занимается профилактикой. Сотрудники Кризисного центра в средствах массовой информации проводят обучающие программы по проблеме насилия, проводят мини-тренинги на актуальные проблемы для сотрудников полиции, педагогов, социальных работников, врачей.

В Кризисном центре жертвам оказывается социальные услуги по следующему алгоритму:

- непосредственный первичный контакт с жертвой на приеме, для снятия психологического напряжения;
- понимание проблемы;
- оказание консультации: юридическая, финансовая, жилищная, медицинская, социально-психологическая;
- осуществление реабилитационных программам (кабинет психологической помощи, краткосрочные курсы для изменения профессиональной подготовки или вида деятельности).

Таким образом, оказание социальных услуг клиентам, попавших в сложную ситуацию в РК, показанной на опыте Кризисного центра акимата г. Астана строиться на принципах адресности, гуманизма, принципа социальной справедливости, гармонизации общественных, групповых и личных интересов, дифференцированного подхода, системности и комплексности. Необходимые действия позволят сотрудникам социальной сферы выполнить свое главное предназначение – помогать людям, оказавшимся в трудной жизненной ситуации, поощрять и поддерживать социальную инициативу, активность, стремление жертве самому решать возникшие проблемы.

Литература

1. Закон Республики Казахстан от 29 декабря 2008 года №114-IV «О специальных социальных услугах» (с изм. и доп. по сост. на 20.06.2017 г.) http://online.zakon.kz/document/?doc_id=30369331.

2. Закон Республики Казахстан «О социальной защите инвалидов в Республике Казахстан» http://adilet.zan.kz/rus/docs/Z050000039

3. Концепция социальной защиты Республики Казахстан Ошибка! Недопустимый объект гиперссылки.

4. Прогноз социально-экономического развития Республики Казахстан на 2017-2021 годы http://economy.gov.kz/ru/sotsialno-ekonomicheskoe-razvitie/ detail.php? ELEMENT_ID=71260

5. Закон Республики Казахстан «О внесении изменений и дополнений в некоторые законодательные акты Республики Казахстан по вопросам деятельности неправительственных организаций» http://adilet.zan.kz/rus/docs/ Z1500000429

6. Закон № 214-4 «О профилактике бытового насилия» http://adilet.zan.kz/rus/docs/T090000214_

7. Уголовный кодекс Республики Казахстан от 3 июля 2014 г. №226-V (с изм. и доп. по сост. на 09.01.2018 г.) online.zakon.kz/Document?doc

Резюме

Автор рассматривает в своей статье оказание социальных услуг клиентам, попавших в сложную ситуацию в РК, рассмотренной на опыте Кризисного центра акимата г. Астана. Сделан анализ правовой основы оказания социальных услуг в кризисных центрах РК жертвам насилия. Рассмотрены основные принципы, цели и направления деятельности Центра по социальной помощи получателям социальных услуг.

Түйін

Автор өз мақаласында Қазақстан Республикасындағы қиын жағдайға тап болған клиенттерге әлеуметтік қызмет көрсетуді қарастырады, Астана қаласының Әкімшілігінің дағдарыстық орталығының тәжірибесін зерделеді. Зорлықтан зардап шеккендерге Қазақстанның дағдарыстық орталықтарында әлеуметтік қызметтер көрсетудің құқықтық негіздерін талдау жүргізілді. Әлеуметтік қызметтерді алушыларға әлеуметтік көмек көрсету орталығының негізгі принциптері, мақсаттары мен бағыттары қарастырылады.

Summary

The author considers in his article the provision of social services to clients who found themselves in a difficult situation in the Republic of Kazakhstan, examined on the experience of the Crisis Center of the Akimat of Astana. The analysis of the legal basis for the provision of social services in the crisis centers of Kazakhstan to victims of violence is made. The main principles, goals and directions of the Center's activity on social assistance to recipients of social services are considered.

ӘОЖ 316.009.18/77:371.913

Алмолдаева А., *«Әлеуметтік жұмыс» мамандығының магистранты*
Ғылыми жетекшісі: ***Шайхеслямова К.О.,*** *п.ғ.д., профессор*
ҚазЭҚХСУ

МҮМКІНДІГІ ШЕКТЕУЛІ БАЛАЛАРҒА КӨРСЕТІЛЕТІН ӘЛЕУМЕТТІК КӨМЕК ӨЛШЕМДЕРІ

Қазіргі таңда дүниежүзінде мүгедек балалардың саны артып отыр. Балалардың арасындағы мүгедектіктің пайда болу себептеріне: экологиялық жағдай, әйелдердің еңбек жағдайының қолайсыздығы, үлкендердің арасындағы аурудың артуы, балалық травматизм және т.б.

Бүкіл өмірі барысында мүгедек балалар мен олардың ата-аналары көптеген қиындықтарға тап болады. Бұл емделу де (қарапайым емханалар, ауруханалар мүлдем жаңа заманғы диагностикалық аппаратуралармен жабдықталмаған, ал арнайы ауруханалар барлық қалаларда бола бермейді), мүгедектерге білім беру де. Дамуында кемшіліктер байқалатын балалар үшін (есту, көру, сөйлеу және т.б.) республикада 115 мектеп-интернаттардың сегіз түрі бар. Жалпы білім беретін мектептерде арнай сыныптар бар, мұнда физиологиялық және ақыл-есінде кемшіліктері бар балалар оқытылады; өздігінен қозғала алмайтын 2,5 мың балалар үй жағдайында оқытылады. Бірақ білім беру мекемелеріндегі мүгедек балалардың саны 30% сәл жоғары, ал білім деңгейі арнайы мектептерде әрқашанда жоғары бола бермейді.

Мүгедек балалары бар отбасыларға үйде әлеуметтік көмек көрсету бөлімшелері құрылуда, олардың негізгі міндеттері бөгде адамның күтіміне мұқтаж мүгедек-балаларды анықтау, оларды әлеуметтік дағдыларға, өзіне өзі қызмет көрсету дағдыларына үйрету, демалысын ұйымдастыру, ата-аналар мен отбасы мүшелерін мүгедек балалармен араласуға және оларды күтуге үйрету, медициналық және құқықтық консультациялық көмек көрсету болып табылады.

Мүмкіндігі шектеулі адамдарға әлеуметтік көмек беруін белгілейтін категорияларға жатындар төмендегі бөлінулерден көрінеді. Олар:

Кесте. **Мүмкіндігі шектеулі адамдарға әлеуметтік көмек беруін белгілейтін категориялар**

Сипаттамалары
а) мүгедектердің техникалық көмекші (компенсаторлық) құралдарға, протездік-ортопедиялық көмекке қажеттіліктерін қанағаттандыру деңгейі;
б) мүгедектердің әлеуметтік, көлік және рекреациялық инфрақұрылым объектілеріне кедергісіз қол жеткізуін қамтамасыз ету;
в) жергілікті атқарушы органдардың рөлі мен жауапкершілігін арттыру;
г) мүгедектердің орталықтандырылған дерекқорын құру;
д) медициналық-әлеуметтік сараптама, оңалту, мүгедектерге әлеуметтік қызмет көрсетуді ұйымдастыру және оңалту индустриясы салаларын кадрмен қамтамасыз ету жүйесін жетілдіру

А) мүгедектердің техникалық көмекші (компенсаторлық) құралдарға, протездік-ортопедиялық көмекке қажеттіліктерін қанағаттандыру деңгейі:

Мүгедектерді техникалық көмекші (компенсаторлық) құралдармен қамтамасыз етуді жақсарту мүгедектердің қажеттіліктерінің неғұрлым дәл есебінің, оңалту индустриясының отандық рыногын қалыптастыру және қызметтер көрсетуді мүгедектер тұратын жерге жақындату негізінде жүзеге асырылатын болады.

Протездік-ортопедиялық қызметтер көрсету сапасын арттыру мақсатында:

Республикалық эксперименталдық протездеу орталығы базасында протездік-ортопедиялық бұйымдарды міндетті сертификаттау, мамандардың біліктілігін арттыру мақсатында протездік-ортопедиялық бұйымдардың қауіпсіздігіне және сапа талаптарына сәйкестігіне сынақтар өткізу үшін сынақ зертханаларын құру;

- протездік-ортопедиялық бұйымдарды өндіру ісін басқару құрылымын оңтайландыру, мүгедектердің протездік-ортопедиялық көмекке шынайы қажеттіліктеріне қарай өңірлерде протездік-ортопедиялық бұйымдарды өндіру және жөндеу жөніндегі шеберханалар құру және оларды дамыту;

- модульдік технология бойынша жасалатын протездік-ортопедиялық өндірісін техникалық қайта жарақтандыру және ұлғайту көзделеді.

Сурдологиялық көмек қызметін дамыту:

- денсаулық сақтау, білім беру және әлеуметтік қорғау мекемелерінің қызметтерін саралауға және қызметтерін үйлестіруге негізделген сурдологиялық көмек жүйесінің жаңа түрін құруды және дамытуды;

- естуді түзету республикалық орталығын және оның филиалдарын оңалту аудиологиясы орталығы (бұдан әрі – орталық) етіп қайта құруды;

- жоғары сапалы аудиологияны және есту аппараттарын тексеруді қамтамасыз ету үшін орталық пен оның филиалдарын техникалық қайта жарақтандыруды;

- аудандық, қалалық, облыстық сурдологиялық кабинеттер желісін ұйымдастыруды;

- сурдологиялық көмекке мұқтаж, нашар еститін балаларды есепке алуды және оларды серпінді бақылауды жетілдіруді қарастырады.

Нашар көретін мүгедектердің тифлоқұралдарға қажеттілігін қанағаттандыру жөнінде қосымша шаралар қабылданатын болады.

«Қазақстан Республикасында мүгедектерді әлеуметтік қорғау туралы» Қазақстан Республикасының Заңын іске асыру үшін мүгедектерге берілетін техникалық көмекші компенсаторлық құралдардың тізбесі, оған міндетті гигиеналық құралдар енгізу есебінен ұлғаятын болады.

Ә) мүгедектердің әлеуметтік, көлік және рекреациялық инфрақұрылым объектілеріне кедергісіз қол жеткізуін қамтамасыз ету.

Мүгедектердің қолы жетерліктей тыныс-тіршілік ортасын құру жөніндегі іс-шаралар олардың әлеуметтік кірігу мүмкіндіктерін кеңейтуге бағытталатын болады.

Мүгедектерді әлеуметтік қорғау, сәулет, қала құрылысы және құрылыс қызметі, автомобиль көлігі саласында қабылданған нормативтік құқықтық кесімдерге сәйкес:

- жобалау және құрылыс бөлігінде: мүгедектердің тұруына және тіршілік әрекетіне қолайлы, қауіпсіз және басқа да қажетті жағдайларды қамтамасыз ететін сәулет, қала құрылысы және құрылыс саласында әзірленген мемлекеттік стандарттарды іске асыру;

- қала құрылысы регламентіне сәулет-жоспарлау тапсырмаларын мүгедектер мен халықтың ұтқырлығы төмен топтарының әлеуметтік, көлік және рекреациялық инфрақұрылым объектілеріне қол жеткізуін қамтамасыз етуді міндетті түрде ескере отырып өзгерістер енгізу;

- жобаларды сараптау сатысында мүгедектер мен халықтың ұтқырлығы төмен топтарының көрсетілген объектілерге қол жеткізу жөніндегі құрылыс нормалары мен ережелерінің сақталуын қамтамасыз ету үшін;

- объектілер салу барысына және мемлекеттік нормалар мен стандарттардың сақталуына мемлекеттік бақылауды күшейту үшін өзгерістер енгізу қарастырылады. Пайдалануға берілетін ғимараттар мен құрылыстардың әзірлігін бағалау жөніндегі мемлекеттік қабылдау комиссиясының

құрамына әлеуметтік қорғау мәселелері жөніндегі уәкілетті мемлекеттік органдар қызметкерлерін енгізу көзделіп отыр;

- жұмыс істеп тұрған объектілер бөлігінде: жұмыс істеп тұрған әлеуметтік, көлік және рекреациялық инфрақұрылым объектілеріне түгендеме жүргізу, қайта жаңартуды талап ететін объектілер тізбесін жасау. Әлеуметтік, көлік және рекреациялық инфрақұрылымды мүгедектердің қол жетуі үшін ыңғайлау жөніндегі жұмыс жоспарын жасау және оны іске асыру.

Мүгедектердің ОЖБ-да көзделген тұрғын үй-тұрмыстық жағдайларын жақсарту заңнамада белгіленген тәртіппен жүзеге асырылады. Мүгедектердің тұрғын үй-жайды ғимараттың қабатын, үлгісін, көркейту дәрежесін және басқа да қажетті жағдайларды ескере отырып таңдау құқығы сақталды;

Жалпы пайдаланудағы көлік бөлігінде:

- халыққа қызметтер көрсету құқығына конкурс өткізу ережесіне мүгедектердің жалпы пайдаланудағы көлік құралдарына еркін қол жеткізуін қамтамасыз етуді көздейтін өзгерістер енгізу;

- жалпы пайдаланудағы көлікті мүгедектерді отырғызу және түсіру құрылғыларымен жабдықтау;

- жүріп-тұруда қиындық көретін мүгедектерді жалпы пайдаланудағы көлікке отырғызу аялдамаларын көркейту;

Б) ақпаратқа қол жеткізуді қамтамасыз ету бөлігінде:

- республикалық және өңірлік теледидар арналарындағы ақпараттық бағдарламалардың сурдоаудармасын ұйымдастыруды кеңейту.

- Брайльдің рельефті-нүкте қарпімен аудиокассеталарда, дисктерде және сурдоаудармамен бейнекассеталарда шығарылатын мерзімді, ғылыми, оқу-әдістемелік, анықтамалық және көркем әдебиет шығаруды ұйымдастыру.

В) жергілікті атқарушы органдардың рөлі мен жауапкершілігін арттыру

Мемлекеттік басқару деңгейлерінің арасында әдіснамалық, іске асыру және бақылау қызметтерін қайта бөлуді ескере отырып, мемлекеттік биліктің жергілікті атқарушы органдарының қызметтері мынадай болады:

- мүгедектерді оңалтудың өңірлік бағдарламаларын әзірлеу;

- кепілдікті медициналық қызметтер көрсету көлеміне қол жеткізуді қамтамасыз ету, олардың сапасын арттыру;

- өңірлердегі мүгедектікке әкеліп соғатын патологиялармен аурудың алдын алу жөнінде мақсатты бағдарламалар әзірлеу;

- мемлекеттік органдардың үкіметтік емес ұйымдармен (оның ішінде мүгедектердің қоғамдық бірлестіктерімен) өзара тиімді ынтымақтастығын ұйымдастыру;

- мүгедектердің қоғамдық бірлестіктерінің мүгедектерге қатысты мемлекеттік саясатты қалыптастыруға, олардың мүдделеріне қатысты шешімдерді дайындауға және қабылдауға қатысуын қамтамасыз ету.

Мүгедектерді әлеуметтік қорғау саласындағы заңнаманы іске асыруда атқарушы билік органдарының жауапкершілігін арттыру үшін Қазақстан Республикасы Үкіметінің жанынан арнаулы Үйлестіру кеңесі құрылатын болады және оған мүгедектер қоғамдық бірлестіктері өкілдерінің қатысуы қамтамасыз етіледі.

Г) мүгедектердің орталықтандырылған дерекқорын құру

Ақпараттық сүйемелдеу мүгедектерді оңалту жүйесінің міндетті элементі болып табылады. Мүгедектердің дерекқорына: жасы мен оңалту шараларының қажеттілігі туралы деректер көрсетіле отырып, алғашқы рет және қайтадан мүгедек деп танылған адамдардың саны туралы:

- арнаулы түзеу және жалпы білім беру мектептерінде оқып жүрген мүгедек-балалардың саны;

- мүгедектерді жұмысқа орналастыру үшін квоталанған жұмыс орындарының саны мен осы орындардың нақты жұмыспен қамтылуы;

- медициналық, әлеуметтік және кәсіптік оңалту нәтижелерінің статистикасы туралы мәліметтер енгізілетін болады.

Қолданылып жүрген ақпараттық жүйе мен құрылған дерекқор негізінде, аудандық, облыстық және республикалық деңгейлерді қамтитын, деректер алмасудың бірыңғай форматы, ақпараттық жүйелер мен дерекқордың өзара әрекет ету хаттамаларымен иерархиялық құрылымы бар кіріктірілген функционалдық жүйе қалыптасатын болады.

Д) медициналық-әлеуметтік сараптама, оңалту, мүгедектерге әлеуметтік қызмет көрсетуді ұйымдастыру және оңалту индустриясы салаларын кадрмен қамтамасыз ету жүйесін жетілдіру

Әр деңгейдегі және бейіндегі, қажетті кәсіптік білімі мен ұйымдық қабілеттері бар біліктілігі жоғары мамандарды мақсатты түрде даярлаудың республикалық жүйесін құру алда тұр. Ол үшін:

- қызмет саласы, мақсаты, жағдайлары, қаражат пен ұйымдастыру тәсілдері айқын анықталған, мүгедектермен әлеуметтік жұмыс әдістемесін әзірлеу;
- дәрігер лауазымдары мен мамандықтарының номенклатурасына «дәрігер-реабилитолог» мамандығын енгізу;
- осы санаттағы халықтың айрықша мұқтажы мен қажеттілігін ескере отырып, мүгедектерді әлеуметтік қорғау және оңалту жүйесінде істейтін қызметкерлерге қойылатын біліктілік талаптарын айқындау;
- медициналық-әлеуметтік сараптама, медициналық оңалту саласындағы, мүгедектерді әлеуметтік қорғау және оңалту жүйесінде істейтін мамандарды кәсіптік даярлауды және қайта даярлауды институционалдық, ұйымдық қамтамасыз ету;
- көрсетілген қызмет саласы үшін мамандар даярлауға мемлекеттік тапсырысты қалыптастыру, нормативтік бекіту және қамтамасыз ету қажет.

Мүмкіндігі шектеулі балалар әлеуметтік жұмыстың нысаны ретінде қарастыру ол – мүгедек баланың қоғаммен, отбасысымен қатынас орнатудағы дезадаптацияға ұшырауынан сақтау, құқықтық жағдайы, білім алуы, денсаулығына орай көрсетілетін көмек түрлерінің әлеуметтік жұмыскер арқылы қамтылуы қажет.

Әдебиеттер

1. Қазақстан Республикасының мүгедектерді әлеуметтік қорғау туралы»2005 жылғы 13 сәуірде №39-III Заңы.
2. Мырзабеков Б. Мүгедектер көмекке мұқтаж: Әлеумет // Астана хабары. – 2017. – 26 маусым – 4 б.
3. Табанов С.А. Мүгедектерге қамқорлық. – Алматы: Қазақстан, 2013. – 62 б.
4. Технология социальной работы / Под об. ред. проф. Е.И. Холостовой. – М., 2003. – 54 б.
5. Исай Т. Мүгедектер мәртебесін көтеру мерейлі міндет //Егемен Қазақстан. – 2007. – 11 қыркүйек.– 25 б.

Түйін

Бұл мақалада мүмкіндігі шектеулі балаларға көрсетілетін әлеуметтік көмек өлшемдердері қарастырылған. Мүмкіндігі шектеулі балаларға әлеуметтік көмек беруін белгілейтін категорияларға сипаттама берілген.

Резюме

В данной статье рассмотрены проблемы оказания социальной помощи детям с ограниченной возможностью. Дано описание категории, которые определяют предоставление социальной помощи детям-инвалидам.

Summary

This article examines the problems of providing social assistance to children with limited opportunities. A description of the category that defines the provision of social assistance to children with disabilities is given.

УДК 159.9:316.37
Беделова Т.Б., *магистрант спец. «Социальная работа»*
Научный руководитель: ***Сарбасова С.Б.,*** *к.п.н., ст. преподаватель*
КазУЭФМТ

СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКАЯ ПОДДЕРЖКА ПРИЕМНОЙ СЕМЬИ

Защита прав детей является одним из приоритетных направлений социальной политики РК. В целях реализации поручения президента Казахстана по созданию механизма, позволяющей сократить число детей, находящихся в интернатных учреждениях, привело к активизации такого аспекта, как приемная семья. Специфика приемной семьи в том, что она берет на себя обязательства по воспитанию ребенка, принятого извне, оставшегося без опеки и заботы кровных родителей.

Семья – наиболее благоприятная среда для развития полноценной здоровой личности, так как обладает серьезными преимуществами в социализации индивида благодаря особой психологической атмосфере любви и нежности, заботы и уважения, понимания и поддержки ее членов. Чуткое и внимательное отношение взрослых к ребенку позволяет своевременно выявить его способности, поддержать формирование интересов и склонностей.

Исследователи доказали, что дети, воспитывающиеся в специальных учреждениях, отстают в овладении основными умениями по сравнению с детьми из обычных семей (моторном развитии, в развитии речи, социальных навыков и эмоциональной экспрессии).

Вопросам учета личностных особенностей приемных родителей, культуры биологических и приемных родителей, здоровья приемного ребенка при подготовке будущей приемной семьи посвящен ряд работ исследователей [1, 2, 3, 4].

Конвенция ООН о правах ребенка, Семейнный кодекс РК закрепляют за каждым ребенком неотъемлемое право жить и воспитываться в семье. Государство обязано обеспечивать социальную защиту ребенка, лишенного семейной среды, предлагая альтернативу в выборе для него вида семейной заботы.

Общеизвестно, что ребенку для полного и гармоничного развития необходимо расти в семейном окружении, атмосфере счастья, любви и понимания. Каждый ребенок в нашей стране имеет право на уровень жизни, необходимый для физического, умственного, духовного, нравственного и социального развития. Право ребенка жить и воспитываться в семье может быть реализовано в объеме и на уровне, благоприятном для развития его личности, в двух случаях: если сохраняется благополучная кровная семья и, если в соответствии с законодательно закрепленными социальными стандартами создается новая, замещающая ее, семья.

Приемная семья является новой юридической и фактической семьей ребенка, в которой усыновленный обретает статус родного, кровного ребенка, получает фамилию усыновителей и зачастую новое имя. Все права и обязанности усыновленного ребенка приравниваются к правам и обязанностям родных детей в семье.

Структура и существование приемной семьи в РК устанавливается законодательными актами: Конституция РК, Конвенция о правах ребенка, Гражданский кодекс РК, Закон РК «О браке и семье», Закон РК «О детских деревнях семейного типа и домах юношества», Закон РК «О жилищных отношениях», Постановления Правительства РК«Об утверждении Положения о семье в детских деревнях», «Положение об органах опеки и попечительства РК», «Правила организации централизованного учета детей, оставшихся без попечения родителей», «Об утверждении Перечня заболеваний, при наличии которых лицо не может усыновить (удочерить) ребенка, принять его под опеку (попечительство), патронат», «Положение об администрации детской деревни семейного типа», «Квалификационные категории матери-воспитательницы детской деревни семейного типа», «Правила о порядке проведения конкурса на замещение должности матери-воспитательницы детской деревни семейного типа», «Типовой договор о передаче детей в семью детской деревни» и другие нормативные акты.

Приемная семья – это, прежде всего, профессиональная семья, по поручению государства

грамотно воспитывающая детей, оставшихся без попечения родителей [5]. Главной целью приемной семьи является создание оптимальных комфортных условий для социальной адаптации и реабилитации детей-сирот в благоприятной обстановке.

Приемная семья проходит сложные пути развития, на которых возникают трудности в установлении контакта с ребенком определении педагогических стилей воспитания формировании эмоциональной близости. Случается так, что на практике родители-воспитатели сталкиваются с такими проблемами во взаимоотношениях с детьми, к которым абсолютно не были готовы: незнание особенностей психологического развития детей-сирот чрезмерное желание дать ребенку как можно больше; разность жизненных установок родителей и приемных детей; давление со стороны окружающих; трудности в психологической совместимости. Решить эти проблемы самостоятельно без квалифицированной помощи социальных работников, психологов, педагогов бывает сложно [6].

Деятельность социального работника с приемной семьей – это целенаправленная деятельность по созданию необходимых условий для оптимального функционирования приемной семьи и развития детей [7].

Основными функциями социального работника с приемной семьей является: изучение соответствия объективных и субъективных характеристик семьи, претендующей взять ребенка, нормативным требованиям; подготовка потенциальных приемных родителей к содержанию в семье ребенка-сироты или ребенка, оставшегося без попечения родителей; подбор и подготовка детей для конкретной приемной семьи; социально-психологическое сопровождение ребенка в приемной семье; работа по оценке эффективности функционирования приемных семей; коррекционная и профилактическая работа с кровной семьей младенцев [8].

Основными задачами социально-психологического сопровождения приемной семьи являются: эффективное использование имеющихся ресурсов для оптимальной и быстрой адаптации приемной семьи и приемного ребенка с целью решения проблем последней; оказание помощи приемной семье для того, чтобы в будущем она могла решать проблемы, возникающие в основном путем мобилизации собственных ресурсов; обеспечение партнерских отношений между приемной, социальной службой, другими государственными и общественными организациями для комплексного обеспечения прав приемного ребенка.

Деятельность социального работника осуществляется в несколько этапов (таблица).

Таблица. **Этапы социально-психологического сопровождения приемной семьи**

Этапы социально-психологического сопровождения	Функции деятельности социального работника	Методы
1. Поиск приемной семьи	Информационная	Анкетирование, беседа, интервью, изучение баз данных
2. Изучение будущих приемных родителей	Диагностическая (первичная диагностика)	Анкетирование, беседа
3. Посещение семьи и учреждений, в кот. находился ребенок (кризисная семья, приют, детский дом и др.)	Посредническая	Наблюдение, беседа
4. Изучение будущей приемной семьи и ее окружения	Диагностическая (углубленная диагностика)	Анкетирование, тестирование, беседа, убеждение, изучение документации
5. Вводное обучение: лекция, рассказ, беседа, видеофильмы	Обучающая (предварительное обучение)	Лекция, беседа, наблюдение, убеждение, упражнения
6. Помещение ребенка в приемную семью; углубленный курс обучения приемных родителей	Патронирующая	

Первый этап связан с поиском приемных родителей. Люди, желающие выступить в этой роли, подают заявление, в котором указывают свою фамилию, имя, адрес проживания, домашний

телефон, наличие и возраст своих детей; предпочтительный пол и возраст приемного ребенка; допускаемые дефекты здоровья. На этом этапе социальный педагог выполняет информационную функцию, вместе с другими специалистами разрабатывает анкету, участвует в создании банка данных о возможных будущих приемных семьях для детей-сирот.

На втором этапе претендентам предлагают заполнить анкету, в которой будущие приемные родители дают личностную самооценку, описывают историю семьи, характеризуют свой образ жизни, религиозную принадлежность членов семьи, состояние здоровья супругов, материальное состояние, мотивы приема детей в семью и другие данные.

Оценка потенциальных приемных родителей предполагает сбор материалов, документов, свидетельств, на основании которых будут утверждаться кандидатуры приемных родителей. Важной составляющей процедуры отбора является ознакомление с жилищными условиями кандидатов и встречи социальных работников с членами потенциальной приемной семьи. Независимо от того, кто из членов семьи решил стать приемным отцом / матерью, изучается вся семья, ее способность создать положительный воспитательный климат. Таким образом, начинается предварительная диагностика потенциальной приемной семьи.

Третий этап предполагает первое посещение семьи, где находится ребенок, который может быть принят в семью. На этом этапе социальный работник выполняет посредническую роль между ребенком и будущей приемной семьей. Он наблюдает за ребенком, проводит беседы с теми, кто занимается его воспитанием.

Четвертый этап предполагает углубленное изучение семьи и ее ближайшего окружения (углубленная диагностика). Социальный работник проводит беседы с членами семьи, определяет педагогический климат в ней, наличие вредных привычек у ее членов и другие характеристики семьи. Затем совместно с другими специалистами обследует ближайшее окружение семьи (соседей, коллег по работе, друзей и др.). Это может проводиться путем беседы или анкет. Также могут быть запросы в органы общественного порядка и в поликлинику (для оценки здоровья приемной семьи). Утверждение кандидатов проводится по результатам процедуры оценки. После утверждения кандидатов подписывается соглашение между приемными родителями и представителями местной власти, в котором определяются обязанности сторон по воспитанию ребенка, условия партнерства приемной семьи и местных органов власти.

Пятый этап связан с предварительным курсом обучения будущих родителей, который может включать теоретические знания и практическую стажировку в течение двух-трех дней в учреждении, где находится ребенок. При этом социальный работник выполняет обучающую функцию, разрабатывает программу вводного курса.

Шестой этап связан с передачей ребенка в приемную семью. В этой случае основная деятельность падает на органы опеки и попечительства и органы юстиции. С момента передачи ребенка в приемную семью социальный педагог выполняет патронирующую роль. Начинается адаптация ребенка в приемной семье.

После устройства ребенка в приемную семью, работа социального педагога продолжается. Процесс социально-психологического сопровождения приемной семьи состоит из встреч социального работника с родителями с определенной последовательностью, во время которых он изучает условия воспитания ребенка, оказывает помощь в решении проблем воспитания, а в случае необходимости привлекает к работе с приемной семьей других специалистов социальной сфер.

Социально-психологическая поддержка приемной семьи направлена на восстановление благоприятного микроклимата во время семейных кризисов. Коррекция семейного микроклимата проводится тогда, когда в семье имеет место психическое насилие над ребенком, которое приводит к нарушению его психологического и физического состояния: запугивание, оскорбление ребенка, унижение его чести и достоинства, нарушение доверия.

Социальный работник должен скорректировать отношения в семье так, чтобы все необходимые меры для обеспечения в ней порядка и дисциплины поддерживались с помощью методов, построенных на уважении достоинства ребенка [9].

Посредническая функция социального работника в социальной работе с приемной семьей

осуществляется в трех направлениях: социальная помощь приемной семье в организации жизнедеятельности; координация взаимосвязи семьи с организациями и учреждениями, социальными службами для решения вопросов социальной поддержки и защиты, а также с другими специалистами, которые задействованы в процессе социально-педагогического сопровождения.

Таким образом, при социально-психологической поддержке социальный работник помогает, воспитывает, образовывает приемных родителей, помогает им решать проблемы приемных детей, выступает посредником во взаимодействии приемной семьи с властными органами, общественными организациями, основной целью которой является гармоничное и целостное воспитание и развитие ребенка в семье.

Литература

1. Курбацкий, И. Н. Педагогическое и правовое толкование понятия «приемная семья» // Педагогика. – 2002. – № 5. – С. 35-40.

2. Источник: http://refleader.ru/jgernarnapolujg.html Дементьева, И. Ф. Приемная семья – институт защиты детства: Методические рекомендации / И. Ф. Дементьева, Л. Я. Олиференко. – М., 2010. – 122 с. (дата обращения 02.12.17).

3. Приемная семья: оценка эффективности опеки: методические рекомендации для соц. работников / Ред. О.О. Яременко. – М.: Рус. ин-т соц. исслед., 2000. – 78 с.

4. Холостова Е.И. Социальная работа с семьей. – 4-е изд., перераб. и доп. – М.: Дашков и К, 2015. – 242 с.

5. Соломатина Г.Н. Адаптация детей-сирот к условиям приемной семьи / Г.Н. Соломатина // Вопросы психологии. – 2008. – №6. – С. 76-82.

6. Шакурова М.В. Методика и технология работы социального педагога: Учебное пособие / М.В. Шакурова. – 2-е изд., стерео-тип. – М.: Академия, 2014. – 272 с.

7. Семья как объект социальной работы / Ред. Е.П. Тонконогова. – СПб., 2012. – 198 с. – (Новое в гуманитарных науках; Вып.20)

8. Тюптя Л.Т. Социальная работа (теория и практика): Учебное пособие / Л.Т. Тюптя, И.Б.Иванова. – М.: ВМУРОЛ, 2014. – 390 с.

9. Аналитическая справка к Закону Республики Казахстан «О детских деревнях семейного типа и домах юношества». http://do.gendocs.ru/docs/index-392351.html) (дата обращения 02.12.17).

Резюме

В статье автор рассматривает нормативные основы оказания социально-психологической поддержки приемным семьям в РК. Раскрывает поэтапный механизм социально-психологического сопровождения социальным работник приемной семьи для гармоничного воспитания и развития усыновляемого ребенка.

Түйін

Мақалада автор Қазақстан Республикасында асырап алынған отбасыларға әлеуметтік және психологиялық қолдау көрсету үшін нормативтік базаны қарастырады. Бала-тәрбиеленуші отбасының әлеуметтік қызметкерін асырап алған баланы үйлесімді тәрбиелеу және дамыту үшін әлеуметтік-психологиялық қолдаудың қадамдық механизмі ашылады.

Summary

In the article, the author reviews the regulatory framework for providing social and psychological support to adoptive families in the Republic of Kazakhstan. Reveals the step-by-step mechanism of social and psychological support for the social worker of the foster family for the harmonious upbringing and development of the adopted child.

УДК 316.346.32:640.432
Бекужанова Г.А., *магистрант спец. «Социальная работа»*
Научный руководитель: ***Шайхеслямова К.О.,*** *д.п.н., профессор*
КазУЭФМТ

ИННОВАЦИОННЫЕ ПОДХОДЫ В ОРГАНИЗАЦИИ ВОЛОНТЕРСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ СТУДЕНЧЕСКОЙ МОЛОДЕЖИ

Тенденции развития современного казахстанского общества, быстрые темпы развития столицы в годы независимости, являющейся местом проведения многих международных и республиканских мероприятий сопровождается качественно новыми явлениями и процессами. Система высшего профессионального образования ориентирует образовательные учреждения на развитие личности будущего специалиста, в создании условий для обретения студентом личностных смыслов, ценностей и целей своего развития. Актуальными являются в современных условиях способность студента чувствовать образ меняющегося мира и ощущать себя частью этого мира, готовым к позитивной инновационной деятельностью.

Формирование субъектной позиции студента, отражающего самостоятельность выбора, активность жизненной позиции, инициативность, способность к собственным, независимым от внешних факторов оценкам, в рамках только аудиторной деятельности невозможно. Поиск путей решения этой проблемы актуализирует изучение профессионального воспитания как составляющей процесса профессионализации (В.М. Басова, Н.М. Борытко, Т.В. Машарова, Н.М. Рассадин, А.Н. Ходусов и др.), профессионального совершенствования как составной части социального воспитания (Н.Ф. Басов, А.В. Мудрик, А.В. Репринцев, Т.А. Ромм, Т.В. Фуряева и др.) [1].

В задачи вуза входит не только выполнение требований Государственного образовательного стандарта, но и развитие у студентов способности к жизненному самоопределению, к осуществлению выбора своей позиции в неоднозначном и противоречивом в ценностном отношении мире, что ставит высшую профессиональную школу перед проблемой поиска дополнительных ресурсов формирования конкурентоспособного будущего специалиста.

Основной целью государственной политики в области развития благотворительной и добровольческой деятельности является активизация потенциала благотворительности и добровольчества как ресурса развития общества, способствующего формированию и распространению инновационной практики социальной деятельности.

Добровольный безвозмездный труд на благо общества во все времена рассматривался как естественная, органичная форма проявления гражданского самосознания личности, как действенная практика социального воспитания.

В последнее время актуальны исследования, посвященные формированию субъектной позиции студентов посредством участия в молодежных общественных объединениях (Н.А. Жернокова), культурно досуговой (И.О. Гапонов) и внеаудиторной деятельности (О.Г. Морозова, Т.А. Бурцева). В качестве ресурса, позволяющего актуализировать субъектную позицию студента, может выступать и волонтерская деятельность.

Волонтерство как средство решения социально-педагогических проблем имеет длительные исследовательские традиции (Р. Корнюэлль, С. Кенни, Т. Ливальд, В.А. Кудинов, Р.М. Куличенко и др.) науке.

Волонтерская деятельность рассматривается как способ формирования толерантности (Л.В. Хулин), фактор развития социальной активности молодежи (Л.П. Конвисарева), как составляющая системы подготовки студентов высшей школы к профессиональной деятельности (Л.В. Болотова), средство воспитания социальной инициативности у детей и молодежи (С.В. Тетерский), направление работы детских и молодежных общественных организаций (Л.Е. Никитина, И.М. Желтикова), социальное служение молодежи (О.В. Решетников, Т.В. Склярова) [2].

Волонтерская деятельность студентов представляет собой форму отношения человека к миру, отражающую его готовность и способность тратить личные ресурсы ради общественных целей и

способствующую формированию его ценностных ориентаций и социального опыта.

Субъективная позиция студента – это сложная, интегративная характеристика личности будущего специалиста, отражающая систему ценностно-смысловых отношений к себе, другим людям, профессиональной деятельности и социокультурному окружению как источникам активности и саморазвития в единстве ценностно-смыслового, когнитивно-деятельностного и акмеологического компонентов.

По мнению Е.В. Богдановой, модель формирования субъектной позиции студентов в волонтерской деятельности включает в себя четыре взаимосвязанных блока (управленческий, блок педагогических условий, процессуальный и результативный), ориентированной на поэтапное (профессионально-адаптационный, технологический, акмеологический этапы) формирование субъектной позиции и предполагает переход от базового уровня развития данной позиции к перспективному. Реализация модели обеспечивается использованием системы оптимальных форм, методов и средств, применение которых стимулирует становление компонентов субъектной позиции [3].

Эффективность формирования субъективной позиции студентов в волонтерской деятельности обеспечивается следующими условиями:

- потенциал волонтерской деятельности необходимо актуализировать в учебной и внеучебной деятельности;

- организация волонтерской деятельности студентов должна основываться на технологиях социального проектирования.

Потенциал волонтерской деятельности рассматривается как предмет междисциплинарного исследования. В социальном аспекте (Л.К. Иванова, О.В. Решетников, А.В. Хухлин, Е.И. Холстова) волонтерская деятельность представлена с позиций нескольких подходов (социетального, экономического, трудового, религиозного и др.), позволяющих рассматривать ее как такое проявление личной позиции человека, когда он часть собственных ресурсов (сил, времени, эмоций и др.) добровольно тратит на выполнение деятельности, которая приносит пользу другим людям или обществу в целом. Такое понимание волонтерской деятельности актуализирует смысл участия человека в процессе решения актуальных социальных проблем и обозначает позицию личности [4].

Исследования волонтерской деятельности в педагогическом аспекте (Л.Е. Никитина, Н.И. Никитина, С.В. Тетерский, И.И. Фришман, М.В. Шакурова) дают возможность рассматривать ее с позиции социального воспитания как целенаправленную деятельность по созданию условий для формирования ценностных ориентаций, развития социального опыта и решения возрастных задач ее участников. Здесь важны включенность и ценностный аспект человека в деятельность, способствующей развитию новых качеств личности, актуальных ценностей, чему в полной мере соответствует волонтерская деятельность.

Исследователи (Ж.Г. Атаянц, А.В. Моров, Н.В. Черепанова) волонтерского опыта отмечают, что занятие волонтерской деятельностью способствует развитию ценностно-значимой позиции личности, формированию организационных, управленческих, коммуникативных способностей, расширению профессионального опыта [5].

Исследования волонтерской деятельности в социальном и педагогическом аспектах, анализ международного и отечественного опыта волонтерства приводят к пониманию волонтерской деятельности студентов как особой формы их отношения к миру, отражающей готовность и способность тратить личные ресурсы ради общественных целей и способствующей формированию их ценностных ориентаций и социального опыта.

Потенциал волонтерской деятельности в формировании субъективной позиции студентов представляет собой совокупность задействованных в ней личностных ресурсов (ценностного, когнитивного, деятельностного, коммуникативного, эмоционального, культурологического и организационного), сущностно совпадающих с компонентами субъектной позиции. Такое понимание позволяет актуализировать субъектную позицию личности в волонтерской деятельности, формировать ее компоненты, окрашивать субъектную позицию общественным смыслом, что дает участникам волонтерской деятельности возможность развивать отношения к себе и с самим собой, к миру и с миром.

Содержание волонтерской деятельности активизирует задействованные в ней личностные

ресурсы, способствуя проявлению субъективности студентов. Ценностная составляющая волонтерской деятельности обеспечивает необходимую пригодность волонтера, осуществление добровольного, осознанного, ответственного выбора целей, имеющих высокую социальную значимость и требующих личностного участия, что актуализирует ценностно-смысловой компонент субъектной позиции.

Второе условие связано с актуализацией потенциала волонтерства в учебной и внеучебной деятельности, что позволяет расширить пространство самосознания студента как субъекта социальной и профессиональной деятельности, развить устойчивое ценностное отношение к такой деятельности, обеспечить самостоятельность в принятии решений, предоставить возможность для самоутверждения, самораскрытия, самореализации индивидуальных особенностей.

Третье условие формирования позиции студентов в волонтерской деятельности заключается в организации этой деятельности на основе технологий социального проектирования, предполагающих создание интерактивного образовательного поля, направленного на стимулирование самостоятельности студентов в разработке стратегии волонтерской деятельности и ее планировании, выборе оптимальных способов решения социальных и профессиональных задач, анализе и систематизации имеющейся и получаемой ин формации [6].

Ядром содержательного компонента является опыт волонтерской деятельности, которым овладевает студент. В организационном компоненте выделяются основные этапы формирования субъективной позиции студентов:

- профессионально-адаптационный;
- технологический;
- акмеологический.

Таким образом, инновационные подходы в организации волонтерской деятельности студенческой молодежи определяется:

- поэтапным развитием компонентов позиции студентов: ценностно-смыслового, когнитивно-деятельностного и акмеологического и на поступательное восхождение от базового уровня развития данной позиции к перспективному. Реализация модели обеспечивается взаимосвязью структурных блоков (управленческого, педагогических условий, процессуального, результативного), использованием системы оптимальных форм, методов и средств, применение которых стимулирует становление компонентов субъект ной позиции;
- содержание волонтерской деятельности должно способствовать проявлению субъективности студентов;
- потенциал волонтерской деятельности необходимо актуализировать в учебной и внеучебной деятельности;
- организация волонтерской деятельности студентов должна основываться на технологиях социального проектирования.

Литература

1. Богданова Е.В. Технологии социального проектирования в подготовке будущих социальных педагогов к волонтерской деятельности / Е.В. Богданова // Вестн. Костром. гос. ун-та им. Н.А. Некрасова. – 2010. – Т. 16. – №2. – С. 190.

2. Василькова Ю.В. Социальная педагогика: Учеб. пособие для студентов высших учебных заведений / Ю.В. Василькова, Т.А. Василькова. – М.: Изд. центр «Академия», 2003. – 440 с.

3. Богданова Е.В. Волонтерская деятельность в контексте профессиональной деятельности социального педагога / Е.В. Богданова // Воспитание: традиции и перспективы: матер. Всерос. науч.-практ. конф. с междунар. участием в рамках V Сибирского педагогического семинара (г. Новосибирск, 17-19 марта 2010 г.): в 2 т. – Новосибирск: ИЗД. НГПУ, 2010. – Т. 1. – С. 141-147.

4. Волонтер и общество. Волонтер и власть: науч.-практ. сбор. / Под ред. Л.Е. Никитина. –М., 2008. – 160 с.

5. Социальная педагогика: Учеб. пособие для студентов учеб. заведений / Под ред. В.А. Никитина. – М.: Гуманит. изд. центр ВЛАДОС, 2012. – 272 с.

6. Богданова Е.В. Технологии социального проектирования в подготовке будущих социальных педагогов к волонтерской деятельности / Е.В. Богданова // Психология и педагогика социального воспитания: матер. II

Всерос. науч. практ. конф., посвященной 72-летию со дня рождения А.Н. Лутошкина / Под общ. ред. Н.М. Рассадина, А.И. Тимонина; сост. А.Г. Кирпичник. – Кострома: Костром. гос. ун-т им. Н.А. Некрасова, 2010. – С. 26-30.

Резюме

Автор в своей статье рассматривает инновационные подходы в организации волонтерской деятельности студенческой молодежи, анализирует условия формирования позиции студентов в волонтерской деятельности, выбора оптимальных способов решения социальных и профессиональных задач.

Түйін

Оның мақаласында автор студенттік еріктілер қызметін ұйымдастыруда инновациялық тәсілдерді қарастырады, еріктілер қызметіндегі студенттердің жағдайын қалыптастыру үшін жағдайларды талдайды және әлеуметтік және кәсіби мәселелерді шешудің оңтайлы әдістерін таңдады.

Summary

The author in his article examines innovative approaches in the organization of student volunteer activity, analyzes the conditions for forming students' position in volunteer activity, and the choice of optimal ways of solving social and professional problems.

ӘОЖ: 316.334.4:364.4(376)

Бисултанов Д.Б., *«Әлеуметтік жұмыс» мамандығының магистранты*
Ғылыми жетекшісі: ***Сарбасова С.Б.,*** *п.ғ.к., аға оқытушы*
ҚазЭҚХСУ

ҚАРАУСЫЗ ҚАЛҒАН БАЛАЛАРМЕН ЖҮРГІЗІЛЕТІН ӘЛЕУМЕТТІК ЖҰМЫСТАҒЫ ПРОФИЛАКТИКА ТҮСІНІГІ

Профилактика әлеуметтік педагогикалық жұмыстағы маңызды бағыттардың бірі. Уақытылы жасалған профилактикалық жұмыс девиациялардың төмендеуіне әсерін тигізеді. Әлеуметтік педагогикалық жұмыстағы профилактикалық жұмыстың негізгі мақсаты әлеуметтік объекттердің жүріс тұрысындағы ауытқуларға әкелетін себептерді және жағдайларды анықтау болып табылады. Осы ауытқулардың болуын әлеуметтік экономикалық, құқықтық, ұйымдастырушылық тәрбиелік, психологиялық педагогикалық шаралар арқылы азайту. Профилактикалық жұмыста нақты жағдайға бағдарлана алу, ғылыми дәлдікпен жалпылау маңызды болып табылады. Профилактиканы тұрғындардың барлығы қажет етеді, әсіресе тәуекел топтары: жас балалар, жасөспірімдер және т.б. [1].

Л.Э. Кунельский және М.С. Мацковский энциклопедиялық сөздікте профилактика деп ғылыми негізделген және уақытылы қолданған әрекеттерді айтамыз деген, олар мүмкін болатын физикалық, психологиялық және әлеуметтік-мәдени коллизияларды жояды, тәуекел топтардың жекеленген индивидтерінде адам денсаулығын және өмір деңгейін қорғау мен қолдау, қойылған мақсатқа байланысты ішкі потенциалдарын ашуға бағытталған.

Алғашқылық профилактика кешенді бағытты талап етеді, ол осындай мәселелерді немесе алға қойған міндеттерді шешу үшін алдын алатын құрлым мен жүйені әрекетке әкеледі. Мемлекет тарапынан жасалатын профилактикалық қызмет, әлеуметтік тәуекелділік факторын азайтады, әлеуметтік әділдік принцпін жүзеге асыру үшін жағдай жасау әлеуметтік профилатика деп аталады. Әлеуметтік профилактика профиактиканың басқа түрлері де табысты жүзеге асуына жағдай жасайды: психологиялық, педагогикалық, медициналық және әлеуметтік-педагогиалық [2].

Л.С. Стракулин бұдан басқа профилактикалық қызметтің келесі түрлерін бөледі: алғашқылық, екіншілік, үшіншілік.

Алғашқылық профилактика – биологиялық және әлеуметтік – психологиялық фактордың негативті әсерін жоюға бағытталған шаралар жиынтығы. Алғашқылық профилактика (оның уақытылы жүзеге асуы, толықтылығы және тұрақтылығы) превентивті шаралардың маңызды түрі болып табылады.

Екіншілік профилактика – медициналық, әлеуметтік-психологиялық, құқықтық және басқа шаралар кешені. Кәмілетке толмағандармен, девиантты және асоцалды жүріс-тұрысы барлармен жұмыс істеуге бағытталған.

Екіншілік профилактиканың негізгі міндеттері жасөспірімдердің қылмыс, құқық бұзушылық әрекеттерінің алдын алу.

Үшіншілік профилактика деп әлеуметтік – психологиялық және құқықтық сипаттағы кешенді шараларды айтамыз. Арнайы мекемелерден шыққан жасөспірімдердің қайталап қылмыстық әрекетерге бармауына арналған жұмыс [3].

Әлеуметтік жұмыстағы профилактикалық қызметтің негізгі мақсаты әлеуметтік объекттердің жүріс-тұрысындағы ауытқушылықтарды әлеуметтік-экономикалық, құқықтық, ұйымдастырушылық-тәрбиелік, психологиялық-педагогикалық шаралар көмегімен алдын алу және төмендету.

Профилактикалық жұмыста әлеуметтік жұмыс маманы үшін дұрыс және икемді түрде әрбір нақты жағдайларға объективті, ғылыми дәлдік негізінде материалдарды жалпылау қажет.

Профилактикалық шаралар әлеуметтік ауытқулар себептері мен сипатына тәуелді. Жинақталған түрде профилактикалық шаралар жоюшы, компенсациялаушы, алдын-алушы болып анықталады. Осыдан, профилактика жоспарланған әрекеттер түрінде, қажетті нәтижеге жетуге бағытталған болуы керек деген қортынды шығады.

Профилактика мақсаты – негативті әлеуметтік мәселелерді және адамдар өміріндегі ауытқулардың алдын-алу, оны көре алу болып табылады.

Алғашқылық профилактикалық шаралар барлық тұрғындарға арналған болуы қажет, әсіресе әлеуметтік әлсіз атегорияларға.

Сондықтан ол барлық құрылымда жүргізілуі тиіс. Әсер етудің әлеуметтік шаралары экономикалық, ұйымдастырушылық, басқарушылық, құқықтық, мәдени-тәрбиелік кешенді жоспары (бағдарламасы) белгілі бір аймақтың, саланың, территорияның дамуына байланысты қарастырылуы тиіс. Осы жағдайда ғана әлеуметтік жұмыс профилактикасын жүзеге асыру мүмкін.

Аталған шараларға сәйкес әлеуметтік жұмыстың жалпы профилактикасы анықталған:

• отбасы өмірінің әлеуметтік ауытқуларын заңнамалық негізде алдын алу;

• девиантты жүріс-тұрысы барларды анықтау (әртүрлі ақпараттарды қолдану: білім мәсеесі, денсаулық сақтау, тұрғындармен құқық тәртіп органдары және т.б.);

• әлеуметтік мәселесін дамыту бойынша болжам құрау;

• әлеуметтік көмек көрсету бойынша ұйымдастырушылық шешімдерді қабылдауда ұсыныстар жасау;

• кәмілетке толмағандармен және отбасымен мәдени-бос уақытын ұйымдастыру жұмысы (кружок, клуб, байқау, фестиваль және т.б.);

• үйсіз қалу профилактикасы (жатахқана алу, уақытша тұрғын үй, өз тұрғын үйін алу);

• балалардың қараусыз қалуының профилактикасы (демалу және сауығу ұйымдастыру, бала мен ата-анасына қатынастарын коррекциялау және т.б.);

• отбасы кірісінің жоғарлауына көмектесу;

• негізгі және қосымша жұмыс алуға әсер ету;

• өз ісін ашуға көмек көрсету;

• еңбек, жұмыспен қамтылу және кәсіби бағдар сұрақтары бойынша кеңес беру;

• отбасына психологиялық кеңес жүргізу;

• кәсіби даярлық және қайта дайындықтан өтуге көмек;

• отбасының өзекті әлеуметтік мәселелерінің аспекттері бойынша қоғамдық ойларды дайындау және қалыпастыру (мысалы, жасөспірімдік қылмыс, ерте жаста ана болу, отбасы институттарының статусын жоғарлату, отбасылық зорлық және т.б.);

• отбасына салауатты өмір салты, отбасылық қатынастар, балаларды тәрбиелеу сұрақтары

бойынша лекторийлер, конференциялар, семинар-практикумдар, дөңгелек столдар, БАҚ және т.б. арқылы ағарту жұмыстарын жүргізу.

Профилактикалық бағдарламалар және шараларды жүзеге асыру.

Төртінші кезең. Әлеуметтік жетімдік профилактикасының технологиясының басқарушы-талдаушылық кезеңі.

Профилактиканың тиімділігін бағалау. Алғашқылық әлеуметтік профилактика тиімділігі әлеуметтік мәселенің және оны шарттайтын факторлардың өзгеруін бағалау мүмкіндігінің болуы.

Әлеуметтік жетімдік профилактикасын бағалауды, талдау қажет:

• статистикалық көрсеткіштер динамикасы;

• функцияны бөлу және міндеттерді анықтау қызметін құру;

• профилактикалық жұмысқа қатысушылардың бірлігін қамтамасыз ету деңгейі;

• мемлекеттік орган және тұрғындар профилактикалық қызметпен қамтамасыз етуін ақпараттандыру деңгейі;

• отбасымен профилактикалық жұмыс жасаудағы белсенділік деңгейі [4].

Профилактикалық жұмыстың бағытына қарай отбасы мәселесінің санының азаюуы мүмкін деп есептеуге болады.

Тиімділіктің қысқа мерзімдік және ұзақ мерзімдік көрсеткіштерін айыра білу керек. Біріншіге шара өткізгеннен кейін бірден алынған нәтижелер жатады. Ұзақмерзімді көрсеткіштерге бір жылдан үш жылға немесе одан да ұзақ мерзімде алынған нәтижелер жатады.

Ғылыми әдебиеттерде әлеуметтік жұмыс бойынша мамандар қоғамдық немесе отбасылық мәселені болжайды.

Тәжірбиенің көрсетуінше, әлеуметтік жұмыс жүйесі кәсіби қызмет аймағы ретінде отбасына әсер етуші профилактикалық әдістерді қолданатын аймағы болған жоқ. Себебі, ол объективті (экономика, саясат, әлеуметтік аймақ және т.б.) және субъективті (білім деңгейі, кадрлар) факторлар профилактикалық шаралар жүйесін дамытуға әкелді. Алайда, профилактика технологиясы бойынша мамандар білімі әлеуметтік жұмыс тиімділігін жоғарлатты.

Отбасылық сәтсіз жағдайлар профилактикасы әлеуметтік жетімдік факторы ретінде әлеуметтік жұмыс тәжірибесінде қолданады.

Профилактика процесінде профилактика жасалушы контигент толықтай қамтамасыз етілуі керек.

Қазақстан Республикасының «Кәмілетке толмағандар арасында құқықбұзушылық профилактикасы және балалардың қараусыз қалуын ескерту» жайлы Заңы 2004 жылғы 9 шілдеден қызмет етуде, ол кәмілетке толмағандардың құқықтық, экономикалық және әлеуметтік негізін анықтап, қараусыз қалған және панасыз балалар мен жасөспірімдер арасындағы құқық бұзушылықтың алдын алуды анықтайды.

Қазақстан Республикасының «Кәмілетке толмағандар арасында құқықбұзушылық профилактикасы және балалардың қараусыз қалуын ескерту» жайлы Заңына сәйкес индивидуалды-профилактикалық жұмыс кәмілетке толмағандармен, отбасымен де жүргізілуі тиіс.

Осы Заңға сәйкес кәмілетке толмағандар ішіндегі қараусыз қалған және панасыз балалар арасындағы құқық бұзушылық құқықтық, педагогикалық, медициналық және т.б. шаралар арқылы себептерді анықтап, индивидуалды профилактикалық шараларды жүзеге асыруы тиіс, сол сияқты кәмілетке толмағандар ата аналарымен, кәмілетке толмағандарды заңдық қорғау мүшелерімен, де жұмыс жүргізілуі тиіс. Балалардың жағдайын жақсатрудың негізгі құралы Заңға сәйкес индивиуалды профилактикалық жұмыс: мемлекеттік органдар қызметі, қиын өмірлік жағдайға кездескен және қолайсыз отбасылар, оларды әлеуметтік реабилитациялау болып табылады. Кәмілетке толмағандар арасындағы қараусыз қалғандар мен панасыздардың құқық бұзушылықтарының алдын алу аймағындағы мемлекеттік саясат келесі қағидалар бойынша жүзеге асуда:

1) заңдылық;

2) кәмілетке толмағандармен гуманды қатынас;

3) отбасын қолдау;

4) қараусыз және панасыз қалған кәмілетке толмағандар құқық бұзушылығының алдын алу бойынша кешенді шаралар;

5) қиын өмірлік жағдайға кездескен әрбір кәмілетке толмағандарға индивидуалды қарау;

6) конфиденциальность;

7) ғылыми негізделу;

8) жүйелілік [5].

Осылайша, профилактика ғылыми негізделген және уақытылы жүргізілетін шаралар, олар:

- негативті сипаттағы әлеуметтік ауытқулар тудыратын себептерді жоюға және алдын алуға бағытталады;

- индивидтің және әлеуметтік топтардың физикалық, психикалық және әлеуметтік мәдени девиацияларын жою;

- адамдарың қалыпты өмірі мен денсаулығын сақтау және қолдау. Олардың алға қойған мақсаттарына жетуге көмек көрсету.

Құқық бұзушылық, қараусыз қалу және панасыздық профилактикалық жүйесіне ішкі істер органы, білім беру, денсаулық сақтау, әділет мекемелері, мемлекеттік саясатты жүзеге асыруды реттеуші мемлекеттік орган, жергілікті және орындаушы органдар, кәмілетке толмағандар ісі бойынша комиссия.

Көптеген жылдардың ішінде қазақстандық заңнамаға бірінші рет педагогикалық қызметпен келісілген нормалар мен процедуралар енді, олар кәмілетке толмағандарды реабилитациялаудың әлеуметтік педагогикалық міндеттері мен функцияларын қарастырады.

Қараусыз қалу профилактикасының әрбір мекемесі жасөспірімдердің белгілі бір категориясына өз функциясына сәйкес әлеуметтік педагогикалық міндеттерді орындайды.

Кәмілетке толмағандар арасындағы құқықбұзушылықтың алдын алу бойынша тиімді жұмыс үшін жасөспірімдердің тұрғын мекен жайындағы бос уақыт өткізуді ұйымдастыруға көңіл бөлу қажет. Бұл жұмысқа дене шынықтыру мұғалімдерін, қоғамдық белсенді мүшелерді тартқан дұрыс.

Профилактикалық жұмыста маңызды орынды уақытылы анықтау, себептерін жою болып табылады.

Әлеуметтік тұрақты қоғам қалыптастыру үшін, кең дәрежеде ақпараттық және әлеуметтік педагогикалық жұмыс жүргізілуі тиіс. Білім беру ортасының дамуы, қиын өмірлік жағдайға тап болған балалар мен жасөспірімдер арасындағы қылмыстық деңгейінің өзгеруіне өз әсерін тигізеді. Мұнда негізгісі материалды техникалық базаны кеңейту болып табылады.

Қорыта келе профилактикалық жұмыс әлеуметтік негативті құбылыстардың алдын алу ретінде қарастырылады: кәмілетке толмағандардың құқық бұзушылықтары, жасөспірімдердің әлеуметтік дезадаптациясы, агрессивті жүріс тұрыс, жасөспірімдердің психоактивті заттарды қолдану, т.б. Зерттеулерде көрсетілген, негізгі профилактикалық жұмыстар бір негізді емес, профилактика мазмұны құбылысқа сәйкес мәселелі аймаққа сол қызмет мамандарын бағытталуымен байланысты. Профилактикалық жұмыс нақты бір балалар тобына қатынаста ұйымдастырылады: ата ана қарауынсыз қалғандар, құқық бұзушылар, қолайсыз отбасының балалары және т.б. Осылайша, профилактикалық жұмыс баланың жағдайына қарай құрылмайды, негативті құбылыстарға қарай жасалады.

Әдебиеттер

1. Мельникова Э.Б. Профилактика беспризорности детей и подростков// Правозащитник. – 1999. – №2.

2. Думинова Л.Т., Маршак А.Л, Холостова Е.И. Детская безнадзорность: состояние и пути преодоления. – М., 2002.

3. Нечаева А.М. Детская беспризорность – опасное социальное явление // Государство и право. – 2001. – №6. – С. 58.

4. Методическое пособие по вопросам безнадзорности и беспризорности, правонарушений среди несовершеннолетних и защите их прав. – Астана: ИП «Тау-Самал», 2011. – 312 с.

5. 2004 жылғы 9 шілдедегі №591-II Қазақстан Республикасы «Кәмілетке толмаған арасындағы құқық бұзушылық және қараусыз қалу мен панасыздықтың алдын алу жайлы» Заңы/ http://online.zakon.kz /Document/ doc_ id=1049318

Түйін

Алғашқылық профилактика – биологиялық және әлеуметтік – психологиялық фактордың негативті

әсерін жоюға бағытталған шаралар жиынтығы. Екіншілік профилактика – медициналық, әлеуметтік-психологиялық, құқықтық және басқа шаралар кешені. Кәмілетке толмағандармен, девиантты және асоцалды жүріс-тұрысы барлармен жұмыс істеуге бағытталған.Әлеуметтік жұмыстағы профилактикалық қызметтің негізгі мақсаты әлеуметтік объекттердің жүріс-тұрысындағы ауытқушылықтарды әлеуметтік-экономикалық, құқықтық, ұйымдастырушылық-тәрбиелік, психологиялық-педагогикалық шаралар көмегімен алдын алу.

Резюме

На начало профилактика – совокупность мер, направленных на устранение негатив биологических и социальной психологический фактор. Вторичный профилактика – медицинской, социально-психологических, правовые и другие меры комплекса. Хождение с девиантным и асоцалды, не достигших с потерпевших, направлены на работу. В работе социальных объектов отклонений в хождении социально-экономических, правовых, организационных воспитательных, психолого-педагогических меры предупреждения с помощью профилактических основной целью службы социальной.

Summary

For the beginning prevention – set of the measures directed to elimination a negative biological and social a psychological factor. Secondary prevention – medical, social and psychological, legal and other measures of a complex. Circulation with deviant and the asotsalda which did not reach from the victims are directed to work. In work of social objects of deviations in circulation social and economic, legal, organizational educational, psychology and pedagogical prevention measures by means of preventive a main objective of social service.

УДК 364.4(001):359.7(574)

Байбусинова А.О., *магистрант спец. «Социальная работа»*
Научный руководитель: ***Шайхеслямова К.О.,*** *д.п.н., профессор*
КазУЭФМТ

СОЦИАЛЬНАЯ ПОДДЕРЖКА СЕМЕЙ, ОКАЗАВШИХСЯ В ТРУДНОЙ ЖИЗНЕННОЙ СИТУАЦИИ

Социальная поддержка – залог успешного функционирования любой социальной группы Особенно это касается семей, находящихся в трудной жизненной ситуации. Поэтому важной составляющей социальной поддержки таких семей является организация профессиональной помощи им путем как мобилизации их собственных возможностей, так и привлечения к оказанию помощи: их окружения (чаще всего родных, близких, членов других семей, оказавшихся в схожем положении); квалифицированных специалистов социальной работы; государственных и негосударственных структур социальной помощи населению.

Как отмечает философ и социолог И.Е. Кокарев «деньги проедаются, бедность остается» [19], поэтому выделяемые ресурсы должны быть направлены на включение механизмов социальной реабилитации, мобилизацию собственного потенциала семьи для самостоятельного решения сложившихся трудных ситуаций.

Актуальность такого подхода к оказанию социальных услуг определяется стремлением избежать нередких сегодня случаев, когда профессиональные усилия работников социальных служб удовлетворяют базовые потребности семьи и сглаживают остроту жизненных проблем, приведших ее к кризису, но не возвращают к полноценной самостоятельной жизни. Происходит это оттого, что семья, получив помощь, сохраняет отчужденность и социальную изолированность, возникшие в трудной жизненной ситуации.

Семья, находящаяся в трудной жизненной ситуации – семья, попавшая в ситуацию, объективно нарушающую жизнедеятельность членов семьи (инвалидность, болезнь, сиротство, безнадзорность, малообеспеченность, безработица, отсутствие определенного места жительства, конфликты

и жестокое обращение в семье, одиночество и тому подобное), которую семья не может преодолеть самостоятельно. Деятельность специалистов организуется как ответ на запросы клиентов, по-прежнему имеющие преимущественно материальный характер.

При существующей «реактивной» позиции служб социальной защиты населения количество малоимущих семей не только уменьшается, но даже растет. Количество малоимущих семей с детьми, которым в 2010 году были предоставлены социальные услуги, составило 4431,1 тысячи (в 2009 г. – 4390,7 тыс. семей), численность детей в данных семьях – 6099,4 человек (в 2009 г. – 6465,7 тыс. человек).

С каждым годом количество семей с детьми, которым необходимы социальные услуги увеличивается. Поэтому проблемой нашего исследования является выявление способов эффективной социальной поддержки семей, попавших в трудную жизненную ситуацию.

Научные разработки проблем семьи на разных этапах ее жизнедеятельности представлены в исследованиях следующих ученых: И.Е.Кокарева, В.И.Курбатова, Е.И. Холостовой, П.Д. Павленка, С.И.Григорьева и др. Характер задач исследования определил отбор используемых в работе методов.

Семья – основанная на браке или кровном родстве малая группа, члены которой связаны общностью быта, взаимной помощью, моральной и правовой ответственностью.

В жизни каждого человека семья занимает особое место. В семье растет ребенок и с первых лет своей жизни он усваивает нормы общежития, человеческих отношений, впитывает из семьи, добро, зло, все, чем характерна его семья. Став взрослыми дети повторяют в своей семье все то, что было в семье их родителей. В семье регулируются отношения ребенка к окружающему, в семье он получает опыт нравственности, моральных норм поведения. В любом обществе семья имеет двойственный характер.

С одной стороны, это социальный институт, с другой – малая группа, имеющая свои закономерности функционирования и развития. Отсюда ее зависимость от общественного строя существующих экономических, политических, религиозных отношений и одновременно относительная самостоятельность. Л.В.Карцева пишет: «До настоящего времени в социологии семьи главенствующую позицию занимал социоцентрический подход, ставящий во главу угла интересы общества, предполагающий исследование социальных функций семьи. В настоящее время особую популярность приобрел эгоцентрический подход, появившийся в процессе гуманизации и гуманитаризации общественного сознания

Напряженная ситуация понимается как усложнение условий деятельности, которое приобрело для семьи особую значимость. Другими словами, сложные, объективные условия деятельности становятся напряженной ситуацией, когда они воспринимаются, понимаются, оцениваются семьей как трудные, опасные. Дж. Амирхан на основе факторного анализа разработанных коппинг-ответов на стресс выделил 3 группы коппинг-стратегий (коппинг-стратегия – это то, что делает человек, чтобы справиться со стрессом): стратегия разрешения проблем – активная стратегия, когда семья старается использовать все свои внутренние ресурсы для поиска возможных способов эффективного решения проблемы; стратегия поиска социальной поддержки – активная стратегия, при которой семья для эффективного решения проблемы обращается за помощью и поддержкой к окружающим: родственникам, учреждениям социальной защиты; стратегия избегания – это стратегия, когда семья или отдельные ее члены стараются избежать контакта с окружающей действительностью, уйти от решения проблем (уход в болезнь, обособление от общества, злоупотребление алкоголем и др.).

Государственная социальная политика – это проводимая государством политика, курс действий в отношении осуществления социальных программ, поддержания доходов, уровня жизни населения, обеспечения занятости, поддержки отраслей социальной сферы, предотвращения социальных конфликтов.

Государственная социальная политика включает в себя семейную политику. Государственная семейная политика – комплекс целенаправленных мер экономического, политического, правового, медико-социального, информационно-просветительского и организационно-управленческого

характера, реализуемых местными и областными органами государственной власти и местного самоуправления и другими субъектами политики в отношении развития семьи как важнейшего института общества.

Мониторинг нормативных документов показал, что Казахстанское законодательством определены меры социальной поддержки, на которые имеет право семья, попавшая в трудную жизненную ситуацию:

1. Единовременная адресная материальная помощь гражданам, находящимся в трудной жизненной ситуации.

2. Ежемесячная денежная выплата семьям, состоящим исключительно из неработающих инвалидов с детства.

3. Обеспечение детей первого и второго года жизни специальными молочными продуктами детского питания.

4. Обеспечение питанием детей, обучающихся в муниципальных общеобразовательных учреждениях, без взимания платы.

5. Единовременная адресная материальная помощь на ремонт жилого помещения.

В настоящее время невозможно идти по пути ликвидации малообеспеченности с помощью доплат из бюджета всем семьям с доходами ниже официального прожиточного минимума. Социальная помощь в современных условиях может быть только конкретной и оказываться в индивидуальной форме как адресная. Только в этом случае весьма ограниченные средства на социальную защиту могут быть использованы оптимально. Органы социальной защиты охватывают все категории семей: малообеспеченные, неполные, многодетные, неблагополучные и семьи группы риска. Основными направлениями по социальной защите семьи и детей являются: 1) профилактика семейного неблагополучия и социального сиротства с внедрением современных технологий; 2) комплексная материальная поддержка семьи и детей, в том числе малообеспеченных и многодетных семей; 3) организация работы по отдыху и оздоровлению детей.

Таким образом, в Республике Казахстан, семейным ценностям выделяют много средств и внимание, так как семья является одним из первых этапов развития как государства, так и общества.

Резюме

В данной статье автор рассматривает социальную поддержку семьи, оказавшаяся в трудной жизненной ситуации.

Түйін

Автор осы мақалада қиын өмірлік жағдайға тап болған отбасының әлеуметтік қолдауын қарастырады.

Summary

In this article the author considers the social support of the family, who found herself in a difficult life situation.

УДК 316.61:615.017

Дуйсенбаев Р.М., *магистрант спец. «Социальная работа»*
Научный руководитель: ***Сарбасова С.Б.,*** *к.п.н., ст. преподаватель*
КазУЭФМТ

ТЕХНОЛОГИИ СОЦИАЛЬНО-МЕДИЦИНСКОЙ РЕАБИЛИТАЦИИ ПОЖИЛЫХ

Постоянный рост доли пожилых во всем населении становится влиятельной социально-демографической тенденцией практически всех развитых стран. Такой процесс обусловлен двумя причинами. Во-первых, успехи здравоохранения, взятие под контроль ряда опасных заболеваний, повышение уровня и качества жизни ведут к увеличению средней ожидаемой продолжительности

жизни людей. С другой стороны, процесс устойчивого снижения рождаемости, ниже уровня простого замещения поколений, уменьшения числа детей, рожденных одной женщиной, за весь ее репродуктивный период, приводит к тому, что уровень естественной смертности в нашей стране превысил уровень рождаемости. На смену каждому поколению приходит следующее поколение меньшей численности; доля детей и подростков в обществе неуклонно снижается, что вызывает соответствующий рост доли лиц старшего возраста.

Проблемы социально-медицинской реабилитации пожилых людей являются объектом исследования различных наук: психологии, медицины, социологии, социальной геронтологии, теории социальной работы и т.д.:

- изучение проблем старости, являющихся предметом социальной геронтологии (В.Д. Альперович, И.Г.Беленькая, А.А.Богомольц, И.В. Давыдовский и др.;

- социальная адаптация и социализация пожилых людей в обществе (Р.Баркер, Ф.Бэкон, М.Вебер и др.);

- социальные проблемы людей пожилого возраста, взаимоотношения в семье и обществе на уровне индивида, малой группы и социальной структуры (И.В.Бестужева-Лада, В.Н. Ковалев, И.С.Кон, М.С.Матковский и др.);

- развитие системы социального обслуживания пожилых людей с целью повышения их жизненной активности (М.Д.Александров, В.М.Васильчиков, А.М.Панов, Н.Н. Пыжов и др [1].

В условиях углубления социальных проблем, ухудшения показателей здоровья населения возрастает объективная потребность решения взаимосвязанных задач медицинского и социального характера на качественном новом уровне. Из потребностей практики возникла необходимость создания новых механизмов, форм и методов медико-социальной реабилитации как комплекса социальных услуг.

В этой связи в 90-е годы 20 века в нашей стране как качественно новое направление социальной работы и вид профессиональной деятельности стала развиваться медико-социальная работа. Ее становление обусловлено современным состоянием здравоохранения социальной защиты населения и, в частности, лиц пожилого возраста условиях проведения реформ в экономической и социальной областях.

Медико-социальная реабилитация рассматривается и как новый вид мультидисциплинарной профессиональной деятельности медицинского, психолого-педагогического и социально-правового характера, направленной не только на восстановление, но и сохранение, и укрепление здоровья в том числе и лиц пожилого возраста. Она принципиально меняет существующий подход к охране здоровья, так как предполагает системное медико-социальное воздействие на более ранних этапах развития болезненных процессов, потенциально ведущих к тяжелым осложнениям, инвалидизации и летальному исходу [2].

Таким образом, медико-социальная работа приобретает не только выраженную реабилитационную, но и профилактическую направленность, что имеет особое значение для пожилых. Целью медико-социальной реабилитации является достижение оптимально возможного уровня здоровья, функционирования и адаптации лиц пожилого возраста, лиц с физической и психической патологией, а также социальным неблагополучием.

Объектом медико-социальной работы являются различные контингенты лиц, в том числе и пожилые, имеющие выраженные медицинские и социальные проблемы, которые тесно взаимосвязаны и их решение затруднительно в рамках односторонних профессиональных мероприятий. Работа с такими контингентами одинаково тяжела и недостаточно эффективна как для медицинских работников, так и для специалистов социальных служб, поскольку неизбежно они оказываются перед кругом проблем, выходящих за рамки их профессиональной компетенции [3].

Медико-социальную реабилитацию условно можно разделить на два основные аспекта: медико-социальную работу профилактической направленности и медико-социальную работу патогенетической направленности.

Медико-социальная работа профилактической направленности включает выполнение мероприятий по предупреждению социально зависимых нарушений соматического, психического и репро-

дуктивного здоровья, формирование установки на здоровый образ жизни, обеспечение доступа к информации по вопросам здоровья, участие в разработке целевых программ медико-социальной помощи на различных уровнях, социальное администрирование, обеспечение социальной защиты прав граждан в вопросах охраны здоровья и др.

Медико-социальная работа патогенетической направленности включает мероприятия по организации медико-социальной помощи; проведение медико-социальной экспертизы; осуществление медицинской, социальной и профессиональной реабилитации пожилых и инвалидов; проведение социальной работы в отдельных областях медицины и здравоохранения, проведение коррекции психического статуса клиента и особенно лиц пожилого возраста, создание реабилитационной социально-бытовой инфраструктуры, обеспечение преемственности во взаимодействии специалистов смежных профессий и др [4].

Основной стратегической задачей медико-социальной реабилитации пожилых людей следует считать сохранение и улучшение качества их жизни. Качество жизни является интегральным понятием, отражающим не только выраженность симптомов заболевания, но и функциональное состояние пожилого человека, состояние его физического и психического здоровья, социальную активность, способность к самообслуживанию, материальное обеспечение и условия жизни, а также удовлетворенность ощущением собственного физического и психического благополучия.

Одной из особенностей периода пожилого и старческого возраста как у относительно здоровых, так и больных людей является наступающая социально-психологическая перестройка, вызывающая значительные стрессы и напряжения адаптационно-приспособительных механизмов организма. Изменение социального статуса пожилого человека связано с различными факторами, в том числе с выходом на пенсию, утратой близких родственников и друзей в связи с их смертью, ограничением возможности общения с оставшимися в живых, трудностями в самообслуживании, ухудшением экономического положения. Все это нарушает привычные жизненные стереотипы, требует мобилизации физических и психических резервов [5].

Степень приспособления пожилого человека к своему новому социальному статусу определяется в значительной мере состоянием уровня его здоровья. Очевидно, что выраженное снижение функционального состояния организма пожилого человека делают его положение более зависимым от общества. При этом существенно важное значение приобретает медико-социальная реабилитация профилактической и патогенетической направленности, обеспечивающая мобилизацию и увеличение адаптационных возможностей, сохранение уровня здоровья пожилых и улучшение качества их жизни.

В РК имеется правовая базы, обеспечивающая пожилых медико-социальной реабилитацией на уровне профессиональной медико-социальной работы: «О специальных социальных услугах», «Основы законодательства Республики Казахстан об охране здоровья граждан», «Об основах социального обслуживания населения в Республике Казахстан, социальном обслуживании граждан пожилого возраста и инвалидов», «О социальной защите инвалидов в РК», «О психиатрической помощи и гарантиях прав граждан при ее оказании» и другие правовые акты.

В целом, структуру и особенности различных организаций РК, осуществляющие медико-социальную реабилитацию пожилых поясняет таблица. Следует обратить внимание на разнообразие форм помощи пожилым и подчиненности организаций, их оказывающих: медицинские, социальные, профилактические, оздоровительные и пр.

Практическая деятельность центров профилактики старения строится на комплексном подходе и направлена на:

а) повышение работоспособности всех возрастов и в особенности старшего поколения;

б) повышение уровня здоровья пожилых;

в) повышение физической и психической активности старшего поколения;

г) профилактику заболеваний;

д) замедление процесса старения;

е) увеличение средней и максимальной длительности жизни [6].

Таблица. **Основные формы медико-социальной реабилитации пожилых**

Организации профилактического направления	Организации лечебного профиля	Организации медико-социального обслуживания
Геронтологические центры (геропрофилактика, биоактивация, научные исследования, физическая культура, спорт и косметология)	Гериатрические центры (лечение «болезней пожилых», реабилитация, уход, профессиональное совершенствование)	Центры социальной защиты (социальная защита – пенсии и льготы, правовая консультация, уход, психологическая помощь)
Собственно геронтологические центры с мощной диагностической, лечебной, реабилитационно-оздоровительной и косметологической базой	Госпитали ветеранов, гериатрические клиники и отделения в клиниках с мощной коечной и лечебно-диагностической базой	Дома-интернаты для пожилых – проживание, уход, профилактика и медицинское наблюдение, культурная работа с пожилыми
Санатории и профилактории с диагностикой биовозраста и комплексными методами профилактики старения и биоактивации всех функций	Специализированные санатории, профилактории по реабилитации «болезней пожилых», кардиологические, реабилитационные и др.	Полустационарная помощь: отделения дневного и ночного пребывания: питание, досуг, медико-социальные консультации
Консультативно-диагностические центры и кабинеты геропрофилактики, биостимуляции и продления жизни	Гериатрические кабинеты в поликлиниках – учет, диспансерное наблюдение, консультации	Срочная социальная помощь, социально-консультативная помощь пожилым
Реабилитационно-оздоровительные центры, группы и клубы здоровья	Группы «здоровье» и ЛФК-занятия с пожилыми в поликлиниках	Социальная помощь на дому (уборка, уход, консультации)
Другие формы и организации: спортивные клубы и группы, клубы и группы «здоровья», «здоровья и долголетия», «бега ради здровья», физического и психического саморазвития, группы йоги, ушу и др.	Выездные консультативно- профилактические группы (территориального и производственного принципа), консультативные кабинеты первой медико-санитарной помощи	Психологические консультации, хосписы, хосписы на дому, гуманитарная и благотворительная помощь, клубы и религиозные организации
Основные формы работы: профилактика, диагностико-консультативная работа, оздоровительно-массовая работа, пропаганда здорового образа жизни, косметология и спорт	Стационарные и поликлинические формы – углубленная специализированная по нозологиям диагностика, лечение, учет и профилактика	Пенсии, срочные денежные и натуральные выплаты, консультации, уход и помощь, культурные мероприятия
Главные структурные единицы: кабинет специал. диагностики старения, кабинет спец. консультаций по геропрофилактике и биоактивации, кабинеты и залы ЛФК, тренажеров, физиотерапии, гидротерапии, специализированные аптеки и книжные киоски, группы и клубы здоровья	Стационары и поликлинические отделения и кабинеты гериатрии, реабилитационные отделения, мощные диагностические отделения (биохимии, физичес. методов диагностики, иммунологические и бактериологические), профилактории, санатории	Центры социальной помощи, консультативные центры, центры помощи на дому, дома-интернаты, отделения временного пребывания, клубы, группы по интересам, хосписы

Таким образом, медико-социальная реабилитация пожилых создает условия и предпосылки для адаптации к ограничениям жизнедеятельности в пожилом возрасте. Пожилые граждане особенно престарелые и долгожители, нуждаются в гарантированном обеспечении своих жизненно важных потребностей, а именно: надежном жилище, полноценном рациональном питании, создании благоприятной среды жизнедеятельности и условий для использования остаточной трудоспо-

собности, человеческом общении и понимании, охране здоровья, медико-социальном уходе, а также достойном погребении после кончины. Созданные условия и факторы в соответствии с Международными стандартами способствуют успешной социальной адаптации пожилых.

Литература

1. Холостова Е.И. Социальная работа с пожилыми людьми: Учеб. пособие. – М.: Издательско-торговая корпорация «Дашков и К», 2015. – 296 с.
2. Черносвитов Е.В. Социальная медицина: Учеб. пособие для студ. высш. учеб. заведений. – М.: Гуманит. изд. центр ВЛАДОС, 2010. – 304 с.
3. Павленок П.Д. Основы социальной работы: Учебник. – М.: ИНФРА-М, 2012. – 395 с.
4. Мартыненко А.В. Основы социальной медицины: Учебно-методическое пособие. – М.: Социум, 2008.
5. Галагузова М.А. Профессиональная подготовка специалистов по социальной работе для пенитенциарных учреждений: Учебно-методическое пособие. – Екатеринбург, 2009.
6. Журавлева Т.П. Основы гериатрии: Учеб. пособие. – М.: Форум, 2003. – 124 с.

Резюме

Автор в своей статье рассматривает систему медико-социальной реабилитации пожилых в РК. Сделан анализ исследований в этой области, рассмотрена нормативная база медико-социальной реабилитации пожилых и формы оказания медико-социальной реабилитации в различных типах организаций с целью адаптации к ограничениям жизнедеятельности в пожилом возрасте.

Түйін

Автор өзінің мақаласында Қазақстан Республикасында егде жастағы адамдардың медициналық-әлеуметтік оңалту жүйесін қарастырады. Бұл саладағы зерттеулерді талдау, егде жастағы адамдардың медициналық және әлеуметтік оңалтудың нормативтік базасы және егде жастағы адамдардың өмір сүру шектеулеріне бейімделу мақсатында түрлі ұйымдардың медициналық-әлеуметтік оңалту түрлерін ұсыну түрлері қарастырылған.

Summary

The author in his article considers the system of medical and social rehabilitation of the elderly in the Republic of Kazakhstan. The analysis of research in this field is made, the normative base of medical and social rehabilitation of the elderly and the forms of rendering medical and social rehabilitation in various types of organizations with the purpose of adaptation to the limitations of life in the elderly are considered.

УДК 316.61:371.14

Енсебек М.А., *магистрант спец. «Социальная работа»*
Научный руководитель: ***Алиева А.Я.,*** *PhD*
КазУЭФМТ

СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ КОМПЕТЕНЦИИ СОЦИАЛЬНОГО РАБОТНИКА В ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Современное казахстанское общество переживает процесс социальной трансформации, в ходе которой формируются качественно новые принципы организации жизни и деятельности людей. В этих условиях на передний план выступают вопросы социальной активности личности, ее профессиональной компетентности.

В Посланиях Президента РК народу акцентируется внимание на формирование конкурентоспособных граждан, создание новых возможностей для раскрытия потенциала казахстанцев [1].

Руководитель государства обращает внимание на тот факт, что все развитые страны имеют уникальные качественные образовательные системы. Поэтому системе образования предстоит большая работа по улучшению качества всех звеньев национального образования, основанная на

современных программах и методиках обучения, квалифицированных кадрах. Выпускники образовательных учреждений должны знать казахский, русский и английский языки, овладеть навыками критического мышления, самостоятельного поиска и глубокого анализа информации.

Основной целью профессионального образования страны является подготовка квалифицированного работника соответствующего уровня и профиля, конкурентноспособного на рынке труда, компетентного, ответственного, свободно владеющего своей профессией и ориенированного в смежных областях деятельности, способного к эффективной работе по специальности на уровне мировых стандартов, готового к постоянному профессиональному росту, социальной и профессиональной мобильности; удовлетворение потребностей личноста в получении соответствующего образования.

В отечественной педагогике проблема профессионально-педагогической компетентности нашла свое отражение в работах Н.Д. Хмель, А.А. Калыбековой, Б.Т. Кенжебекова, А.С. Магауова, Г.Ж. Менлибековой, Н.Э. Пфейфер, А.П. Сейтешева, М.В. Семеновой, Ш.Т. Таубаевой, К.С. Успанова [2].

Научно-теоретической основой формирования и развития профессиональной компетентности специалиста в различных областях профессиональной деятельности занимались ведущие казахстанские ученые Ш. Абдрахман, Б.А.Абдыкаримов, С.Т.Каргин, К.М.Кертаева и др.

Практика показывает, что молодые специалисты не обладают достаточной профессиональной компетентностью для работы с разными категориями клиентов различных социальных учреждений, выпускники специальности «Социальная работа» недостаточно владеют законодательной базой социальной работы.

Таким образом, с одной стороны, есть насущная потребность формирования профессиональной компетентности будуших специалистов социальной работы, позволяющей им эффективно работать с социально уязвимыми категориями граждан, с другой стороны, недостаточно разработаны научные основы формирования профессиональной компетентности специалиста социальной работы, содержание, формы и методы такой подготовки специалиста в вузе.

До современного этапа развития казахстанского высшего профессионального образования доминировал профессионально-квалификационный подход. Профессионально-квалификационный подход означал, что профессиональная образовательная программа увязывается, как правило, с объектами (предметами) труда, соотносится с их характеристиками, т.е. имеет узко или точно ориентированную направленность.

Образовательная политика в рамках профессионально-квалификационного подхода ориентирована на подготовку узкоспециализированных работников предметно ориентированной квалификации.

Содержание образования, его структура и организация представляют собой учебно-воспитательный процесс, обеспечивающий формирование соответствующих профессиональных качеств личности. С этой точки зрения выпускник должен обладать профессиональной пригодностью к выполнению четко обозначенных функций, т.е. профессиональностью.

Под профессиональностью понимаются знания, умения и навыки, а также готовность на соответствующем уровне справляться с кругом задач, определяемых профессией и конкретным рабочим местом. При этом, как уже отмечалось, круг задач должен бытъ четко очерчен, строго регламентирован служебными обязанностями: должны быть выработаны критерии и стандарты выполнения этих заданий, отработаны процедуры оценки их выполнения [3].

Таким образом, профессионализм в рамках определенной квалификации означает преобладание рамочной деятельности в устойчивых полях и алторитмах, для его профессиональной и, лишь отчасти, социальной деятельности. Учебный процесс квалификационно-ориентированного образования носил по преимуществу предметно-содержательный, знаниевый характер и использовал в качестве главного критерия – уровень квалификации на основе частной оценки знаний конкретных дисциплин [5, с. 29].

Необходимость осуществления образовательной деятельности на базе компетентностного подхода зафиксирована в документах Болонского процесса. С точки зрения участников этого процесса на базе компетентностного подхода должно осушествляться формирование Европейского

пространства высшего образования. Казахстан, как участник интеграционного процесса, также заявил о приверженности компетентностному подходу.

В «Концепции модернизации казахстанского образования» заявлена необходимость переориентации оценки результата образования с понятий «подготовленность», «образованность», «общая культура» на понятие «компетенция», «компетентность» обучающихся.

Введение компетентностного подхода в рамках системы образования Европейского сообщества создало возможность унифицировать эту систему на основе общего для всех национальных систем языка образовательных стандартов – языка компетенций и компетентности – результата образовательной деятельности, создать единое направление формирования учебных программ. Это внедрение обеспечивает сопоставимость образовательных стандартов Европейского сообщества и всех участников Болонского процесса, академическую мобильность студентов [4].

Основными категориями, раскрывающими содержание компетентностного подхода являются категории «компетенции» и «компетентность». Компетентностный подход подразумевает моделирование прогнозирования результатов образования через категории «компетенция» и «компетентность» и представление их как норм качества образования. При компетентностном подходе результаты образования – это усвоенные знания и освоенные компетенции, на основе которых формируется компетентность.

В зависимости от того, как определены понятия «компетенция» и «компетентность» и их соотношения, может быть понята эффективность компетентностного подхода в образовании. Анализ специальной литературы свидетельствует о сложности, многомерности и неоднозначности современной трактовки, как этих понятий, так и следующего из них понятия компетентностного подхода к процессу и результату образования.

В современном обществе компетенцию рассматривают как статусную позицию работника, атрибут его профессиональной, служебной и социальной позиции внутри конкретной организации. В этом контексте компетенция – это характеристика позиции (роли, должности), а не индивида.

В исследованиях А.И. Арнольдова, Ю.В. Васильева, М.Ф. Фирсова и др. при определении профессионально-личностных качеств специалиста социальной работы учитывались следующие концептуальные положения [5]:

- личность социального работника есть субъект профессиональной деятельности, включенный в конкретные социокультурные условия;

- социальный работник – это человек, осуществляюший свою профессиональную деятельность в системе «человек-человек», в которой особую роль играют процессы общения, взаимоотношений, взаимодействия;

- личность социального работника есть целостность, но не замкнутая в себе, а находяшая выход в профессиональной деятельности.

- личность социального работника формируется, развивается, самореализуется, самосовершенствуется в профессиоиальной деятельности и, как активный субъект этой деятельности, она изменяет себя и деятельность.

Социальному работнику, подчеркивает И.А. Зимняя, должны быть присущи такие «личностные особенности, как гибкость, проявляющаяся на интеллектуальном, эмоциональном, поведенческом уровнях; высокая степень личностной и социальной ответственности; адаптированности, которая проявляется как открытость в общении, способность принять и разделить нормы ценности и образ жизни другого человека; умение контролировать свое поведение в различных жизненных ситуациях и ситуациях общения; способность отстаивать свои убеждения, создавать и поддерживать эмоциональный комфорт в ситуации комфорт в ситуации межличностного общения» [6].

Г.Д. Кузнецова к числу профессионально желательных личностных характеристик относит: «способность к эмпатии, сопереживанию; внутренний локус контроля; высокий социальный интеллект; коммуникативность; субъект-субьектный характер отношений; умение слушать, терпение, стрессоустойчивость» [34, с. 134].

Каково же содержательное наполнение каждой из пяти ключевых компетенций.

По мнению И.А. Зимней, в систему социально-личностных компетенций входят следующие:

- компетенции здоровьесбережения: знание и соблюдение норм здорового образа жизни, знание опасности курения, алкоголизма, наркомании, СПИДа; знание и соблюдение правил личной гигиены, обихода; физическая культура человека, свобода и ответственность выбора образа жизни;

- компетенции гражданстевенности: знания и соблюдение прав и обязанностей гражданина: свобода и ответственносгь, уверенность в себе, собственное достоинство, гражданский долг; знание и гордость за символы государства (герб, флаг, гимн);

- компетенции социального взаимодействия: с обществом, общностью, коллективом, семьей, друзьями, партнерами, конфликты и их погашение, сотрудничество, толерантность, уважение и принятие другого (раса, национальность, религия, статус, роль, пол), социальная мобильность;

- компетенции в общении: устном, письменном, диалог, монолог, порождение и восприятие текста; знание и соблюдение традиций, ритуала, этикета; кросскультурное общение; деловая переписка: делопроизводство, бизнесс-язык; иноязычное общение, коммуникативные задачи, уровни воздействия на реципиента;

- компетенции информационных технологий: прием, переработка, выдача информации; преобразование информациив (чтение, конспектирование), массмедийные, мультимедийные технологии, компьютерная грамотность; владение электронной, интернет технологией.

Каждый из вышеназванных видов компетенций создает возможность сформироваться социально-личностному виду компетентности: здоровьесбережения, гражданственности, социального взаимодействия, коммуникативной и информационно-технологической.

Профессиональная компетентность социального работника заключается не столько в привлечении нуждающемуся человеку средств «извне», сколько в умении помочь включить его собственные ресурсы потенциального выхода из создавшейся сложной ситуации, проблемы. Поэтому важным показателем профессиональной компетентности социального работника является способность предвидеть, активизировать и использовать возможности клиента [7].

Таким образом, основной целью профессионального образования является подготовка квалифицированного работника соответствующего уровня и профиля, конкурентноспособного на рынке труда, компетентного, ответственного, свободно владеющего своей профессией и ориенированного в смежных областях деятельности.

Литература

1. Послание Президента Республики Казахстан Н.Назарбаева народу Казахстана от 17 января 2014 г. «Казахстанский путь – 2050: Единая цель, единые интересы, единое будущее». http://www.akorda.kz (дата обращения 10.12.17).

2. Баландина Е.А. Андрагогическая модель повышения квалификации специалистов в сфере профессионального общения: Автореф. дисс. ...к. п. н. – Калининград, 2006.

3. Жук О.Л. Компетентностный подход к педагогической подготовке студентов в классическом университете. – Мн., 2004. – 157 с.

4. Жекибаева Б.А., Балабеков К.А. О соотношении понятий «компетентность» и «компетенция». http://www.rusnauka.com (дата обращения 10.12.17).

5. Козлов А.А. Социальная работа. Введение в профессиональную деятельность. – М.: Международный проект, 2012. – 356 с.

6. Зимняя И.А. Ключевые компетентности как результативно-целевая основа компетентностного подхода в образовании. Авторская версия / И.Л.Зимняя. М.: Исследовательский центр проблем качества подготовки специалистов, 2004. – 42 с.

7. Болотов В. А. Компетентностная модель : от идеи к образовательной программе / В.А. Болотов, В.В. Сериков // Педагогика, 2009. – №10. – С. 12.

Резюме

Автор проводит сравнительный анализ профессионально-квалификационного и компетентностного подходов в высшем образовании РК. Рассмотрены содержание профессиональной компетентности социального работника при работе с различными слоями населения и освоения специализированных компетенций в зависимости от запросов клиента.

Түйін

Автор Қазақстан Республикасының жоғары біліміне кәсіби біліктілік пен құзыреттілік тәсілдерін салыстырмалы талдау жүргізеді. Халықтың әртүрлі бөлімдерімен жұмыс істеуде және мамандандырылған құзыреттілікті дамытуда әлеуметтік қызметкердің кәсіби құзыреттілігінің мазмұны клиенттің сұранымдарына байланысты қарастырылады.

Summary

The author conducts a comparative analysis of vocational qualification and competence approaches in higher education of the Republic of Kazakhstan. The content of the professional competence of the social worker when working with different sections of the population and the development of specialized competencies are considered depending on the client's requests.

УДК 364

Байдильда Д.Т., *магистрант спец.*
«Социальная педагогика и самопознание»
Научный руководитель: ***Албытова Н.П.,*** *д.п.н., профессор*
ЕНУ им. Л.Н.Гумилева

ОСОБЕННОСТИ ЛИЧНОСТНОГО РАЗВИТИЯ СОВРЕМЕННОГО ПОДРОСТКА

Индивидуальная личность является членом общества и социальной личностью. Поэтому, его всякие действия в жизни, движения являются изображением социальной жизни. Общественно-социальной и психологической основой взаимодействия в жизни человека – в первую очередь является удовлетворение повседневной потребностью человека.

Нам всем известно, что человек не рождается индивидуальной личностью. Он становится личностью через взаимодействие с другими людьми. Возникает вопрос – сколько бы человек не старался (в основном без цели) как воспримет это окружающая среда? По другому, требования-интересы, взгляды, чувства других он «измеряет на себя». От мнения окружаюших зависит формирование характера, механизм самооценки [1].

Межличностное отношение безусловно осуществляется в одно время жизненными потребностями гражданского общества. Отношения с товариществом подростка в развитии социально-исторического опыта человека являются важной предпосылкой для формирования личности человека как единого действия. В процессе общения, тренируя коммуникативные навыки и умения, он формирует своё «Я», сравнивая с друзьями в окружении.

В педагогической науке есть известные три измерения межличностного отношения. Коммуникативная сторона общения связана с обменом информации, они дополняют друг друга знаниями, полученными от товарищей. Здесь появляется способность помогать друг-другу, согласовывыть друг с другом, работать со своими свертсниками вместе.

Отсутствие умения и навыков общения или отсутствие конструкции и формулирования – отрицательно влияет на развитие личности подростка и приводит к трудностям в воспитании. Это влияет на личность ребенка и вызывает трудности в воспитании.

Перцевтивная сторона общения характеризует познавательный процесс его индивидуальных свойств, особенностей принимать друзей, сверстников подростка. Главные механизмы: познавать и принимать друг друга – являются идентификация, аттракция, эмпатия, рефлексия и стереотипизация.

Единство коммуникативной, интерактивной и перцевтивной стороны общения – определяет роль, форму и значения жизненных действий ребенка. Отношения между подростками и взрослыми являются жизненно важными предпосылками для индивидуального развития [2].

Взрослый является примером модели поведения по отношению к подросткам. А ровесники исполняют роль партнеров в едином деле. Подростки, предъявляя новые требования взрослым и ровесникам, создают многообразие взаимоотношений.

По мнению И.С. Кона, если состояние ученика младших классов зависит от основы успеваемости, то будет зависимым от характера выполнения требований взрослых [3].

Множество подростков особое внимание уделяет на групповое развитие своих ровесников. Из этого можно сказать, что такие качества характера как ум, внимательность, понимание и помощь в нужное время своему другу является основой ценностью для подростка.

Подросток готов помочь и поддержать своего спутника, и он ждет такой же помощи от своего ровесника, который стремится к справедливости. Отношения между подростками усложняются. У подростка есть возможность выработать новый уровень социального и морального роста от давления со стороны сверстников. Общение со сверстниками во время полового созревания имеет две тенденции: стремление к общению и стремление к членству в данной группе.

Повышенная эффективность когнитивной деятельности достигается учащимися, если они знают суть, значение своей ориентации в процессе обучения, приобретают основы, необходимые для овладения его особенностями, его компонентами. Этот способ помогает учащимся реализовать свои способности, помочь им понять и понять смысл и ценность знаний. А если учебную деятельность связывать с другими деятельностями (творческая, позновательная, взаимоотношение, оценка), тогда на мотивы «узнать», «мне надо» следуют мотивы «хочу знать», «хочу научится». Итак, в основном принципе развивающего обучения возникает проблемное обучение. Проблемное обучение это первый этап приобретенных знаний и интеллектуальных навыков, а также добровольная задача и система решения проблем в процессе обучения, который возглавляет учитель [4].

Чтобы осуществить педагогический анализ, в первую очередь создали прямой (углубленный) контакт с самими людьми, и единство является одним из наиболее важных компонентов взаимодействия для совместной работы, которое представляет собой консолидацию, то есть целостность. При рассмотрении философского и социального анализа общественные службы людей во взаимодействиях рассматриваются широко и косвенно. Проведение таких анализов не входит в задачу статьи, которую мы пишем. Наш анализ показывает, что мы можем исследовать широкий круг общественных процессов одновременно с рассмотренными выше, анализируя совместные услуги людей и непосредственное взаимодействие.

Как мы уже отмечали выше, это не означает, что они не нарушают публичные нормы в их поведении и что они всегда сопровождаются приверженностью общественным интересам. С другой стороны, кооперативные отношения усугубляются тем, что общественный интерес мотивирует соавтора стать ведущей ролью, и зависимость нового типа от него становится очевидным с самого начала. Его значение проявляется с появлением взаимоответственности. В этом случае общественная норма не определяет предпосылки для реализации личных интересов, но становится единой силой с общественными интересами.

Углубление взаимной ответственности в совместном осуществлении целей, представляющих общественный интерес, является одним из важнейших способов личностного развития. Что касается уровня анализа, то совместные действия формируются непосредственно и в то же время как сознательно, так и социально, коллективно. Во время совместной работы легко избавиться от различий между одноцелевыми отношениями и отношениями между сотрудниками. Если мы посмотрим на опыт команд, достигших успеха, мы увидим, что коллективное поведение этих групп было влиятельным, социально эффективным, сбалансированным и единообразным в их жизни и положительно влияло на результаты группы. Коллективная деятельность здесь направлена на ту же группу, в которой она относится к материи, и направлена на вещество по ее принадлежности к этой группе.

Последствия этого приведут к дальнейшему развитию коллектива в целом. Этот новый тип регулирующей функции иногда становится принятой ценностью социальной нормы в коллективе, а в других случаях регуляторная функция возвращает свое значение функции контроля значения. На этом этапе мы обнаруживаем, что, обобщая различные аспекты общественного порядка, это обоб-

щенный вывод о том, что конкретная отличительная норма вычитается из последующего увеличения роли ценности. Итак, это не только личный интерес, даже коллективный интерес, а только вопрос общественной пользы, который является единственной силой, которая может быть прямо мотивирована некоторыми средствами. Взаимная ответственность в коллективной среде поднимается до самой высокой формы, и обе стороны начинают развивать взаимное творчество. Функция управления оценки включает в себя творческую поддержку для достижения целей. Коллективная работа тесно связана с развитием творческой деятельности.

Освоение индвидуальности, потребности и их достижение во внешней среде, стремление к взрослой жизни является ключевой необходимостью этого периода. Различные общественные организации и неформальные группы притягивают подростка в организационной структуре сверстников к себе и где их интересы, ценности и симпатии вместе излагаются.

Отдельные характерные черты подростка одной группе считаются ценной, а другая группа отказывается от них и ценной не считают. Такие ситуации можно рассматривать как противоречивые, самовосприятие или отсутствие общения.

Подросток в определенной группе себя может зафиксировать как личность и здесь на него могут влиять определенные обстоятельства, иногда возможно бывает связаным с отрицательным социальным поведением. Процесс общения у подростков ставит комплекс моральных качеств на первый план. Однако друг, у которого есть один или два отрицательных качества, отрицает все его моральные качества.

Группа сверстников влияет на формирование нравственных качеств школьного возраста. Это форма социального взаимодействия и эмоционального благополучия, необходимость в них, честное общение с группой, дружеская помощь друг другу, а если испортится один из видов процесса, то вызывает напряжение. Напряжение во время подросткового периода происходит из множества ценных отношений и разных моральных качеств.

В процессе формирования человека в целом подростковый возраст занимает особое место в изменениях развития. Новый набор специальных опытов, средний возраст для новых социальных отношений и контактов – это дети в возрасте 11-15 лет. Основным новым образованием этого возраста является усложнение отношений с родителями, взрослыми и сверстниками из-за роста самосознания в связи с расширением коммуникации. Самовосприятие подростка приводит к относительно постоянной самооценке и определенному уровню спроса. Известно, что они участвуют во многих различных видах деятельности. Однако жизнь или деятельность полностью не регулируется. Доступны только механические части их отдельных видов. По мнению А.Н. Леонтьева, некоторые виды деятельности являются ведущими и важными на данном этапе, а другие виды не менее важны на дальнейшей развитии [5].

Подростковый возраст – один этап онтогенетического развития психики субъекта. Показатели психических факторов развития подростка, определенный социально-историческое условие, характер его действия являются его особенностьями развития организма. Л.С. Выготский рассматривая развития молодежи, выделяет термин «кризисный возраст» [6].

По его мнению, кризис является поворотным моментом в развитии молодежи, развитие предполагает, что диалектический процесс и переход от одного этапа развития к второму шагу осуществляются революционным путем. По этому этого возраста относят сложному, переходящему к кризу возраст. Необходимо преодолеть потенциал и противоречия между потребностями в области развития молодого поколения.

Известный ученый, профессор С.М.Жақыпов сказал что, умственное развитие человека не зависит от процесса обучения, для которого четкая связь между учителем и учеником, форма и содержание обучения осуществляются в рамках двусторонней деятельности [7].

Конфликты между подростков возникает из за неудовлетворенности отношениями со взрослыми, быть отвергнутым посреди своих товарищей, желании быть индвидуальной личностей. Взаимоотношения друг с другом – это ежедневная подготовка до их «взрослости».

В то же время подростки пытаются взаимодействовать друг с другом и расширять роль, установленную на разные статусы. Один этап взросления – это восприятие человеком другого

человека, которое влияет на работоспособность и взаимодействие. Старшекласники знают с кем из сверстников можно готовится к экзаменам, а с кем из них можно провести свободное время.

Пока вы не изучив передовое технологическое образование, не возможно стать компетентным, всесторонным специалистом. Образовательная технология используется как система психолого-педагогической деятельности, такая как метод, подход и дидактические требования к учебному процессу. Было также отмечено, что отношения будут определяться результатами образовательной деятельности.

М. Муканов утверждая, что символ является особенностью некоторых аналитических систем в нервной системе человека, символ сравнивает с семеной и посевом. Рост семян зависит от почвы, влаги и солнечного света. Этот тип роста можно отнести к процессу развития [8].

В науке педагогики разделили на три педагогические функции отношении подростков со своими товарищами. Во первых, отношение – важный канал инфорации, здесь подростки взаимно обсуждают информацию которую не получили от взрослых. Во вторых, это вид специальной деятельности и межличностных отношений, здесь обеспечивает условия для формирования направления ценности. В третьих, это эмоциональный контакт. Доступ подростков к определенной группе вызван эманципацией взрослых и проявляется чувство психологической защиты со стороны своиз сверстников. Если понимание ценности сверстников во время взрослой жизни происходит, то понимание друг друга происходит на основе этого.

Он в этой отношении страрается узнать что нравится своему другу и что не нравится. Он сравнивает себя с ним, сравнивает себя с самим собой, пытается выяснить, что не так, и попытаться выяснить, почему. Подросток вместе с раздумией сравнивает себя со своим другом. Подводя итоги, в процессе такой оценки причины неудовлетворенности отношениями, виновными, что делать дальше, например, формируется понятие извиниться или попросить прощения.

Литература

1. Липкина А.Н. Самооценка школьника. – М. 1975.

2. Горбач Т.Н. Оценочное взаимоотношение младших подростков как фактор формирование по характера: Автореф. – Киев, 1991.

3. Кон И.С. Псиология старшеклассника. – М., 1980.

4. Божович Л.И. Этапы формирование личности в онтогенезе. Вопросы психологии. – М., 1979.

5. Леонтьев А.Н. Проблемы развития психики. – М.,1981.

6. Выготский Л.С. Психология развития ребенка. – М., 2003.

7. Джакупов С.М. Психология познавательной деятельности. – Алматы, 1992.

8. Муканов М.М. Педагогическая психология. – Алматы, 1982.

Резюме

В статье автор описывает особенности личностного развития современного подростка.

Түйін

Мақалада автор қазіргі жасөспірімнің жеке даму ерекшеліктерін сипаттайды.

Summary

In the article the author describes the features of the personal development of a modern teenager.

ӘОЖ 338.485:369.06
Әбілқасымқызы Т., *«Туризм» мамандығының магистранты*
Ғылыми жетекшісі: ***Дулатбекова Ж.А.,*** *э.ғ.к., доцент*
Л.Н.Гумилев атындағы ЕҰУ

ҚАЗАҚСТАНДАҒЫ МҮМКІНДІГІ ШЕКТЕУЛІ ТУРИЗМНІҢ ДАМУ МҮМКІНДІКТЕРІ

Әлеуметтік қажеттіліктерге бағытталған қаражат есебінен төленетін туризмді әлеуметтік туризм деп атайды. Әлеуметтік экономикалық туризм халықтың демалыс пен саяхатқа лайықты жағдайға ие аз қамтылған бөлігін (жастар және оқушылар, мүгедктер және зейнеткерлер) құруды талап етеді.

Мүмкіндігі шектеулі жандарға арналған туризм – салыстырмалы түрде жақын арада дами бастаған туризмнің жаңа түрі. Қазіргі уақытта мүмкіндігі шектеулі жандар (МШЖ) дамып келе жатқан туризм нарығының әлеуеті ретінде қарастырылады. Туристік инфрақұрылым мүгедектер арасындағы әлеуетті туристер санының артып келе жатқанына қарамастан көптеген елдерде дұрыс дамымаған. Туризмнің бұл түрінің даму алғышарты болып жыл сайын саяхаттауды қалайтын мүмкіндігі шектеулі жандардың санының артуы табылады.

Мүмкіндігі шектеулі жандарға арналған туризм әлеуметтік туризмнің маңызды бағыты болып табылады. Әлеуметтік туризмнің басты мақсаты – мемлекет, мемлекеттік және мемлекеттік емес қорлар, басқа да ұйымдар тарапынан әлеуметтік қолдау көрсетілетін мүгедектерге, зейнеткерлерге, еңбек және соғыс ардагерлеріне, оқушыларға, жастарға және басқа да кез келген азаматтарға саяхат үшін жағдайдың жасалуы [1].

Мүгедектік бірде бір қоғам бас тарта алмайтын әлеуметтік феноменді көрсетеді және әрбір мемлекет өзінің даму деңгейіне, артықшылықтары мен мүмкіндіктеріне сәйкес мүгедектермен әлеуметтік және экономикалық саясатты қалыптастырады. Мүгедек – қоғамдағы өзінің физикалық, ақыл-ой, сенсорлық және психикалық ауытқуларының әсерінен өмірлік әрекеттерінің мүмкіндіктері шектелген адам [2].

Қазіргі уақытта сөзбе-сөз «жарамсыз» деген мағынаны беретін «мүгедек» сөзі «мүмкіндігі шектеулі жандар» ұғымымен жиі ауыстырылады. Мүмкіндігі шектеулі жандарға арналған туризм әлеуметтік туризмнің маңызды сегменті болып табылады.

Мүмкіндігі шектеулі жандарды зерттеп-білу үшін осындайадамдардың алдында толыққанды демалып, толыұұанды өмір сүруге кедергі жасайтын барьерлер туралы білген жөн. Олар: физикалық барьер, еңбек сегрегациясы немесе мүгедектің оқшауланuы, аз қамтамасыз етілуі, кеңістік ортадағы тбарьер, ақпаратттық барьер, эмоциялы барьер, коммуникативті барьер [3].

Мүгедектердің құқығы ұзақ уақыт бойы Біріккен Ұлттар Ұйымының және басқа да халықаралық ұйымдардың тарапынан назарға алынып отырған тақырыптардың бірі болып табылады. Халықаралық мүгедектер жылының (1981) маңызды нәтижесі болып Бас ассамблияның 1982 ж. 3 желтоқсандағы 37/52 қарарында қабылданған мүгедектерге қатысты Бәкіләлемдік бағдарлама іс-әрекеті табылады [1].

Бұл саладағы үрдіске Халықаралық жыл және Бүкіләлемдік бағдарлама әлеуетті түрткі болды.

Мүгедектер қоғамдық ұйымдар құра бастағанда басқа да маңызды өзгерістер болады: алдымен, мүгедектер кездесіп және қарым-қатынас орната алатын мүгедектерге арналған клубтар мен спорттық іс-шараларды қаржыландырған ұйымдар. 1948 ж. Олимп ойындарының өткізілуі барысында алғаш рет соғыстың спортшы-мүгедектеріне арналған сайыс болды. 1960 ж. Римде (Италия) алғаш рет әлемнің 23 елінен 400 спортшы-мүгедектер жиналған ресми Паралимпиада ойындары өткізілді. 1976 ж. Орнсколддсвикте (Швеция) алғашқы қысқы Паралимпиада ойындары өткізілді.2008 ж. Пекинде (Қытайда) әлемнің 148 елінен 400 спортшы қатысқан Паралимпиада ойындары өткізілді [4].

Осылайша, мүгедектер спорттық, басқа қоғамдық ұйымдардың құрған жүйесінің нәтижесінде оларды бір-бірімен байланыстырып, ортақ бір нәрсе ашуға әрекет ете бастады. Мүгедектігі бар

адамдар басқа дені сау адамдар сияқты саяхаттап, жұмыс жасап, өмір сүруге деен сотивтері бар екендігін тәжірибеден байқауға болдаы.

КСРО-дағы мүгедектерге арналған әлеуметтік туризм 1970 ж. соқырлар мен саңыраулардың бүкілодақтық мүгедектер ұйымының аясында қалыптаса бастады. Бұл қоғамдағы іс-шараның басты формасы 1 класс және демлыс күндегі жорықтардың сайысы болды. 1980 ж. Кеңес Одағы құлағаннан кейін мүгедектердің Бүкілресейлік қоғамы болып қайта құрылған мүгедектердің Бүкілодақтық қоғамы құрылды.

Мүгедектердің құқығын қорғауды көптеген шетелдік ұйымдар және халықаралық қорлар (USAID, Бүкіләлемдік Денсаулық Сақтау Ұйымы және т.б.) жүзеге асырады. Туризм индустриясы дамыған еуропа елдерінде мүгедектермен, тәуекел тобының адамдарымен, балаларымен жұмыс жасауда отбасылық бос уақыт түсінігі жоғары деңгейге шықты. Мүгедектердің бос уақыттарын ұйымдастыру бойынша жұмыстарды музейлер, театрлар және кітапханалар жүргізеді. Көздері нашар көретін және құлақтары нашар еститін мүгедектерге келесі қызметтер көрсетіледі: ым-ишара тіліндегі және белгілермен экскурсиялар, үнжазба экскрсиясының мәтіндері, жарықпен белгі беру (тіл), музейлер мен басқа да демалыс орындарына жетектеуші иттерді кіргізуге рұқсат ету, гидкассеталар, тәлдесу кештері (мейрамдар, балалар ертеңгіліктері, демалыс кештері). Біршама елдерде оларға көмек көрсетуге бағытталған мүмкіндігі шектеулі жандардың мәселелерімен байланысты әртүрлі іс-шаралар және оқиғалар тұрақты түрде өткізіліп тұрады. Шетелдік елдер (Германия, Франция, Финляндия, АҚШ және т.б.) мүмкіндігі шектеулі жандардың өмірлік іс-әрекеті және мүмкіндігі шектеулі жандарға арналған әлеуметтік туризмді дамыту үшін көп жұмыс жасап жатыр.

Мемлекеттік саясат Қазақстан Республикасындағы мүгедектермен қарым-қатынасқа байланыста нормативтік құқықтық актілер мен тұжырымдамалық құжаттардан өзіндік көрініс табады. Әр түрлі уақыттары Қазақстандағы мүгедектердің құқықтарын қорғау және әлеуметтік жағдайы туралы 1991 ж. 21 маусымындағы «Қазақстан Республикасындағы мүгедектердің әлеуметтік қорғалуы туралы» ҚазКСР-нің Заңы, 1997 ж. 16 маусымындағы «Қазақстан Республикасындағы жасына, асыраушысынан айырылуына, мүгедектігіне байланысты мемлекеттік әлеуметтік жәрдемақы туралы» Қазақстан Республикасының Заңы, 1999 ж. 5 сәуіріндегі «Қазақстан Республикасындағы арнайы әлеуметтік жәрдемақы туралы» ҚР Заңы және т.б. сияқты құқықтық-нормативтік актілермен реттелді [7].

Сонымен қатар, қазіргі уақытта ұлттық саясатта мүгедектерге қарым-қатынасқа байланысты жаңа әдістер көрініс табатын басқа да құжаттар бар. Бұл Қазақстан Республикасы Үкіметінің 2001 ж. 27 маусымындағы №886 [8] қаулысымен бекітілген жергілікті халықты әлеуметтің қорғау тұжырымдамасы, Қазақстан Республикасы Үкіметінің 2001 ж. 29 желтоқсанындағы №1758 қаулысымен бекітілген мүгедектерді оңалтудың 2002-2005 жж. арналған бағдарламасы. Қазіргі уақытта Қазақстанда жүзеге асырылып жатқан тұжырымдама қалыптасқан әлеуметтік қорғау жүйесін жақсартатын, соның ішінде мүмкіндігі шектеулі жандардың бос уақыт саласына назар аударатын әлеуметтік қорғау саласындағы мемлекеттік саясаттың жаңа бағыттарының жиынтығын көрсетеді.

Қазақстандағы мүмкіндігі шектеулі жандардың жағдайын жақсарту үшін 2006 ж.3 желтоқсан БҰҰ-ның Бас Ассамблиясының Мүгедектердің құқықтары туралы тұжырымдамасына Қазақстан Республикасы 2006 ж. 3 желтоқсанында қол қойды, тұжырымдама 2008 ж. 3 мамырынан бастап қолданысқа енді [9].

Бұдан басқа, 2009 ж. мамыр айында адами даму туралы «Жекеліктен тепе-теңдікке» Ұлттық есебі жарыққа шықты [10].

Өркениетті елдер қатарын мысалға алаып қарайтын болсақ, әлеуметтік туризм туристік кәсіпорындардың және әлеуметтік туризм ассоциациясының кәсіби мамандары ұйымдастыратын «ассоциатты туризм» ретінде дамып жатыр. Мүмкіндігі шектеуліжандарға арналғын әлеуметтік туризмнің негізгі міндеті табыс көздері төмен адамдарға арналған қолжетімді бағадағы саяхаттарды ұйымдастыру болып табылады.

Әлеуметтік туризм экономикалық қана емес, сонымен қатар инфрақұрылымдық, ең алдымен физикалық мүмкіндігі шектеулі адамдарға бағытталған жағдайларды жасайтын биліктің муниципалды органдары да маңызды орын алады.

Алайда Қазақстанда қазіргі уақытта әлеуметтік туризм тек қана мемлекеттің реттеу арқылы дамуы мүмкін, оның ішінде ел ішіндегі көпшілікке қолжетімді туризмнің дамуы үлкен рөл атқарады.

Қазақстанда жетім-балаларға, аз қамтылған отбасының балаларына, мүгедектер мен ардагерлерге арналған бюджеттік қаражат есебінен әлеуметтік турлар ұйымдастырылады.

2010 ж. Алматы қаласында мүмкіндігі шектеуліжандарға арналған туризм түрімен айналысатын «Аржан» қоғамдық қоры құрылды. Мүгедектер қаламыздың көшелерімен жүруді, ел ішінде сахаттауды, сонымен қатар, қоғамдық көліктерде, қонақүйлерде, театрларда, цирктерде, концерт залдарында, музейлерде, көрмелерде және өздері қалайтын барлық жерлерде өздерін ыңғайлы сезінуді қалайды және қалауы тиіс. Оларға арнайы механикалық жәнетехникалық ыңғайлылық тудыру керек: жазық жолдар, көпірлі баспалдақтар, пандустар, жеделсатылар, үлкен әрі жарық жазуларды ілу, дыбыстық сигналдарды енгізу. Оларға барлық жағдайларды жасау керек, толыққанды демалып, физикалық және ақыл-ой жағынан жағынан даму, оқу, жұмыс жасау, саяхаттау және мәдени көңіл көтеру мүмкіндіктерін ұсыну қажет. Туризм абыройды жоғалту, олқылық сезімдерін жояды, қоғамдағы егде жастағылар мен мүгедектерді біріктіреді.

2010 ж. шілде-тамыз айларында «Аружан» қоғамдық қоры мүмкіндігі шектеулі жандарға арналған демалыскүнгі турларды ұсынатын «Жолашар - Открой Дорогу» бірегей пилоттық жобасын шығарды [11]. Жоба Алматы және басқа да қалаларда мүмкіндігі шектеулі жандарға арналған көліктердің мәселесіне қоғамның назарын аударту және мүмкіндігі шектеулі жандарды екі айдың ішінде Алматы қаласының көрнекті жерлерін үйрену мүмкіндігімен қамтамасыз ету міндеттерін қойды. Жоба міндеттеріне мүмкіндігі шектеулі жандарға арналған бейімделген туристік маршруттардыдамыту, Алматы қаласының қолжетімді инфрақұрылымын зерттеу; туризм тұсынан қала қонақтары мен инвесторларға арналған тартымды иммиджді қалыптастыру; қоғамның мүгедектігі бар отандастарына толеранттық мәдениетті дағдыландыру, мүгедектігі бар адамдардың мәселелері және оларды шешу жолдары туралы қызығушылық танытқандарды ақпараттандыру.

Жобаны жүзеге асыру барысында Қазақстан Республикасында алғаш рет мүмкіндігі шектеулі жандарға арналған Алматы қаласы және оның шекарасы боыйынша тұрақты түрдегі туристік экскурсиялар жүргізілді. Топ 15 адамнан құралды, мүгедектіктің әртүрлі типтері бар, олардың ішінде сүйемелдеушілері және волонтер-экскурсоводтардан тұратын 8-10 адам бар. Қаланың көрнекті жерлері туралы ақпараттар жинағынан тұратын мүмкіндігі шектеулі жандарға арналған жол сілтеме жарық көрді. мүмкіндігі шектеулі жандарға арналған қоғамдық орындар туралы толыққанды ақпаратты қамтитын қазақстандағы алғашқы веб-сайт жасалынды. Зағип және көздері нашар көретін жандарға арналған бірегей технологиямен дайындалған Алматы қаласының көрнекті орындарының бедерлі суреттер және бедерлі-нүктелі шрифтпен сипатталған Қазақстандағы алғашқа бірегей кітап жарық көрді.

«Жолашар» жобасы Алматы қаласы бойынша екі аялдама мен серуенді қамтитын екі туристік маршрут жаслып, олардың қолжетімділігі тексерілді. Сапарлар екі арнайы жабдықталған 15 адам сиятын Инва-такси деп аталатын микроавтобустарда жүргізілді.

8 экскурсияда әртүрлі типтегі мүгедектігі бар 69 адамға қызмет көрсетілді. Экскурсияны ақпаратпен қамтамасыз ету үшін жол сілтеменің 2 түрі шығарылды: көрнекті жерлердің сипаттамасы және олардың қолжетімділігі сипатталған түрлі-түсті суреттермен көркемделген стандарттыжол сілтеме; зағип және көзі нашар көретін жандарға арналған Брайл жүйесі бойынша мәтіні жазылған және көрнекті жерлердің бедерлі-графикалық суреттемесі бар жол сілтеме.

2011 ж. 10 наурызда «Аржан» қоғамдық қоры «Бірдей кино аптасы» туристік жобасын жүзеге асырды [11]. Жобаны жүзеге асыруда негізгі серіктестері Менеджмент, экономика және жобалау Қазақ институты мен Қазақ Туристік Ассоциациясы (ҚТА) болды. ҚТА-мен бірге мүмкіндігі шектеулі жандарға арналған туризмді дамыту мүмкіндіктері жоспарланып, талқыланды. Жоба мақсаты мүмкіндігі шектеулі жандарға кинотеатрлардың қолжетімділігінің сапасына назар аудару және қоғамда оңтайлы резонансты құру болып табылады. Бұл жоба мүгедектігі бар адамдарға күнделікті өмірде әлдеқайда белсенді болып, әртүрлі салаларда өзінің қызығушылықтарын көрсетіп, кәсіби дамып, өсуге мүмкіндік берді. Жоба аясында 2011 ж. наурыз айының бір аптасында Алматы қаласындағы 15 кинотеатр мүмкіндігі шектеулі жандарды тегін киномен қамтамасыз етті. Қор

еріктілері мүмкіндігі шектеулі жандар үшін қала кинотеатрларын алдын ала үйретіп, тексеруден өткізді, оның нәтижелері әр түрлі ақпараттық каналдардан таратылды.

«Глобус» кинотеатрындағы жобаның ашылу кезінде атақты кино сыншысы Олег Борецкий жүргізуші болған пресс-конференция жүргізілді. Ашылу салтанатына қатысты: 100 адам қатысты, соның ішінде мүмкіндігі шектеулі жандар, әкімшілік қызметкерлері, ғылыми-өндірістік кеңістік, БАҚ, еріктілер, кино жұлдыздары, «Кинопарк-4» дирекциясы, сонымен қатар СоРос-Қазақстан Қорының өкілі. Кинотеатр жобасының аясында 1700 тегін орын берілді. Бірнеше мүмкіндігі шектеулі жандар аптасына бірнеше кино қарады. Олардың ішінде кинотеатрға ұзақ уақыттан бері және алғаш рет келіп тұрғандар да бар. Жоба жұмысына 65 ерікті тартылды – Алматы қаласының студенттері мен әртүрлі сала өкілдері.

Берілген жұмысты орындау барысында 2010 ж. қараша айында «Аржан» қоғамдық қорының еріктісі болып табылатындардың бірі Алматы қаласының зағип және көзі нашар көретін жандардың қажеттілігін білу үшін Лунд (Швеция) университетінің докторы А.Раисова дайындаған сауалнамаға жауап алды. Мүмкіндігі шектеуліжандардың тұтастығына арналған шарттар, мүмкіндігі шектеулі-жандарға арналған туризмнің мағынасы, сапар үшін ынталандыру, мүгедектерге арналған қызықты туристік объектілер үйретілді.

Мақсатты топ 25-тен 44 жасқа дейінгі зағип және көздері нашар көретін 20 азаматтан құралды (10 әйел адам және 10 ер адам). Зерттеу нәтижелері мүмкіндігі шектеулі жандардың жергілікті, өз қаласының аумағында саяхаттар мен серуендерді, спортты, табиғатты ұнататын белсенді адамдар екендігін көрсетті. Бұл ретте олар әрдайым саяхат уақытында әртүрлі барьерлермен қақтығысып қалады (ішкі қорқыныш, дамымаған инфрақұрылым және т.б.). Мүмкіндігі шектеулі жандардың да қарапайым адамдар сияқты саяхат жасауға деген себептері бар.

Осылайша, мүмкіндігі шектеулі жандарға арналған туризм – 20 ғасырдың ортасында дами бастаған жаңа бағыт. Қазіргі уақытта Қазақстанда мүмкіндігі шектеулі жандарға арналған туризм туралы заңға түзетулер енгізіп, көптеген демалыс орындарында мүгедектерге арналған сәйкес-инфрақұрылымды дайындау мәселелерін шешу қажет. Егер Қазақстан дамыған елдерді негізге ала отырып, мүмкіндігі шектеулі жандамен қарым-қатынаста дұрыс саясат жүргізетін болса, бұл тек елдің мәдениеттілік деңгейін ғана көрсетіп қоймай, ішкі және халықаралық туризмнің дамуына түрткі болады.

Әдебиеттер

1. Квартальнов В.А., Федоренко В.К. Туризм социальный: история и современность. – Киев, 1989.
2. Индолев Л.Н. Тем, кто в коляске и рядом с ним. – Пермь: «Здравствуй», 1995.
3. Думбаев А.Е., Попова Т.В. Инвалид, общество и право. – Алматы: ТОО «Верена», 2006.
4.http://www.olympic.kz/content.php?id=099 - Сайт Национального Олимпийского комитета РК.
5. http://www.ilo.org/ - сайт Международной организации труда.
6. http://www.mintrudsk.ru/ сайт Министерства труда и социальной защиты населения Республики Казахстан.
7. http://e.gov.kz/ - сайт электронного правительства Республики Казахстан.
8. http://www.amansaulyk.kz - сайт Общественного Объединения Амансаулық.
9. http://www2.ohchr.org/ - сайт Организации Объединенных Наций Права Человека.
10. Республика Казахстан. Национальный отчет о человеческом развитии 2009. – Астана: «Агроиздат», 2009. – 171 с.
11. http://arzhan.kz/ - сайт общественного фонда «Аржан».

Түйін

Мақалада автор Қазақстандағы мүмкіндігі шектеулі туризмнің даму мүмкіндіктерін және жағдайларын ашып сипаттайды.

Резюме

В статье автор описывает состояние и возможности развития туризма в Казахстане.

Summary

In the article, the author describes the opportunities and opportunities for the development of tourism in Kazakhstan.

УДК 37.018.26:376(37)
Жамбылбек А., *магистрант спец. «Социальная работа»*
Научный руководитель: ***Бурганова Р.И.,*** *к.п.н., доцент*
КазУЭФМТ

СОЦИАЛЬНО-ПЕДАГОГИЧЕСКОЕ СОПРОВОЖДЕНИЕ СЕМЕЙ ВОСПИТЫВАЮЩИХ ДЕТЕЙ С НАРУШЕНИЯМИ РЕЧИ

Семья один из главных общественных институтов, участвующих в подготовке ребенка к будущей жизни. Она дает ребенку безопасность, уверенность, опеку и воспитание. В семье ребенок познает нормы и ценности жизни в обществе, приобретает нужные ему социальные навыки. Вырастет ли ребенок полноценным гражданином, зависит, в первую очередь, от условий его воспитания и развития в семье.

Родители детей с ограниченными возможностями здоровья довольно долгое время пребывают в подавленном и тревожном состоянии, будущее представляется им черных тонах, что соответственно отражается и на психологическом состоянии ребенка. Выйти из длительной психотравмирующей ситуации могут помочь специалисты, которые профессионально смогут скорректировать жизненный уклад таких семей, подсказать возможности социальной помощи, оказать моральную поддержку. Взаимодействие с родителями приобретает все большую значимость и для специалистов, работающих с различными категориями детей с речевой патологией (Л.С. Волкова, В.К. Воробьева, В.П.Глухов, Р.И. Лалаева, Р.Е. Левина, Н.С.Жукова, Е.М.Мастюкова, Н.А.Никашина, Т.А.Ткаченко Т.Б. Филичева, Г.В. Чиркина, С.Н. Шаховская, А.В. Ястребова и др.).

Речевые расстройства, как правило, относят к категории обратимых состояний, которые могут быть преодолены с помощью коррекционной работы еще в дошкольном возрасте (Л.С. Волкова, Р.И. Лалаева, Р.Е. Левина, Т.Б. Филичева, Г.В. Чиркина и др.). Поэтому принято считать, что речевые расстройства не вызывают длительных эмоциональных переживаний у родителей. Однако выраженные нарушения речи, встречающиеся у всех категорий детей с отклонениями в развитии, являются заметным психотравмирующим фактором.

Важную роль играет сотрудничество между специалистами реабилитационного центра и семьей. В публикациях последних лет описываются основные формы работы с родителями, проводимые в специализированных учреждениях, приводятся методические рекомендации, которых следует придерживаться в домашних условиях.

Большими возможностями в реализации социально-педагоги-ческого сопровождения детей с дизартрическими расстройствами обладают учреждения дополнительного образования детей имеющие в распоряжении особый потенциал в решении вышеназванных проблем, гибко реагирующие на динамику социального заказа при наличии нормативно-правовой базы для эффективного решения многоуровневых задач стоящих перед ними,обусловленных обострением объективных проблем детства, ростом негативных явлений в детской и подростковой среде.

Социально-педагогическое сопровождение выступает сегодня как комплексная технология, особая культура поддержки и помощи ребенку в решении задач развития, обучения, воспитания, социализации.

Педагогическая поддержка является компонентом социально-педагогического сопровождения. Ее предметом, является процесс совместного с ребенком определения его собственных интересов, целей, возможностей и путей преодоления препятствий (проблем), мешающих ему сохранить свое человеческое достоинство и самостоятельно достигать желаемых результатов в обучении.

Педагогическое обеспечение процесса социального сопровождения воспитанников в учреждении дополнительного образования – это целенаправленный процесс, фокусирующий усилия администрации, педагогов-психологов, учителей логопедов, врачей, специалистов учреждения, дошкольных образовательных учреждений и родителей на проблемах детей. Данный процесс направлен на предупреждение и устранение негативных ситуаций в жизни ребенка и на обеспечение его нормального личностного развития. Объектом комплексного педагогического, медицинского,

психологи-ческого обеспечения социального сопровождения является ребенок. [1]

Успешность коррекционно-развивающей работы с ребенком во многом зависит о того, насколько родители понимают состояние ребенка, принимают его таким, какой он есть и стремятся помочь. Поэтому учителя-логопеды Центра не только проводят индивидуальные консультации по вопросам обучения и воспитания ребенка с проблемами в развитии, но и обучают родителей методам и приемам взаимодействия с данной категорией детей в домашних условиях.

На этапе автоматизации звуков особое внимание родителей обращаем на необходимость постоянного контроля над поставленными звуками, так как тонус артикуляционной мускулатуры все еще ослаблен. Также напоминаем, что расширяя круг представлений ребенка об окружающих предметах и явлениях, беседуя с ними на различные бытовые темы, близкие и доступные пониманию ребенка, они будут расширять не только его кругозор, но и способствовать быстрому овладению правильной речью.

Индивидуально-практические занятия- эффективная форма обучения родителей элементарным методам коррекционно-развивающей работы с ребенком. Также используем традиционные формы информирования родителей, как стенды, которые знакомят родителей с возрастными особенностями нервно-психического развития, этапами становления детской речи, о проявлениях речевых нарушений у детей. Кроме того даем рекомендации по созданию мотивации для речевого общения, по созданию условий для нормального общего и речевого развития детей, по формированию у родителей представления о готовности детей к обучению в школе.

В процессе работы с родителями используется раздаточный материал (буклеты, памятки), содержащие информацию об основных речевых нарушениях, в доступной форме даются методы и приемы коррекционной работы, рекомендации для организации занятий дома по заданию учителя-логопеда. Результатами взаимодействия учителей-логопедов Центра с семьями детей является повышение психолого-педагогической грамотности родителей в вопросах воспитания, обучения и развития детей с особыми образовательными потребностями.

Особое внимание в ежегодном Послании Главы государства Нурсултана Назарбаева народу Казахстана «Казахстанский путь-2050: Единая цель, единые интересы, единое будущее» уделено социальной сфере. Отмечено, что нужно усилить внимание к гражданам с ограниченными возможностями. Для них Казахстан должен стать безбарьерной зоной. И мы все должны позаботиться о людях с ограниченными возможностями.

В Государственной программе развития образования на 2011-2020 годы предусмотрены конкретные мероприятия по внедрению инклюзивного образования. Они позволяют обеспечить равные права детям с ограниченными возможностями на качественное образование с созданием условий для обучения и интеграции в общество.

Литература

1. Власова Т.А., Лубовский В.И. Значимость семейного воспитания ребенка с психофизическими отклонениями. – М.: Издательский центр «Академия», 2002.

2. Василькова Ю.В. Методика и опыт работы социального педагога: Учеб. пособ. для вузов / Ю.В. Василькова – М.: Академия, 2004.

3. Шульга Т.И. Работа с неблагополучной семьей / Т.И. Шульга: Учебное пособие для вузов Дрофа. – М.: 2005.

4. Назарова Н. Интегрированное (инклюзивное) образование: генезис и проблемы внедрения // Социальная педагогика. – 2010. – №1.

5. Мельничук С.И. Проблема социально-педагогического сопровождения детей имеющих синдром дефицита внимания и гиперактивности в учреждении дополнительного образования // Личность, семья и общество: вопросы педагогики и психологии: сб. ст. по матер. XXI междунар. науч.-практ. конф. Часть I. – Новосибирск: Сибак, 2012.

6. Беличева С.А. Социально-педагогическая диагностика и сопровождение социализации несовершеннолетних. [Электронный ресурс] / С.А. Беличева, А.Б. Белинская. – Ростов-на-Дону: Феникс, 2013.

7. Андреева Г.М. Социальная психология: Учебник / Г.М. Андреева. – М: Аспект-Пресс, 2016.

Резюме

В статье автор дает описание социально-педагогического сопровождения семей, воспитывающих детей с нарушениями речи.

Түйін

Мақалада автор сөйлеу бұзылыстары бар балаларды тәрбиелейтін отбасыларын әлеуметтік-педагогикалық қолдау сипаттамасын береді.

Summary

In the article the author gives a description of the socio-pedagogical support of families raising children with speech disorders.

УДК 316.4:364:629.135(37)

Жанкина М.К., *магистрант спец. «Социальная работа»*
Научный руководитель: ***Бурганова Р.И.,*** *к.п.н., доцент*
КазУЭФМТ

ОСОБЕННОСТИ СОЦИАЛЬНОЙ ИНТЕГРАЦИИ ДОШКОЛЬНИКОВ С НАРУШЕНИЕМ ЗРЕНИЯ

Известно, что наибольшее количество информации об окружающем мире к ребенку во время его развития поступает через орган зрения. Заболевание глаз у детей, сопровождающиеся выраженным падением зрения, иногда вплоть до полной слепоты, в значительной мере ограничивают возможности ребенка. Они отрицательно влияют на его общее развитие, отражаются на психоэмоциональном состоянии, особенно в тех случаях, когда потеря зрения возникла в очень раннем возрасте и имеет выраженный характер.

К детям с нарушением зрения относятся разнообразные группы дошкольников с разной степенью утраты зрения и многообразием клинических форм. Наиболее распространенной формой детской глазной патологии в дошкольном возрасте являются амблиопия и косоглазие, характеризующиеся разной степенью нарушения остроты зрения, бинокулярного зрения, фиксации взора и других функций зрительной системы. В зависимости от структуры дефекта и состава нарушенных функций центральной нервной системы различают две основных группы детей с разными формами аномального развития: дети, у которых нарушение зрительной системы не отягощено другими недостатками развития центральной нервной системы; дети, у которых недоразвитие или нарушение зрения сочетается с другими формами аномального развития, обусловленного врожденными дефектами органа зрения, травмами мозга, антенатальной интоксикацией, последствием перенесенных органических заболеваний: недоразвитие или нарушение интеллекта, нарушение речи, нарушение слуха, отклонения в развитии двигательной сферы.

Одно из особенностей детей с нарушением зрения является нарушение зрительного восприятия. Зрительное восприятие – это формирование образов и ситуаций внешнего мира при их непосредственном воздействии на глаз. Зрительное восприятие играет большую роль в психическом развитии ребенка и имеет большое информационное значение. Оно участвует в обеспечении регуляции позы, удержания равновесия, ориентировки в пространстве, контроля поведения и т. д. Представление о зрительном восприятии как о сложном системном акте базируется на теории функциональных систем П.К. Анохина, теории психофизиологических основ психических процессов Б.М. Теплова и Е.Н. Соколова, теории развития высших психических функций Л.С. Выгодского. В психологии зрительное восприятие рассматривается как сложная система перцептивных и опознавательных действий. Таким образом, зрительное восприятие – это сложная системная деятельность, включающая сенсорную обработку визуальной информации, ее оценку, интерпретацию и категоризацию.

Одним из средств компенсации нарушенного зрительного восприятия является сенсорное развитие. У детей с нарушением зрения восприятие происходит на суженной сенсорной основе. Вследствие этого снижается качественный уровень представлений об окружающем мире, возникают трудности социальной адаптации. Значение сенсорного развития в дошкольном возрасте трудно переоценить. Сенсорное развитие, с одной стороны, составляет фундамент общего умственного развития ребенка, с другой стороны, имеет самостоятельное значение, т. к. полноценное воспитание необходимо для успешного обучения ребенка в детском саду. Сенсорное развитие предполагает овладение детьми определенными перцептивными действиями: идентификация, соотнесения, перцептивного моделирования, а также освоение системы сенсорных эталонов. Специфика работы с детьми с нарушением зрения заключается в том, что наряду со зрительным восприятием необходимо развивать и все остальные виды чувствительности (осязание, слух, вкус и обоняние).

Другой, не менее важной, проблемой у детей с нарушениями зрения являются трудности в ориентировке в пространстве. Это одна из актуальных проблем, входящих в сферу социальной адаптации таких детей. Своеобразие психофизического развития дошкольников проявляется в их недостаточной двигательной активности, сложностях формирования двигательной сферы. В свою очередь, это вызывает у детей трудности пространственной ориентировки, которые в дальнейшем ограничивают самостоятельность человека в любой деятельности. Нарушение глазодвигательных функций у ребенка с косоглазием и амблиопией вызывает ошибки при выделении им таких пространственных признаков предметов, как форма, величина, объем. Большое внимание следует уделять зрительной оценке расстояния между предметами или удаленности их «от себя». Сложность заключается в том, что особенности монокулярного зрения не позволяют верно определить, насколько удалены предметы, на каком расстоянии от детей они находятся. Дети, в особенности те, кто страдает глубокими нарушениями зрения, спонтанно, независимо от взрослых, не могут овладеть навыками пространственного ориентирования и нуждаются в систематическом целенаправленном обучении.

Нарушение зрения приводит к вторичным отклонениям в физическом развитии детей. В частности, страдает формирование мелкой моторики. У многих детей с нарушением зрения – низкий уровень развития осязательной чувствительности и моторики кистей и пальцев рук. Из-за отсутствия или резкого снижения зрения дети не могут спонтанно, по подражанию окружающим овладеть различными предметно-практическими действиями, как это происходит у нормально видящих детей. Вследствие этого мышцы рук оказываются вялыми или слишком напряженными. Все это приводит к низкому уровню развития тактильной чувствительности и моторики рук, отрицательно сказывается на формировании предметно-практической деятельности. Среди детей с нарушением зрения часто отмечают две крайности: одни дети в практической деятельности опираются только на свое нарушенное зрение, которое дает им ограниченную, а иногда и искаженную информацию; другие, как правило, дети с очень низкой остротой зрения опираются, в основном, на осязание, совершенно не используя при этом имеющееся остаточное зрение. В обоих случаях страдают процессы познания, ориентировки в пространстве и практической деятельности.

Для таких детей необходимо создавать различные условия, что будет способствовать их более полноценной социализации в современном обществе. Социализация дошкольников с различными нарушениями зрения должна быть направлена на формирование у них знаний, умений и навыков для дальнейшего успешного обучения их в школе. Тифлопсихологами отмечается тот факт, что дефекты зрения могут приводить к развитию негативных черт характера. Однако при правильной организации воспитания и обучения слепого и слабовидящего ребенка формирование позитивных свойств личности, мотивации общения и обучения оказывается практически независимым от состояния зрительного анализатора.

Дефект зрения усложняет взаимодействие детей с окружающей средой, изменяет социальную позицию, провоцирует у слепых и слабовидящих возникновение своеобразных социальных установок и ориентиров. Нарушение или ограничение социальных контактов влечет за собой целый ряд осложнений в формировании личности у слепорожденных и рано утративших зрение. Уже в зрелом возрасте при потере зрения могут появляться негативные характерологические особенности, связанные с переживаниями по поводу болезни и потери самостоятельности, затруднений в смене

вида деятельности, бытовых неудобств и др. У детей потеря зрения приводит к сдерживанию в формировании активных позиций, снижению уровня самостоятельности, появлению замкнутости, необщительности. При сверхопеке со стороны взрослых наблюдается снижение устремлений ребенка к самопроявлению в элементарных формах самообслуживания, в дальнейшем осложнений в формировании личности.

Недостаточность информации об окружающем мире снижает познавательный интерес, из-за чего происходит нарушение и в эмоционально-поведенческом отношении детей к различным сферам деятельности. Недостаток социального опыта, искаженные отношения со стороны окружающих людей способствуют появлению у детей с нарушением зрения отрицательных черт характера: эгоизма, снижению внимания к окружающим, нерешительности, упрямства, снижению любознательности.

Уменьшение контактов с окружающими приводят к замкнутости, необщительности, уходу ребенка в свой внутренний мир. Иногда у слепого или слабовидящего ребенка развиваются привычки – покачивание, надавливание на глаза, щелканье пальцами. Эти привычки могут не только раздражать окружающих, но и расстраивать, даже серьезно беспокоить. Подобные негативные проявления могут сопровождать поведение незрячих во взрослом состоянии, если своевременно не будет оказана соответствующая коррекционная помощь. Чаще всего указанные своеобразия личности детей со зрительными дефектами обусловлены двумя причинами: недостатками чувственного опыта, трудностями ориентировки в окружающем пространстве (боязнь нового, отсутствием соответствующих условий воспитания, ограничение в деятельности, отрицательные попытки наладить контакты со зрячими.

В формировании основных свойств личности играют важную роль социальные факторы, эффективность которых зависит от их адекватности, степени и времени возникновения дефекта. Создание соответствующих условий и содержания воспитания и обучения, вовлечение ребёнка в жизненные ситуации на основе формирования у него социально-адаптивных коррекционно-компенсаторных способов ориентации приводит к стабилизации формирования различных видов деятельности [1]. В этом случае уровень сформированности личности определяется характером социального воздействий, в первую очередь, всего воспитания и обучения, а не наличием или отсутствием зрительной патологии. Другими словами – нарушение зрительных функций не является непреодолимым препятствием для формирования всесторонне развитой личности. И все же необходимо помнить, что отсутствие зрения или глубокое его нарушение существенно изменяют жизнь детей, затрудняют их взаимодействие с окружающей действительностью, снижают их жизненною позицию и активность.

Снижение познавательной активности особенно ярко проявляется в предшкольном и дошкольном возрасте, главным образом в снижении ориентировочно-поисковой деятельности. Это снижение познавательной эготенции вызвано недостаточной стимуляцией извне. Одним из факторов снижения активности слепых и слабовидящих являются отрицательные эмоциональные состояния из-за фрустраций, выпадения из действительности, отрыв от нее, которые обусловлены неадекватной самооценкой и трудностями выполнения различных социальных функций.

Не менее серьезным препятствием для самопроявления наблюдаются у слепых и слабовидящих в общении с окружающими людьми. Зрительные дефекты в зависимости от глубины и времени их проявления могут препятствовать формированию и развитию активной жизненной позиции, стремлению и достижению результатов в деятельности. Вначале, в дошкольном и младшем школьном возрасте межличностные отношения между слепыми и слабовидящими в социуме складываются трудно и зависят чаще от состояния зрительной ориентировки. При этом слепые оказываются в наиболее неблагоприятном положении. Они имеют меньшую возможность выбора контактов, находятся в положении изолированности, меньшей мобильности и коммуникативности. Это положение в большей степени может изменить взрослый (воспитатель, социальный педагог, психолог, который создает условия для общения детей). Болезненность реакций личности при возникновении трудностей контакта, практического выполнения действий, ведет к повышенной раздражительности, неадекватности реакций, некоторому безразличию к окружению, инертности и пассивности. Все эти негативные проявления могут быть сняты в условиях своевременной и соответствующей коррекционно-компенсаторной помощи детям с патологией зрения.

Проживая длительное время в условиях замкнутого пространства (чаще это специальный детский сад или школа-интернат) незрячие и слабовидящие дети лишены возможности самостоятельно и полноценно включаться в социальную жизнь [2].

Цели и задачи специальных детских садов зачастую сужаются до интенсификации интеллектуального развития. По свидетельству специалистов выпускники дошкольных образовательных учреждений компенсирующего вида испытывают большое количество психологических проблем и трудностей, связанных с их интеграцией в общество здоровых людей.

Понятие интеграции, по мнению ученых, предполагает процесс вхождения человека с нарушениями зрения в общество на равных правах с нормально видящими людьми. Закрытость и отгороженность специальных образовательных заведений от внешнего мира ограничивает социальный опыт детей-инвалидов, затрудняет формирование коммуникативных навыков. Следствием этого являются не только затруднения при ориентировке в пространстве, адекватном осознании дефекта зрения, налаживании коммуникативных связей выпускников специальных образовательных учреждений, но и неосведомленность общества в реальных возможностях и психологических особенностях детей с нарушением зрения.

Определяя развитие личности в изменяющейся социальной среде Л.В. Петровский отмечал, что в том случае, если индивид входит в относительно стабильную социальную общность, он закономерно проходит три фазы своего становления в ней как личности. Первая фаза становления личности, в соответствии с концепцией ученого, предполагает усвоение действующих в общности норм и овладение соответствующими формами и средствами деятельности и обозначается как фаза адаптации. Вторая фаза, обозначающаяся как фаза индивидуализации обусловлена обостряющимся противоречием между достигнутым результатом адаптации – тем, что он стал таким, как все в группе и неудовлетворенной на первой этапе потребностью индивида в максимальной персонализации. Третья фаза обозначается А.В. Петровским как фаза интеграции, в рамках которой в групповой деятельности у индивида складываются новообразования личности, которых не было у него и, быть может, нет и у других членов группы, но которые отвечают необходимости и потребностям группового развития и собственной потребности индивида осуществлять значительные «вклады» в жизнь группы». В соответствии с этой теорией каждая из перечисленных фаз выступает как момент становления личности в её важнейших проявлениях и качествах.

Таким образом, если человеку не удаётся преодолеть трудности первого, адаптационного периода и вступить во вторую фазу развития, у него, скорее всего, будут формироваться качества конформности, зависимости, безынициативности, появиться робость, неуверенность в себе и в своих возможностях. Успешное преодоление трудностей социальной адаптации во многом определяет дальнейший ход социальной интеграции детей с нарушениями зрения в общество.

Литература

1. Кисаева З.Н. Особенности адаптации дошкольников с нарушениями зрения в социокультурном пространстве Крайнего Севера: Дис. ... канд. пед. наук: 13.00.02. – М., 2004. – 189 с.

2. Дорошенко О.В. Коррекционно-педагогическая работа по развитию связной речи старших дошкольников с нарушениями зрения: Дис. ... канд. пед. наук: 13.00.03. – М., 2009. – 198 с.

Резюме

Автор статьи рассматривает особенности социальной интеграции дошкольников с нарушением зрения и предлагает методы решения проблемы.

Түйін

Автор мектепке дейінгі жастағы балалардың көру қабілетінің бұзылуымен әлеуметтік интеграциясының ерекшеліктерін қарастырады және проблеманы шешу әдістерін ұсынады.

Summary

The author considers the features of the social integration of preschool children with visual impairment and suggests methods for solving the problem.

ӘОЖ 316.334.2:364(075.8)
Иманбаев А.Б., *«Әлеуметтік жұмыс»*
мамандығының магистранты
Ғылыми жетекшісі: ***Шайхеслямова К.О.,*** *п.ғ.д., профессор*
ҚазЭҚХСУ

МҮМКІНДІГІ ШЕКТЕУЛІ БАЛАЛАРДЫҢ ҚОҒАМДАҒЫ ӘЛЕУМЕТТІК СТАТУСЫ

Қазақстан Республикасында әлемдік білім кеңістігіне кіру үшін мемлекет тарапынан көптеген шаралар енгізіліп жатыр. Бүгінгі күні білім саласында өз шешімін таппай отырған мәселелер жеткілікті.

Мүмкіндігі шектеулі балаларды оқыту, еңбекке баулу мемлекетте әлеуметтік-мәдениетті қалыптастыруда өзіндік әсерін тигізуде. Мемлекеттің мүмкіндігі шектеулі балаларға арналған әлеуметтік қолдаулары мүмкіндігі шектеулі балалардың құқықтарын қамтамасыз етуге қатысты нормативтік-құқықтық актілер мен бағдарламалық құжаттардан көрінеді. Мүмкіндігі шектеулі балалардың құқықтары мен бостандықтарын заңнамалық тұрғыдан реттеу мәселесі, сондай-ақ оларды іске асыру бойынша мемлекеттің міндеттері аса маңызды, өйткені мұндай балалардың мәселесін шешуде алдымен мүгедектіктің себебін анықтап, алдын-алу жолдарын қарау керек. Мүмкіндігі шектеулі балаларда әлеуметтік потенциалды дамыту олардың қоғамда белсенді өмір сүруіне және мемлекеттің экономикалық дамуына әсер етеді.

Елбасы Н.Ә. Назарбаевтың Қазақстан-2050 «Бір мақсат, бір мүдде, бір болашақ» атты жолдауы. Жолдауда біз оларды белсенді өмірге тартамыз, олар тек жәрдемақы алып қана қоймайды, сонымен бірге, өздерін қоғамның мүшесі, пайдалы еңбеккер ретінде сезінетін болады. Біздің барлық әлеуметтік институттар, үкіметтік емес ұйымдар, «Нұр Отан» партиясы осы жұмысты қолға алғандары жөн. Егер қажет болған жағдайда Үкімет бұл мәселені барлық компаниялармен бірлесе пысықтап, тиісті шешім қабылдауы керек. Мүгедектер бірлестіктері қызметінің құқықтық базасын жетілдірген жөн.

Үкіметтен бастап жергілікті әкімдерге дейінгі барлық мемлекеттік органдардың олармен жұмысын күшейткен маңызды. Кедейлік деңгейін одан әрі төмендетіп, жұмыссыздықтың өсуін тежеген жөн. Бұл ретте масылдық пиғылдың өрістеуіне жол бермеу маңызды.

Мемлекеттік көмек алушылардың барлығы үшін жұмыспен қамту және әлеуметтік бейімделуге көмектесетін бағдарламаларға міндетті қатысу туралы ереже енгізу керек.

Біздің елімізде мүмкіндігі шектеулі, яғни мүгедек, тіл кемістігі бар, көз жанарынан айырылған, аутизмге, ДЦП-ға ұшыраған балаларға деген қоғамда өрескел көзқарас қалыптасқан. Балалардың құқықтары мен мүдделерін сақтау саласындағы ұлттық саясаттың негізгі бағыттарының бірі мүгедек балаларды әлеуметтік оңалту болып табылады, ол мүгедек балалардың тіршілік әрекетінің шектелуін еңсеруі, әлеуметтік мәртебесін қалпына келтіруі, әлеуметтік-тұрмыстық және еңбекке бейімделуі және материалдық тәуелсіздікке қол жеткізуі үшін жағдайлар жасау арқылы жүзеге асырылады.

Мүмкіндігі шектеулі балаларды қоғамда әлеуметтік қорғау Қазақстан Республикасының Конституциясымен, Қазақстан Республикасының «Мүгедектерді әлеуметтік қорғау туралы» Заңымен және Қазақстан Республикасының басқа да нормативтік құқықтық актілерімен реттеледі.

Кез келген бала бірінші кезекте қамқорлықпен көмекке ие болуы тиіс. Балалар құқығы (1959 ж.) Декларациясында былай делінген, «Барлық балалар нәсіліне, ақ-қаралығына, жынысына, тіліне, дініне, саяси және басқада түсінігіне, туған жеріне жағдайына қарамастан өзіне тиісті мүмкіншіліктердің бәріне құқылы. Жыл санап мүмкіндігі шектеулі балаларға деген көзқарас өзгеріп келеді, яғни, орта оларды қоғамның белсенді мүшесі және өз тағдырына батыл сеніммен қарайтын жеке тұлға ретінде қабылдауда. Осы орайда педагог қызметкерлердің ең басты міндеті болып, қоғамдағы мүмкіндігі шектеулі балаларды тәрбиелеу мен оқытудың ерекшеліктерін анықтап, олардың отбасындағы қарым-қатынасын дамытып,дені сау балалармен аралас-құралас жағдай туғызу, қоғам мен жеке адамдардың түсінігінде жарымжан балаларға әркез жәрдем беруге әзірлік сезімін туғызуды қамтамасыз ету табылады.

Мүмкіндігі шектеулі баланың тәрбиесі-дефектологияның негізгі ұғымдарының бірі. Бұл процестің мақсаты мен міндеті жалпы педогогикалық принциптерімен анықталған, яғни, оларды қоғамдық пайдалы өмірге бейімдеу, азаматтық қасиеттерін қалыптастыру, бұлардың бәрі дефектіге сәйкес деңгейде, соған тән әдістемелермен жеткізілуі және түзетілуі тиіс.Тәрбиенің бұл түрі тек қана педагогтармен ғана емес,арнайы мамандардың көмегімен жүзеге асырылады.

Мүмкіндігі шектеулі балалардың тәрбиесі бір-біріне қарама-қарсы екі ұғымнан тұрады. Олардың бірі - ата-анасы баланы жан-жақты, материалдық жағынан толық қамтамасыз етеді. Бірақ, оның ішкі әлеміне үңіліп, рухани қажеттіліктеріне терең бойлай бермейді. Тіпті кейде баланы жазалайды. Мұндай от басындағы балалар іштей күйзеліске түседі. Олардың көңіл күйі түсіп сенімсіздік пайда болады. Ал, психологиялық шеттету баланың зиятына кері әсерін тигізіп, білім деңгейін тежейді. Екінші бір жағдай, ол-баланы шектен тыс қамқорлыққа алу. Ата-аналар бала тәрбиесіне көп көңіл бөліп, өздерін кінәлі сезініп,оны тым бос ұстап еркелетеді. Мұндай атмосферада өскен бала бұйығы келеді, өз-өзіне сенімсіз, әлжуаз болып өседі. Мұндай балалар әлеуметтік даму жағынан түрлі қиындықтарға тап болады. Отбасы баланың тұлға ретінде қалыптасуына, қоғамда алғашқы қадам жасауына жәрдемдесуі тиіс.

Мүмкіндігі шектеулі бала дүниеге келгеннен кейін оның тәрбиесіне отбасының әр бір мүшесі жауапты. Jйткені мұндай балалар отбасына көптеген проблемаларды өзімен бірге ала келеді. Ата-ана балаға қойылған аңғарымды алғаш естіген кезде үрейленіп, қорқыныш сезіміне беріле бастайды. Одан кейін өздерін кінәлі санау басталады. Сондықтан, мұндай отбасылар арнайы педагог мамандардың, соның ішінде дефектолог,психолог, әлеуметтік-педагогтардың көмектеріне зәру. Өйткені мұндай балалар ерекше көңіл бөлуді, арнайы тәрбиелеу мен оқытуды талап етеді.

Мүмкіндігі шектеулі баланың отбасындағы қарым-қатынасын және өзі қатарлас балалармен қарым-қатынасын анықтау, олармен бірдей деңгейде араласуына мүмкіндік туғызу, білім деңгейіне сай оқыту және қоғамның болашақ өз-өзіне сенімді азамат етіп тәрбиелеу үшін педагог мамандар ата-аналармен, әлеуметтік сала қызметкерлерімен тығыз байланыста болуы керек. Тек осы жағдайда ғана, мүмкіндігі шектелген балалардың өздерін қоғамның толыққанды азаматы ретінде қабылдауына жағдай туатын еді. Балалардың өсіп-дамуы бұзылған кезде алуан түрлі ауытқушылық болғандықтан, кемтар балаларды зеттеу қиындай түседі. Мысалы, есту мүшелері, көзі зақымданады, баланы қимылында, жүріс-тұрысында икемсіздік байқалады, орталық нерв жүйесінің қызметі бұзылады. Ондай бұзылудың қайсысы да баланың өсіп-дамуына өз тарапынан әсер етеді.

Мүмкіндігі шектеулі мүгедек балалар мәселесі әлеуметтік модель шеңберінде олардың отбасы тәрбиесімен және тұлғааралық қатынастармен байланысты қарастырыла бастады. XX ғасырдың 60-шы жылдары медициналық модельдің орнына әлеуметтік модель келді. Оның дамуына психосараптама теориясы ықпал етті. Кемтар адамдардың өмірі дені сау адамдардың бақылауында болды, олар тәуелді болып келді. Бұл модель мемлекетіміздің әлеуметтік саясатына, заң шығарушы органдарға, ұйымдарға өз әсерін тигізді.

Қазақстанның әлемдегі ең дамыған 30 елдің қатарына кіру тұжырымдамасында алдағы жұмыстың ұзақмерзімді басымдықтары белгіленген. Біз мына басым бағыттар бойынша бірқатар мәселелерді шешуіміз керек. Мүмкіндігі шектеулі азаматтарымызға көбірек көңіл бөлу керек. Олар үшін Қазақстан кедергісіз аймаққа айналуға тиіс» деп Елбасымыз Қазақстан халқына өз жолдауында атап өткен. Бұл ретте мүмкіндігі шектеулі жандар қоғамдағының бір мүшесі екендігін жадымызда ұстағанымыз, әрі оларға тиісті дәрежеде қолдау көрсетуіміз қажет.

Әдебиеттер

1. Назарбаев Н. Қазақстан-2050. «Бір мақсат, бір мүдде, бір болашақ» атты жолдауы.

2. Қазақстан Республикасының Конституциясы.

3. Қазақстан Республикасының «Мүгедектерді әлеуметтік қорғау туралы» Заңы.

4. Агафонов А.Н., Менлибаев К.Н., Туганбеков К.М., Черная Г.Б. Социальная работа: теория и технологии. – Астана: Парасат, 2005.– С. 51.

5. Кожамкулова Л.Т. Система социальной защиты и укрепление жизненных сил человека // Информационный бюллетень. Серия «Социология». – 2003. – №2.

6. Сарсенова Ж.Н. Әлеуметтік жұмыс: Оқу құралы. – Алматы, 2004. – 215 б.

Түйін

Бұл мақалада мүмкіндігі шектеулі балалардың қоғамдағы әлеуметтік статусы туралы мәселелер қарастырылған. Мүмкіндігі шектеулі балаларды оқыту, еңбекке баулу, қоғамдық ортада өз орнын табуға мемлекет тарапынан қолдау көрсету қажеттілігі айтылған.

Резюме

В этой статье рассмотрены вопросы социального статуса в обществе детей с ограниченными возможностями. Рассмотрена необходимость в поддержке со стороны государства, приучения к труду и нахождения своего места обществе детей с ограниченными возможностями.

Summary

This article discusses the issues of social status in a society of children with disabilities. The need for support from the state, training in work and finding a place for a society of children with disabilities is considered.

ӘОЖ 316.4.063:364.62(37)

Каликова А.О., *«Әлеуметтік жұмыс»*
мамандығының магистранты
Ғылыми жетекшісі: ***Шайхеслямова К.О.,*** *п.ғ.д., профессор*
ҚазЭҚХСУ

ҚАЗАҚСТАН РЕСПУБЛИКАСЫНДАҒЫ МҮМКІНДІГІ ШЕКТЕУЛІ БАЛАЛАРДЫҢ ҚАЗІРГІ ЖАҒДАЙЫ ЖӘНЕ ОЛАРДЫ ӘЛЕУМЕТТІК ОҢАЛТУ МӘСЕЛЕЛЕРІ

Қоғамдағы әлеуметтік-экономикалық және демографиялық даулы мәселеге айланып отырған өзекті жайттардың бірі – мүмкіндігі шектеулі балалар. Мемлекеттің басты көрсеткіші ұрпақтың денсаулығымен өлшенеді. Сондықтан да, мемлекеттің өз азаматтары туралы реттелген, жүйелі қамқорлығы, ең алдымен, сол немесе өзге топтағы халықтың құқықтарын қамтамасыз етуге қатысты халықаралық стандарттарды мемлекеттік сақтауға дайындығының деңгейін сипаттайтын нормативтік құқықтық актілер мен бағдарламалық құжаттардан көрінеді.

Қазақстандағы жағдай бүгінгі күні мынадай: мүмкіндігі шектеулі балалар қоғамның кейбір салаларында кемсітетін жағдайларға соқтығуына тура келеді: қоғамдық ғимараттар, көлік және байланыс құралдары олар үшін бейімделмеген (интернат-үйлерді аралауда көрінгендей, мүгедектердің тұратын жерлері де бейімделмеген), қоғам материалдық және әлеуметтік жағдай туғызу үшін шаралар қабылдамайды. Оқып-үйрету және еңбекке орналастыруда тыйым салынған біліктілік стандарттары мен өлшемдер қолданылады, бұл мүгедектердің әлеуметтік жағынан оқшауланuына тура келеді, қызмет көрсетулер мен жеңілдіктер алуда мүмкіндіктерді таңдау шектелген. Олар шектелген әлеуметтік, кәсіптік, экономикалық және білім беру мүмкіндіктерін пайдаланады.

Мүмкіндігі шектеулі балалардың құқықтары мен бостандықтарын заңнамалық тұрғыдан реттеу мәселесі, сондай-ақ оларды іске асыру бойынша мемлекеттің міндеттері аса маңызды, өйткені мұндай балалардың жағдайы мемлекет тарапынан сенімді кепілдің болуын талап етеді. Мүмкіндігі шектеулі балалардың құқықтық мәртебесінің мазмұны мүгедектерді әлеуметтік қорғаудың қолданыстағы жүйесімен айқындалады. «Әлеуметтік қорғау» термині – бұл әлдебір жағдайларға (кәрілік, мүгедектік, денсаулық жағдайы, асыраушысынан немесе жұмысынан айрылуы) байланысты экономикалық белсенді бола алмайтын әрі лайықты ақы төленетін еңбекке қатысу жолымен өзін табыспен қамтамасыз ете алмайтын азаматтар үшін өмірлік қажетті игіліктердің және әл-ауқаттың белгілі бір деңгейін қамтамасыз етуге арналған жүйе ретінде ұғынылады. Психологиялық және физиологиялық даму мүмкіндігі шектеулі балалар туралы зерттеулер көптеген ғылыми әдебиеттерде жазылуда. Мүмкіндігі шектеулі балаларды оқыту мәселелерін отандық ғалымдардан

Ж.Ы.Намазбаева, Л.С.Зекенова, Р.А.Сүлейменовалар қарастырған.

Мүмкіндігі шектеулі бала – тіршілік-тынысының шектелуіне және оны әлеуметтік қорғау қажеттігіне әкеп соқтыратын аурулардан, жарақаттардан, олардың салдарынан, кемістіктерден ағза қызметтері бұзылып, денсаулығы бұзылған он сегіз жасқа толмаған адам. Мүмкіндігі шектеулі жандарды әлеуметтік оңалту – мүгедектердің тіршілік-тынысының шектелуін жеңіп шығуы үшін жағдай туғызуға, олардың әлеуметтік мәртебесін қалпына келтіруге, әлеуметтік-тұрмыстық және ортаға бейімделуіне бағытталған шаралар кешені.

Мүгедектік тобын белгілеу және тіршілік әрекетіне қабілетсіздік дәрежесін анықтау және қосымша көмек түрлеріне мұқтаждығын белгілеу, халықты әлеуметтік қамсыздандыру саласындағы орталық атқарушы органдарының аймақтық бөлімшелері мен медициналы-әлеуметтік сараптамаларды жүргізу арқылы анықталады. Дене мүшедегі функциялардың бұзылуының дәрежесіне және тіршілік әрекетінің шектелуіне байланысты мүгедек деп танылған тұлғаға бірінші, екінші, үшінші топ белгіленеді. 16 жасқа дейінгі тұлғаларға «мүгедек - бала» дәрежесі беріледі, он алты жаспен он сегіз жас аралығында мүгедектерге бірінші, екінші, үшінші топтағы «мүгедек - бала» дәрежесі белгіленеді. Ағзадағы жасқа байланысты өзгерістерге, мүгедектік топты белгілеудің негізі бола алмайды.

Медициналы-әлеуметтік сараптама тұрғылықты жеріне байланысты медициналық ұйымдардың жолдауы бойынша өткізіледі, ол үшін төмендегі құжаттарды беру тиіс:

- (088/ к үлгідегі) медицина-әлеуметтік сараптамасына жолдама, есте сақтаңыз, жолдаманы рәсімделгенінен соң 1 ай ішінде әкелуіңіз тисі;
- жеке басты куәландырушы құжатты;
- тұрғылықты тұратын жеріңізге байланысты мәлімет;
- амбулаториялық карта;
- еңбек қызметі жөніндегі мәлімет.

МӘС белгілеген кезде мүгедектіктің мына себептері анықталады:

- жалпы сырқаттануы;
- еңбекте зақымдануы;
- мамандыққа байланысты дерттер;
- бала кезінен мүгедектігі;
- өкілетті органның себепті-сараптамалық белгілерін анықтау шартымен, әскери қызмет міндеттерін атқару кезіндегі жауынгерлік әрекеттер арқасында, әскери қызметке байланыссыз жазатайым жағдайлар барысында алған жарақаттар, зақымдар, дерттер;
- өкілетті органның себепті-сараптамалық белгілерін анықтау шартымен экологиялық төтенше жағдайлар барысында болған зақымдар, сонымен қатар ионозиялық сәулелену немесе олардың салдарының арқасында болған зақымдар.

Мүгедектікті және еңбекке қабілетсіздік дәрежесі белгіленгенде төмендегі құжаттар беріледі:

- мүгедектігі туралы анықтама;
- «Мүгедектерді оңалтудың жеке бағдарламаларынанүзінді» көшірме;
- тіршілік әрекетінің шектеулі дәрежесі туралы анықтама;
- арнайы қозғалу құралдарына мұқтаждығы туралы анықтама.

Азаматты мүгедек деп тану негізі мыналар:

- ағза функцияларының тұрақты мазалап денсаулықтың бұзылуы;
- өмірлік қызметінің шектелуі (тұлғаның өзін өзі қамтамасыздандыруға толығымен немесе жарым-жартылай қабілетін жоғалту, өзі қозғалу, қарым-қатынасқа түсуі, өзінің іс-қимылын бақылау, еңбек қызметімен айналысу немесе үйрену);
- әлеуметтік қорғау шараларын жүзеге асыру қажеттілігі.

Бірінші топ мүгедектерін бекіту критериилері болып, ағза функцияларының тұрақты маңызды түрде бұзылуы немесе бұзылғанының анық көрінуі болып саналады. Топқа жататындығын белгілеу мүгедектердің сырқаттануының арқасында, алған жарақаттарының барысында өмірлік қызмет дәрежелері немесе олардың тіркестерінің шектелуі, бірден көрінуіне әкеп соғатын төмендегі көрсетілген ақаулықтарға байланысты жүзеге асады.

- үшінші дәрежедегі өзін өзі қамтамасыздандыруға мүмкіндігі;
- үшінші дәрежедегі қозғалуға мүмкіндігі;
- үшінші дәрежедегі тұспалға мүмкіндігі;
- үшінші дәрежедегі қарым-қатынасқа мүмкіндігі;
- үшінші дәрежедегі өзінің іс-қимылына жауап беру мүмкінді.

Екінші топ мүгедектерін бекіту критериилері болып ағза функцияларының тұрақты түрде бұзылуы, сырқаттануының арқасында, алған жарақаттарының барысында өмірлік қызмет дәрежелері немесе олардың тіркестерінің шектелуі, бірден көрінуіне әкеп соғатын төмендегі көрсетілген ақаулықтарға байланысты табылады:
- екінші дәрежедегі өзін өзі қамтамасыздандыруға мүмкіндігі;
- екінші дәрежедегі қозғалуға мүмкіндігі;
- үшінші, екінші дәрежедегі еңбекке қабілеттігі (еңбекке қабілеттігі);
- үшінші, екінші дәрежедегі оқуға мүмкіндігі;
- екінші дәрежедегі қарым-қатынасқа мүмкіндігі;
- екінші дәрежедегі өзінің іс-қимылына жауап беру мүмкінді.
- екінші дәредегі өзінің іс-қимылына жауап беру мүмкінді.

Үшінші топ мүгедектерін бекіту критериилері болып ағза функциялары бұзылуының баяу байқалуы, сырқаттануының арқасында, алған жарақаттарының барысында өмірлік қызмет дәрежелері немесе олардың тіркестерінің шектелуі, баяу байқалуына әкеп соғатын төмендегі көрсетілген ақаулықтарға байланысты табылады:
- бірінші дәрежедегі өзін өзі қамтамасыздандыруға мүмкіндігі;
- біріншідәрежедегі қозғалуға мүмкіндігі;
- үшінші, екінші дәрежедегі еңбекке қабілеттігі (еңбекке қабілеттігі);
- бірінші дәрежедегі оқуға мүмкіндігі;
- біріншідәрежедегі қарым-қатынасқа мүмкіндігі;
- бірінші дәрежедегі өзінің іс-қимылына жауап беру мүмкіндігі.
- екінші дәрежедегі өзінің іс-қимылына жауап беру мүмкіндігі.

Қазақстан ТМД елдері ішінде алғашқылардың бірі болып, I типті қант диабетімен ауыратын балалар үшін инсулиндік помпаларды – инсулин жеткізудің инновациялық құралдарын мемлекеттік бюджет есебінен сатып алды және ендірді. Қазіргі уақытта I типті қант диабетіне душар болған 5-15 жастағы балаларға 607 инсулиндік помпа орнатылды. 2017 жылы қосымша 144 инсулиндік помпа сатып алып, орнату жоспарлануда.

Республикада 151 мың 216 мүмкіндігі шектеулі бала бар. Оның ішінде мектепке дейінгі жастағысы – 43 811, мектеп жасындағысы – 107 405 бала. Біздің республика ТМД елдері арасында инклюзивті білім беруді дамытуды заңды түрде бекіткен бірінші мемлекет болып табылады.

Мүмкіндігі шектеулі баларды әлеуметтік оңалту:
- мүмкіндігі шектеулі балалардың жеке басы гигиенасының, өзін-өзі қарап-күтудің, жүріп-тұрудың, қарым-қатынастың негізгі әлеуметтік дағдыларына үйретуді;
- мүмкіндігі шектеулі балаларды техникалық көмекші (орнын толтырушы) және арнаулы жүріп-тұру құралдарымен қамтамасыз етуді;
- мүгедек балаларға үйде әлеуметтік қызмет көрсетуді.

Мүмкіндігі шектеулі балаларды әлеуметтік оңалтуды: медициналық-әлеуметтік мекемелер (қарттар мен мүгедектерге және мүгедек балаларға арналған интернат-үйлер), қарттар мен мүгедектерге әлеуметтік қызмет көрсететін аумақтық орталықтар, әлеуметтік қызметті үйде көрсететін бөлімшелер, арнаулы білім беру ұйымдары (психологиялық-медициналық-педагогикалық консультациялар, оңалту орталықтары, психологиялық-педагогикалық түзеу кабинеттері) және меншік нысанына қарамастан басқа да мамандандырылған ұйымдар жүзеге асырады. Мүмкіндігі шектеулі балаларды әлеуметтік оңалтудағы әлеуметтік саясат жүйесі:
- мүгедектіктің алдын-алу – ерте диагностика жасауға, мүгедектіктің алдын-алуға бағытталған және денсаулық сақтау органдары арқылы жүзеге асырылатын іс-шаралар кешені;
- әлеуметтік көмек – мемлекеттік жәрдемақылар, өтемақылар және басқа төлемдер;

- оңалту мен әлеуметтік қызмет көрсетудің жеке бағдарламасына сай әлеуметтік қызмет көрсету.

Мүмкіндігі шектеулі жандардың құқығын қамтамасыз ету және өмір сүру сапасын жақсарту бойынша 2012-2018 жылдарға арналған бағдарламаны жүзеге асыру үшін 100 млрд теңгеден астам қаражат бөлінген.

Мүгедек баланы тәрбиелеушіге берілетін жәрдемақыны тағайындау және төлеу:

- мүгедек баланы тәрбиелеушіге берілетін жәрдемақы өтініш жасалған күннен бастап баланың мүгедектігінің барлық кезеңіне тағайындалады;

- отбасында екі және одан да көп мүгедек бала тұрған жағдайда жәрдемақы әр мүгедек балаға тағайындалады және төленеді;

- асырап алған, сондай-ақ қорғаншылыққа (қамқорлыққа) алған мүгедек балалары бар отбасыларға мүгедек баланы тәрбиелеушіге берілетін жәрдемақы бала асырап алу туралы сот шешімі заңды күшіне енгізілген күннен бастап немесе қорғаншылық (қамқоршылық) белгілеу туралы шешім қабылданған күннен бастап тағайындалады.

Мүмкіндігі шектеулі балаларға көмекті жанама түрде емес, тікелей балаға көрсеткен жағдайда тиімді болмақ. Себебі, мүмкіндігі шектеулі балаларда адамдардың мейіріміне зәру. Сондықтан да мемлекет экономикалық, заңдық, медициналық көмекті тікелей балаларға жасау керек.

Мүмкіндігі шектеулі балаларды әлеуметтік қорғау, оларды әлеуметтік оңалту жұмыстарын сапалы жүзеге асыру мемлекеттік әлеуметтік саясаттың басты міндеті. Әлеуметтік оңалту жұмысын тиімді жүргізіп, мүмкіндігі шектеулі балаларда әлеуметтік әлеуетті дамыту арқылы көптеген жетістіктерге жете аламыз.

Әдебиеттер

1. Алексеева Л.С. и др. Об опыте организации социальной реабилитации детей с ограниченными возможностями в школе – комплексе «Детская личность». – М., 2007. – 286 с.

2. Дементьева Н.Ф., Багаева Г.Н., Исаева Т.А. Социальная работа с семьей ребенка с ограниченными возможностями. – Институт социальной работы. – М., 2016. – 342 с.

3. Закон РК от 13 апреля 2005 года «О социальной защите инвалидов в Республике Казахстан».

4. «Мемлекеттік атаулы көмек туралы» Қазақстан Республикасының Заңы, 2001 жылы 17 шілде.

5. Холостовой Е.И. Технологии социальной работы: Учеб. пособие. – М., 1999. – 334 с.

Түйін

Мақаланың авторы Қазақстан Республикасындағы мүмкіндігі шектеулі балалардың қазіргі жағдайы және оларды әлеуметтік оңалту мәселелерін көрсетеді.

Резюме

Автор статьи показывает текущее состояние детей-инвалидов в Казахстане и их социальную реабилитацию.

Summary

The author of the article shows the current state of children with disabilities in Kazakhstan and their social rehabilitation.

УДК 316.422+364.48(001)

Мусралинов А.Б., *магистрант спец. «Социальная работа»*
Научный руководитель: ***Сарбасова С.Б.,*** *к.п.н, и.о. доцента*
КазУЭФМТ

РОЛЬ СОЦИАЛЬНОГО РАБОТНИКА В СИСТЕМЕ ЗДРАВООХРАНЕНИЯ

Важнейшим критерием социального благополучия общества является здоровье населения. Сохранение здоровья – основная цель социальной работы, хотя в общественном сознании сохранение

здоровья считается прерогативой медицины. Однако совершенно очевидно, что любые социальные услуги населению, так или иначе, затрагивают вопросы здоровья – касается ли это предоставления ночлега бездомным, распределения гуманитарной помощи малоимущим, оказания помощи престарелым и др. Все это помогает человеку выжить в тех условиях, в которых он оказался, а значит, положительно воздействует на здоровье. Именно поэтому разделение понятий «социальные услуги» и «медицинская работа» может быть только условным.

Раньше участковый врач и особенно участковая медицинская сестра не только занимались лечебно-профилактической работой, но и часто решали социальные проблемы своих пациентов. Причем акценты в работе участковой терапевтической и акушерско-педиатрической службы были смещены в сторону контингентов высокого социального риска.

Система государственного здравоохранения не в состоянии выполнять в полном объеме свои функции. Социальный компонент незаметно исчез из работы врача. В последнее время в амбулаторном звене здравоохранения значительно уменьшился объем профилактических программ. Отмечается повсеместное ухудшение материально-технической базы для занятий физкультурой, спортом, оздоровления в летний период. Негативное влияние оказывают промышленное загрязнение окружающей среды, ухудшение качества питания, стрессовые ситуации в повседневной жизни и несовершенство психологической поддержки. Все это привело к резкому ухудшению медико-демографической ситуации в стране: заметному «постарению» населения; снижению уровня рождаемости, росту числа хронических заболеваний, инвалидности, психических расстройств. Увеличивается количество больных «старыми» болезнями (туберкулез, венерические заболевания и др.), появились новые болезни (СПИД, наркомания и т.д.).

Вышеописанные негативные явления создают большие возможности для социальной работы. В то же время учреждения здравоохранения сейчас дистанцируются от нее, а служба социального обеспечения не в состоянии охватить столь широкий фронт работ. Образовавшуюся «дыру» пытаются «залатать» многочисленные общественные объединения социальной и медицинской направленности, но в их работе нет системы. Совершенно очевидно, что «мостиком» между медицинской и социальной службами являются социально-медицинские услуги.

В них в первую очередь нуждаются люди, входящие в так называемые группы высокого социального риска:

- пенсионеры и престарелые;
- безработные;
- больные с инвалидизирующими хроническими заболеваниями;
- инвалиды;
- наркоманы;
- больные хроническим алкоголизмом;
- одинокие граждане;
- многодетные, неполные, опекунские семьи; семьи, воспитывающие ребенка-инвалида;
- сироты;
- люди в кризисной ситуации медицинского, экономического или социального характера.

При всем многообразии форм оказания поддержки лицам из групп высокого социального риска можно вы-делить услуги по следующим видам деятельности:

- медицинская услуга заключается в выявлении групп риска повышенной заболеваемости, оказании первичной медико-санитарной помощи, реабилитации больных с хроническими заболеваниями и инвалидов, оказании медицинских услуг по уходу за престарелыми или хронически больными, профилактике травматизма, просветительской работе по гигиеническому воспитанию детей и подростков, обучении само- и взаимопомощи, обучении семей навыкам ухода за хронически больными и инвалидами;

- психологическая услуга предполагает оказание психологической помощи людям в кризисной ситуации; предотвращение психологических срывов, конфликтов; выявление и восстановление утраченных социальных контактов; помощь в поисках своего места в жизни; формирование устойчивой мотивации на здоровый образ жизни;

- социальная услуга заключается в изучении условий жизни курируемого населения; выявлении групп социального риска; обеспечении здорового досуга, семейного отдыха; поддержке усилий социального плана, направленных на улучшение качества жизни; содействии в медицинском страховании, обеспечении нуждающихся лекарствами, предметами ухода, протезами и др.;

- юридическая услуга предполагает организацию правовой защиты курируемого населения, контроль над пенсион-ным и материальным обеспечением;

- политическая услуга включает участие в политической жизни района; постановку перед органами власти вопросов медицинского и социального характера; выступления в средствах массовой информации.

Другими словами, медико-социальная работа носит комплексный характер, когда трудно отграничить один вид деятельности от другого, когда нет более важных и менее важных аспектов работы, когда все взаимосвязано и направлено к одной цели – охране здоровья.

В экономически развитых странах многие десятилетия существует звено специалистов медико-социального профиля – социальных работников (socialworker). Работа, которую они проводят, – это реальное воплощение принципов медико-социальной защиты населения, направленной на оказание конкретной помощи нуждающимся людям.

В Республике Казахстан социально-медицинская работа еще только начинает занимать свою нишу. Идет подготовка первых специалистов: социальных педагогов, социальных психологов и просто социальных работников. Планируется дальнейшее развитие службы медико-социальной помощи, утверждение соответствующих должностей социальных работников с медицинской ориентацией в лечебно-профилактических учреждениях, их квалификационная характеристика, отлаживание системы подготовки кадров для работы в практическом здравоохранении.

Необходима социальная защита личности, направленная на устранение всего комплекса негативных факторов внешней и внутренней среды и ее агрессивности, устранение последствий физических и психических дефектов, способствующих смягчению или коррекции социальной недостаточности, ущербности индивидуума, улучшению его социального благополучия. Это по сути защита права на здоровье, закрепленное в законодательстве Республики Казахстан.

Специфическая сфера профессиональной деятельности социального работника – социально-медицинская работа выдвигает требования к особой подготовке специалистов, которым придется решать проблемы своих подопечных, связанных с социальной защитой индивидуального и общественного здоровья. Проблемы здоровья не могут быть решены без учета всех его составляющих, всего спектра психосоматических и социальных факторов, непосредственно связанных с биосоциальными проблемами жизнеобеспечения человека.

Используя междисциплинарные взаимосвязи, социальный работник, овладевший знаниями основ социально-медицинской работы, непосредственно связанной с психосоциальной и педагогической деятельностью, должен подходить к решению таких вопросов с позиции современного понимания феномена здоровья как полного физического, душевного и социального благополучия.

Для оказания квалифицированной полноценной социальной помощи различным контингентам социально-уязвимых слоев населения (инвалидам, тяжелобольным, умирающим, страдающим социально зависимыми заболеваниями, детям с физическими и психическими дефектами) социальный работник должен иметь знания социальной медицины, нормативных показателей развития индивидуума, функционирования его органов и систем, возможных отклонений, приводящих к нарушению функционирования отдельных органов и систем, ограничению жизнедеятельности.

Таким образом, социальная работа включает широкий круг задач социальной защиты населения. Однако было бы ошибочным полагать, что весь смысл этой работы сводится к максимальному удовлетворению потребностей подопечных, решению за них и вместо них большинства их проблем, предоставлению возможно большего количества услуг. В основе любой социальной программы должны лежать вопросы здоровья. Несоблюдение этого принципа неизбежно приведет к ущербности социальной программы и снижению ее эффективности. Социальная работа не может быть полноценной, если социальные работники не будут иметь ясного представления о сущности здоровья и здорового образа жизни.

Литература

1. Печчеи А. Человеческие качества / Пер. с англ. – М.: Мысль, 1989. – С. 312.
2. Иванов В.Н., Патрушев В.И. Инновационные социальные технологии государственного и муниципального управления. – 2-е изд., перераб. и доп. – М.: ЗАО «Издательство «Экономика», 2001. – С. 327. – (Энциклопедия управленческих знаний).
3. Маркс К. Капитал / Маркс К. , Энгельс Ф. Сос. 2-е изд. – Т.23. – С. 683..
4. Стефанов Н. Общественные науки и использование технологии. – М.: Мысль, 1976. – С. 238.
5. Марков М. Технологизация и эффективность социального управления. – М.: Мысль, 1982. – С. 57-58.
6. Афанасьев В.Г. Общество: системность, познание, управление. – М.: Политиздат, 1983. – С. 469.
7. Скробов А.П. О некоторых новых подходах к молодежной политике в условиях реформ // Социально-гуманитарные знания. – 1998. – №3. – С. 11-19.

Резюме

В данной статье автор рассматривает роль социального работника в системе здравоохранения, его цель и основные инструменты реализации государственной политики по сохранению общественного здоровья.

Түйін

Осы мақалада автор денсаулық сақтау жүйесіндегі әлеуметтік қызметкердің рөлін, оның мақсаты мен қоғамдық денсаулық сақтауды сақтаудың мемлекеттік саясатының негізгі құралдарын қарастырады.

Summary

In this article, the author examines the role of the social worker in the health care system, its purpose and the main tools for implementing public policy to preserve public health.

ӘОЖ 330.34:728.48 (574)

Өмірзақов С.Е., *«Туризм» мамандығының магистранты*
Ғылыми жетекшісі: ***Муталиева Л.М.,*** *э.ғ.к., доцент*
Л.Н. Гумилев атындағы ЕҰУ

ҚАЗАҚСТАН РЕСПУБЛИКАСЫНЫҢ ЭКОНОМИКАЛЫҚ ДАМУЫНДА ОЙЫН-САУЫҚ БИЗНЕСІНІҢ РӨЛІ

Ойын-сауық туризмнің ең басты түрлерінің біріне жатады және оларсыз бірде – бір саяхат өтпейді. Ойын-сауық демалысын өткізудің кәсіби қызметіне адамдардың қажеттіліктерін көңіл көтере отырып қанағаттандыратын кәсіпорындар қызметтерін жатқызамыз.

Ойын-сауық арқылы адам өзінің рухани қажеттіліктерін қанағаттандырады, тұлғалық қасиеттерін және әр түрлі әлеуметтік ортадағы өзінің рөлін бағалайды. Сонымен қатар көңіл көтеру жағдайларын жасауды мақсат етіп қояды, яғни ойын-сауық процесі көңіл көтеруге қажетті әс-әрекеттерге тәуелді болады. Қазіргі таңда туризм тек ақсүйектер қауымына емес, сонымен қатар жалпы халықтық сұранысқа ие өнім.

Ойын-сауық демалысын өткізу бұл тек қажеттіліктерін қанағаттандырып, көңіл көтеру ғана емес, жылдан – жылға өсіп келе жатқан, миллиардтаған айналымы бар әлемдік индустрия болып табылады. Ондай кәсіпорындарға қызметі ойын-сауықпен сипатталатын – цирк, аттракциондар, ойын залдары, демалыс саябақтары, кинотеатрлар және т.б. жатады. Әр түрлі кинотеатрлар, театрлар, концерт залдары да ойын-сауыққа жатады. Дене шынықтыруға жататын қызметтерді де ойын-сауыққа жатқызуға болады: клубтар, спорт залдары және т.б.

Мәдени құндылықтарды да – кітапхана, мұражай, көрмелерді де ойын-сауықпен байланыстыруға болады. Ойын-сауық арқылы адам өзінің рухани, интеллектуалдық немесе физиологиялық қажеттіліктерін қанағаттандырады, өзін тұлға ретінде бағалайды, өзінің ролін әр түрлі жағдайларда және әлеуметік жүйелерде талдайды, әр түрлі сезімге бөленеді.

Ойын-сауық қоғамның жағдайына тікелей әсер ететін адамның күнделікті өміріндегі маңызды сфераның бірі. Оған деген қажеттілік адамның бірінші қажеттіліктерін қанағаттандырғаннан кейін пайда болады. Өмір сүру дағдысы адамдардың қызығушылығы, қызметі және көзі жеткен болмыс, тұрмыс формасы болып саналады. Адамның өмір сүру дағдысы қоршаған ортамен өзара қарым-қатынас және іс-әрекетінің қайталанбас портреті болып табылады.

Республикамызда дәстүрлі түрдегі ойын-сауық түрлерімен қатар, ойын залдары, үлкен-үлкен ойын-сауық кешендері, интернет арқылы көңіл көтеру секілді ойын-сауықтың жаңа түрлері де дами түсуде. Ойын-сауық бизнесінің кейбір түрлері бір кездері біздің елімізде заңнан тыс жүзеге асқан еді, мысалы ойын бизнесі және т.б., қазіргі таңда олар заңдастырылған және ойын ғимараттарының әр түрлі түрлері пайда болды: казино, ойын автоматтарының жүйесі, жекеменшік көркем өнер галереялары, көрме залдары және басқалары.

Туризм саласы білім деңгейін көтеруде, қызмет көрсету саласын дамытуға және көптеген әлеуметтік мәселелерді шешуде, жаңа ақпарат алмасу әдістерін қолдануда үлкен маңызға ие. Сонымен қатар, қазіргі кезде әлемдік экономикада ауқымды кіріс әкелетін сала. Біздің елімізде соңғы жылдары ойын-сауық бизнесіне баса назар аударуда. Төмендегі кесте бойынша құмар ойындар мен бәс тігу қызметтері 2012 жылы 3058,7 құраса, 2014 жылы 13 459,6 млн теңгені құрап отыр, яғни қызметтердің 40% артқандығын көрсетіп отыр. Соның ішінде Ақмола облысы, Алматы қаласы, Астана қаласы жоғарғы өсу қарқынын көрсетсе, ал Шығыс Қазақстан, Батыс Қазақстан, Қарағанды облыстарында төмен көрсеткішке ие (1-кесте).

1-кесте. **Құмар ойындар мен бәс тігу бойынша қызметтерден түскен түсімдер,** (млн теңге)*

Барлығы	2014 ж.	2015 ж.	2016 ж.	Ауытқу (2016 / 2014 жж. * 100%)
Қазақстан Республикасы	3 058,7	9 274,00	13 459,6	8,6%
Ақмола	57,5	1 115,6	3 219,0	48%
Ақтөбе	-	-	1,4	26%
Алматы	457,6	3 632,9	5 627	82%
Атырау	2,1	15	20,1	25%
Батыс Қазақстан	-	-	-	38%
Жамбыл	88,7	107,2	98,6	51,8%
Қарағанды	-	-	-	43%
Қостанай	0,2	29,8	28,6	75%
Қызылорда	69,1	72,1	78,3	62%
Маңғыстау	13,6	8	70,9	29,5%
Оңтүстік Қазакстан	0,9	57,3	-	55%
Павлодар	102,6	81,1	110,1	50%
Шығыс Қазақстан	-	32,1	-	13%
Алматы қаласы	1 985,2	2 930,3	3 009,1	25%
Солтүстік Қазақстан	51,6	55,4	52,3	25%
Астана қаласы	229,6	1 137,2	1 144,2	90%

Ақпарат көзі: ҚР Ұлттық Экономика министрлігі, Статистика комитеті [1]

Республикалық бюджетке ойын-сауық бизнесі салығынан түскен табыс жыл сайын көбеюде. Сурет көрсетілгендей 2014 жылы 1 156 341 мың теңгені құраса, 2016 жылы 4 393 460 мың теңгені құраған, сәйкесінше ол 79% артқандығын көрсетеді.

Сурет. **Ойын-сауық бизнесінен салықтан түскен түсім,** (мың теңге)*
**Ескерту – Мәліметтер [1] негізінде автормен құрастырылған*

Қазақстанда ойын-сауық бизнесіне салықтан түскен түсім мен қаржылық талаптартарды күшейту жұмыстары жүргізілуде. Осы тарапта 2007 жылғы ойын-сауық бизнесі туралы заңға толықтырылулар енгізілуде. Қазіргі таңда Қазақстанда әр түрлі спорттық іс-шараларға ұтыс мөлшерлемесін қою көптеп кездеседі. Ойын бизнесі туралы заңда 21 жасқа толу міндетті деп жазылса да, терминалдар мен ойын автоматтарында жас ерекшеліктеріне қарамастан ұтыстар тігілуде. Әлемде осы ойын-сауық мәселесін шешудің 2 тәсілі бар: бірі – мемлекетте толық түрде тыйым салу, екіншісі – арнайы орталықтарға көшіру. Қазақстанда бұған дейін казинолар Қапшағай және Щортанды қалаларына көшірілген болатын. Бұл казиноларға кіру 300-500 АҚШ долларын құрап, қарапайым адамдарға қолжетімсіз болатын. Ал қазіргі таңдағы ойын автоматтарының көп болуы азарт ойындарын ойнайтын адамдар қатарын көбейтіп отыр. Осы тұрғыдан Салық кодексінде букмекерлік кассаларға 75-150 АЕК дейін, яғни 138 900-277 800 мың теңге және тотолизаторға 75-2000 АЕК дейін, яғни 138 900-3 704 000 мың теңгеге дейін көбейту көзделуде. Осы толықтырылуда букмекерлік конторларға 20-40 мың АЕК, яғни 37,4-74,8 млн теңге, ал тотолизаторларға 5-10 мың АЕК дейін резервтік қоры болуы керек деп қарастырылуда. Осымен қоса, интернет казиноларға тыйым салынбақшы.

Қазіргі кезде елімізде букмекерлік конторалар лицензия алу үшін 1,1 млн теңге төленсе, ұтыстарды тіккенге байланысты әрбір терминалға шамамен 130 мың теңгеден төлейді. Осы мекемелерді лицензиялау бойынша бюджетке 2007-2012 жж. 6,2 млн долл. құраған. Тек 2013 ж. өзінде 600-800 млн теңге кіріс түскен. 2014 ж. ойын-сауық бизнесі саласына 76 лицензия берілген, оның ішінде казино – 17, ойын автомат залдарына – 10, букмейкерлік конторларға – 37, тотолизаторларға 12 лицензия берілген. Қазіргі таңда 13 казино, 8 ойын автомат залдары, 37 букмекерлік контора, 2500 ұтыс тігетін мекемелер жұмыс жасауда. Сонымен қатар республикалық бюджетке 2011-2016 жж. аралығында казино, ойын залдарынан кіріс 19,4 млрд теңгені құраған, сәйкесінше 2011-2016 жж. аралығында букмекерлік конторлардан 3,2 млд теңгені құраған. Сонымен қатар әр түрлі ойын-сауық мекемесіне салық салу түрлі деңгейді көрсетеді (2-кесте).

2-кесте. **Ойын-сауық бизнесіне бірлік объектісіне салық салудың мөлшері**

№	Ойын-сауық мекемесі	Айлық салық	Салық мерзіміне табыстың шекті мөлшері	Бюджетке жыл ішіндегі кірістер (мекеменің минималды көлемі бойынша)
1	2	3	4	5
1.	Казино	1 ойын үстелі – 830 АЕҚ	135000 АЕҚ	20 (үстел) х 830 (АЕҚ) х 12 (ай) х 1 512 (тг.) = 301 190 400 тг.
2.	Ойын автоматтар залы	1 ойын автоматы – 30 АЕҚ	25000 АЕҚ	50 (ой.авт) х 30 (АЕҚ) х 12 (ай х 1 512 (тг.) = 27 216 000 тг.

1	2	3	4	5
3.	Тотализатор	125 АЕҚ	2500 АЕҚ	125 х 12 (ай) х 1 512 (тг.) = 2 268 000 тг.
4.	Букмекерлік кеңсе	75 АЕҚ	2000 АЕҚ	75 х 12 (ай) х 1 512 (тг.) = 1 360 800 тг.

**Ақпарат көзі: ҚР Ұлттық Экономика министрлігі, Статистика комитеті [2, 3]*

Ойын-сауық индустриясын дамыту тұрғысынан мемлекеттің ең үлкен жасаған жобаларының ішінен Қапшағай қаласында Диснейленд-парк және Лас-Вегас үлгісі бойынша туризм және ойын-сауық индустриясының құрылысын қамтамасыз ету үшін техникалық-экономикалық негіздеме (ТЭН) мен жобалық-сметалық құжаттама (ЖСҚ) әзірленуін және Щучинск-Бурабай курорттық аймағындағы ойын-сауық индустриясын қоса алғанда, ілеспелі қызмет көрсетулер саласын дамыту үшін жағдайлар жасау жобасын басып айтуға болады. Қазақстанда жасырын жұмыс істеуге көшкен казиноларды заң орындары үлкен қалаларда жиі әшкерелеп жатады. Алайда, көлеңкелі бизнесті біржолата жоюға мемлекеттің дәрмені жетпей отыр. Қазақстанда 2007 ж. «Ойын бизнесі туралы» заң күшіне енген соң ірі қалалардағы казинолар мен ойын автоматтарының жұмыстары тоқтатылған. Заң бойынша елде ойын бизнесін тек екі жерде – Қапшағай мен Бурабайда ұйымдастыруға ғана рұқсат етілген. ҚР Қылмыстық кодексінің 190-шы бабы бойынша заңсыз кәсіпкерлік қызмет жасағаны үшін жауапкершілікке тарту үшін әлгіндей әшкереленген күмәнді орыннан кемінде 500 айлық есептік көрсеткіштен асатындай ақша қаражаты тәркілену керек. Егер, ондай сома табылмайтын болса, заңсыз ойынханалардың иелері тек әкімшілік жауапкершілікпен шектеледі. Ал бұл көлеңкелі бизнестен табысты ондаған, жүздеген мыңдап тауып жатқандар үшін түк емес, дейді мамандар. Әйткенмен, құқық қызметкерлері «Ойын бизнесі туралы» заңға енген соңғы өзгерістер астыртын ойынхана басшыларына біршама тосқауыл бола алады деп үміттенеді [4].

«Ойын бизнесі туралы» заңда көптеген кемшіліктер болды. Бірақ қазір солардың барлығы жойылды. Енді ондай ойынханалардың іс-әрекеттері ешқандай ақшалай сыйлықтарды немесе өзге де заттар мен сыйлықтарды мүлдем көздемейтін болғанда ғана олардың қожайындары жауапқа тартылмайды. Сондай-ақ, бұдан былай заң бұзғаны анықталған жағдайда кінәлілерді ҚР қылмыстық кодексінің 190-шы бабының бірінші тармағы бойынша 2 жылға дейін, ал екінші тармағы бойынша 5 жылға дейін бас бостандығынан айыру көзделген. Кейбір сарапшылар, мемлекет пен ойын бизнесі арасындағы мәміле қоғам үшін тиімді деген пікір білдіреді.

Ойын-сауық индустриясының болашағына келетін болсақ, бүгінде дүниежүзі бойынша туризмнен түсетін табыс мұнайдан түсетін табыстан кейін екінші орынды алады. Ойын-сауық туризмін дамыту – бүгінгі күннің басты талабы. Бәсекеге қабілетті қазіргі заманға тиімді туристік салада халықты жұмыспен қамтамасыз ету, ішкі және сыртқы туризмінің көлемін көбейту арқылы республика халықының табысын тұрақты өсіруге ықпал жасау туризм саласының басты мақсаты болып саналады. Тез қарқынмен өсуіне байланысты оны өткен жүзжылдықтың (ғасырдың) экономикалық феномені, әрі келген жүзжылдықтың (ғасырдың) болашағы зор бизнесі деп болжалуда. Бүкіләлемдік туристік ұйымның болжамы бойынша XXI ғасырда туристік индустрияның өсуі артады және 2020 ж. әлемдегі туристік саяхаттар 1,6 биллион бірлік құрайды.Біріккен туристік ұйым болжамы бойынша 2020 ж. қарай 2 есеге өсуі мүмкін. Бұл статистикалық мәлеметтер барысында ҚР белсенді туризмі даму үстінде екендігін көреміз. Қазақстан ойын-сауық индустриясы дамуында үлкен жетістіктерге жетеді деп күтілуде және солай деп сенеміз.

Әдебиеттер

1. ҚР Ұлттық Экономика министрлігі. Статистика комитеті. // www.stat.gov.kz
2. ҚР «Жеке кәсіпкерлікті қорғау мен қолдау туралы» Заңы. 1992 жылғы 4 шілде.
3. Савояров Н. Культурный туризм // Туризм: практика, проблемы, перспективы. – 2003. – №3. – С. 34-36.
4. Винокуров Л. Путешествие для экстремалов // Қазақстанская правда. – 2008, 28 марта. – С. 2.

Түйін

Тақырыптың негізгі өзектілігі Қазақстан Республикасындағы ойын-сауық индустриясының қазіргі мәселелері мен оны шешу жолдарын анықтауға бағытталған.

Резюме

Основная актуальность темы – выявление текущих проблем и решений индустрии развлечений в Республике Казахстан.

Summary

The purpose of the article: to define the problems of entartainment industry and its solutions in Kazakshtan.

УДК 371.9:376.112.4

Рахимова О.Б., *магистрант спец. «Социальная работа»*
Научный руководитель: ***Бурганова Р.И.,*** *к.п.н., доцент*
КазУЭФМТ

К ВОПРОСУ О КОМПЛЕКСНОЙ РЕАБИЛИТАЦИИ РЕБЕНКА С ОГРАНИЧЕННЫМИ ВОЗМОЖНОСТЯМИ

На современном этапе развития в Республике Казахстан отмечается динамика роста детей с ограниченными возможностями здоровья. Очень важна своевременная диагностика и лечение, но не менее значимым является реабилитационный период. В данной статье мы рассмотрим подробнее процесс реабилитации детей с ограниченными возможностями.

Достаточно много научных исследований посвящено процессу реабилитации. Рассмотрим некоторые определения. Л.В. Василенко рассматривает реабилитацию как систему государственных, социально-экономических, юридических мероприятий, направленных на предупреждение заболеваний, ведущих к временной или стойкой утрате работоспособности, и на возвращение больных или инвалидов к общественно полезному труду [1].

Несколько иное содержание имеет определение С.В. Степуховича: «Реабилитация – совокупность медицинских, социально-экономических и иных мероприятий, направленных на максимально быстрое и полноценное восстановление здоровья, заболевшего и его эффективный и ранний возврат к обычным условиям жизни, труда, учебы» [2].

Авторы Н.Ф Дементьева, Э.В Устинова они представляют другое понятие определения, реабилитация (восстановление) определяется как комплекс медицинских, педагогических, профессиональных и юридических мер, направленных на восстановление (или компенсацию) нарушенных функций организма больных или инвалидов [3].

В своих исследованиях М.В Воронцова, В.Ю. Макаров, Ю.С. Моздокова рассматривают психологическую реабилитацию, как меру, позволяющую инвалиду успешно адаптироваться в окружающей среде и в обществе. Которая будет помогать принимать и выполнять соответствующие роли, психологически защищать себя, достичь необходимого морально-психологического равновесия [4].

В работах Л.И Акатова рассматривается комплексная реабилитация ребенка-инвалида, которая понимается как процесс и система медицинских, психологических, педагогических и социально-экономических мероприятий, направленных на устранение или возможно более полную компенсацию ограничений жизнедеятельности, вызванных нарушением здоровья со стойким расстройством функций организма [5].

Мы разделяем точку зрения ученого и считаем, что опыт такой работы накоплен и эффективно реализуетсяв деятельности Реабилитационного центра Общественного благотворительного фонда «Касиетты Жол».

С 22.09.2014 г. на базе «Городской детской больницы №2» г. Астаны начал функционировать под эгидой партии НурОтан «Будущее нации – здоровые дети», при активной поддержке Департамента «Управления здравоохранения», акимата г. Астана в финансовой поддержке ФНБ «Самрук-Казына» – Реабилитационный центр Общественного благотворительного фонда «Касиетты Жол». Данный центр ориентирован на оказание комплексного восстановительного лечения детей с патологией центральной и периферической нервной системы. Приоритетным направлением, которого является комплексная нейро-реабилитация детей с диагнозом детский церебральный паралич.

Особенностью работы центра является то, что одномоментно комплексное лечение получают 50 детей с нейро-ортопедической патологией. Длительность лечения составляет 21 день. Периодичность 2-3 раза в год для каждого ребенка. Реабилитация проводится по амбулаторному и стационарному принципу. Реабилитационный центр осуществляет гарантированный комплекс реабилитационных мероприятий медицинского, психолого-педагогического, социального направления на основе методов PNF, Боббат, Кинезотерапии, кондуктивной терапии, в основе которых лежит мультидисциплинарное, интегрированное взаимодействие знаний, направленных на качество жизни ребенка.

В работе с детьми используется метод «зеркальных тренировок». Метод направлен на активацию нейронов в визуальной и мотороной области мозга для достижения улучшения функций верхней конечности. Устанавливается зеркало на стол перед ребенком так чтобы пораженная сторона оставалась невидимой. Ребенок видит движения, что приводит к визуальной иллюзии – пораженная часть двигается так же как и здоровая. Методику проводят эрготерапевты и кинезотерапевты. Также проводят инструментально-диагностические исследования и консультативный осмотр узких специалистов по показаниям. Осуществляется ряд лечебных мероприятий: УФО зева, носа, спины, электрофорез, ингаляции, гидрокинезетиотерапия, локомат, УВЯ-терапия. Проводятся шкалы больших моторных функций, это стандартизированный оценочный тест двигательных навыков ребенка, соответствующих определенному этапу моторного развития и позволяющий объективно оценить уровень развития ребенка при детском церебральномпараличе. Центр располагает специальным оборудованием, таким как «вертикализатор», «ходунки», «мотомед», «локамотор» и др.

В состав МДК реабилитационного центра входят ряд специалистов:

- врач координатор невропатолог, который занимается диагностикой и лечением болезней, связанных с нервной системой и координирует работу МДК;
- врач по лечебной физкультуре, назначение индивидуальных занятий по кинезотерапии, механотерапии, применение инновационных технологий;
- специалист-инструктор по лечебной культуре;
- специалист-инструктор по трудотерапии, разработка предметно-манипулятивной деятельности верхних конечностей;
- психолог, для уточнения психических расстройств и их коррекции;
- логопед, выявление речевых расстройств и их коррекция;
- дефектолог, выявление дефектов познавательной деятельности и их коррекция;
- медицинские сестры по уходу;
- социальный работник-специалист, оказывающий специальные социальные услуги в области здравоохранения и осуществляющий оценку и определение потребности в специальных социальных услугах, имеющий необходимую квалификацию, соответствующую установленным требованиям.

За период с 2017 года была оказана Центром,комплексная реабилитацияс ДЦП в количестве 1365 детей, 521 специалистов участвовали в семинарах и курсах по реабилитологии.

Таким образом, обобщив опыт центра Общественного Благотворительного Фонда «Қасиет-тіжол» г. Астаны, считаем целесообразным создать дополнительные условия для их участия в культурной жизни общества:

- обеспечить безбарьерный доступ детей с ограниченными возможностями здоровья в учреждения культуры, разработав порядок обеспечения условий доступности для детей с ограниченными возможностями здоровья культурных ценностей и благ (установить мнемосхемы, рельефные стрелки, предусмотреть надписи, выполненные рельефно-точечным шрифтом);
- проводить круглые столы с заинтересованными лицами и представителямиучреждений

социальной защиты населения и культуры по вопросам комплексной реабилитации детей с ограниченными возможностями здоровья;

- использовать различные формы для совместных творческих занятий здоровых людей и детей с ограниченными возможностями здоровья в форме инклюзии;

- проводить специализированные занятия для сотрудников учреждений, направленных на повышение их уровня знаний, профессионального мастерства, умение найти индивидуальный подход к каждому ребенку с ограниченными возможностями здоровья;

- формировать благоприятное общественное мнение в отношении детей с ограниченными возможностями здоровья на основе доверия, поддержки и взаимоуважения. Все это, по мнению авторов, позволит реализовать задачу комплексной реабилитации детей с ограниченными возможностями здоровья как элемента социальной политики, что перекликается с летучим афоризмом древнегреческого философа Сократа: «В каждом человеке солнце. Только дайте ему светить».

Литература

1. Василенко Л.В. Социальные аспекты реабилитации детей инвалидов.

2. Степухович С.В. Социальные отношения в системе реабилитации / С.В. Степухович // Профессиональная реабилитация детей и молодежи с ограниченными возможностями здоровья: проблемы и перспективы. –Самара, 1998. – С. 18-24.

3. Дементьева Н.Ф, Устинова Э.В. Роль и место социальных работников в обслуживании инвалидов и пожилых людей. – М., 1995. – 108 с.

4. Дубровская Т.А., Воронцова М.В., Кукушкин В.С. Адаптация и реабилитация детей с ограниченными возможностями здоровья. – 2011. – 364 с.

5. Акатов Л.И. Социальная реабилитация детей с ограниченными возможностями здоровья. Психологические основы: Учеб. пособие для студ. высш. учеб. заведений. – М.: Гуманит. изд. центр ВЛАДОС, 2003. – 368 с.

6. http://kzhol.kz (дата обращения 09.11.2017 г.).

Резюме

В статье автор рассматривает комплекный подход в реабилитации детей с ограниченными возможностями.

Түйін

Бұл мақалада автор мүгедектігі бар балаларды оңалтуға жан-жақты көзқарасты қарастырады.

Summary

In this article the author considers a comprehensive approach to the rehabilitation of children with disabilities.

UDC 338.48:379.85 (574)

G.S. Savetkanova, L.M.Mutalieva

L.N. Gumilev Eurasian National University

DEVELOPMENT OF THE INTERNATIONALTOURISM INDUSTRY OF KAZAKHSTAN

The development of tourism in any country depends on many factors. For this, advertising of the region as a tourist object is very important.Moreover, legal support for the tourism industry plays an important role. The customs formalities of the state and its international relations with other countries largely determine the level of development of tourism in the country. And, of course, it is impossible not to focus on the state of the tourism infrastructure, because the degree of infrastructure development is an indicator of the attractiveness of the region.

Also, the growth in the number of tourists depends on the political situation in the region, because not many vacationers now dares to go to a state where the unstable political situation. But the decisive role in

the development of the state as an attractive facility for travelers plays recreational resources of the region and the tourism product that it has to offer.

The Republic of Kazakhstan, like any other state in Central Asia, has a good tourist potential. This country can offer tourists various types of tourism. Any of us can choose, if desired, either pilgrimage or eco-adventure tourism. Tourist product of Kazakhstan has its own peculiarity, as the tourist product of many neighboring countries has a seasonal character, which also refers to the shortcomings of tourism development in this country.

Along with this, the advertising of this state is poorly developed as a tourist object abroad, in most cases tourists either go to their relatives or simply go there for work. State support for the tourism industry in the Republic of Kazakhstan, too, leaves much to be desired, the legislative base is not properly worked out. Another obstacle to attracting more tourists to this state is the passport and visa regime of the state and difficulties in passing registration of foreign citizens on the territory of the country. Another factor hampering the development of tourism in the country is the level of infrastructure development. Since the state is only beginning to support the tourism industry as a promising branch for the country, the infrastructure is at an initial level. With such a weak infrastructure development, prices are significantly overstated, in order to get a big benefit from the minimum number of tourists.

The main goal of the development of tourism in Kazakhstan is the creation of a modern highly efficient and competitive tourist complex on the basis of which conditions for the development of the industry as a sector of the economy, integration into the world tourism market and the development of further international cooperation in the field of tourism will be ensured.

With the aim of reforming and developing the tourism industry in Kazakhstan, the Government has developed and approved the Concept for the Development of the Tourism Industry of the Republic of Kazakhstan until 2020. The main goal of this program was the creation of a competitive tourism industry to ensure employment of the population, stable growth of incomes of the state and the population due to the increase in the volumes of inbound and domestic tourism. The goal set the priority tasks that need to be addressed in the near future. These tasks include the development of the infrastructure of Kazakhstan tourism, the creation of an effective mechanism of state regulation and support of tourism, the formation of an attractive tourist image of the country, the increase of the tourist potential of the republic and the formation of zones with recreational economic specialization.

The development of the tourist industry in Kazakhstan for the next two years can lead to tangible commercial results if the following conditions are met:

- proper equipment and commercialization of certain tourist products;
- increase in volume and reduction of the cost of air services within Kazakhstan, as well as between Kazakhstan and other countries;
- professional definition and implementation of specific promotional activities [1].

The main indicators of the development of the tourism industry are the number of tourist arrivals, the number of bed-days, as well as the amount of income from tourism activities. Achieving the goals and objectives of this Concept is determined through the growth of indicators of the development of tourism at each stage of development.

Successful implementation of goals and objectives under the condition of attracting investments and allocation of the necessary funds from the state budget will lead to the following growth of the indicators of the tourism industry in the Republic of Kazakhstan:

- places of accommodation of tourists: from 89 940 beds in 2013 to 206 thousand beds in 2020 (an increase of 2.3 times, with an aggregate annual growth rate of 12.6%);
- the number of overnight stays of tourists (both domestic and foreign): from 8 067 109 tourist accommodation in 2013 to 33.74 million tourist accommodation in 2020 (an increase of 4.2 times, with an aggregate annual growth rate of 22.7%);
- average length of stay of the tourist: from 2.4 nights for one arrival in 2013 to 4.0 nights for one arrival in 2020 (an increase of 1.6 times);
- the occupancy of placements: the number of rooms from 24.6% in 2013 to 45.0% in 2020 (an increase of 1.8 times);

- employment in tourism: from 129 thousand employees in 2012 to 234 thousand in 2020 (an increase of 1.8 times) [2].

The expected growth in tourism demand will occur, mainly due to the development of new tourist offers (the number of beds) and their professional commercialization. The structure of the total number of tourist arrivals in 2020: during the next years new accommodation will be built for 4.29 million tourist arrivals (50.8%), with almost half of tourists arriving in clusters of Almaty (23.8%) and West Kazakhstan (22%), while the other half will focus on clusters of Astana (17%), East Kazakhstan (11.9%), Southern Kazakhstan (8.6%) and other regions of the Republic of Kazakhstan (16.8%).

The analysis of tourist activity showed that tourists arriving from abroad prefer to stay in hotels that provide high-quality services and a full range of services. It is from business tourism that the further development of the hotel chain of international level will depend in large cities – business centers of the country. The modern tourist industry, based on the unique natural and cultural potential of the Republic of Kazakhstan, is a natural system-forming factor of the flexible integration of tourism into the system of world economic relations, one of the most dynamically developing and efficient in terms of return on invested capital by the industry, despite its capital intensity.

List of sources used

1. almatytourism.kz/upload/Files/Koncepciy_tourism_2020_eng.pdf [18.11.2017]
2. https://zakon.uchet.kz/rus/docs/P1400000508?word=Y [21.11.2017]

Summary

Recently, interest in Kazakhstan as a tourist destination has increased significantly worldwide, the tourism industry in the Republic of Kazakhstan at the state level has been recognized as one of the priority branches of the economy and in the implementation of the provisions of industrial and innovative development of the economy of Kazakhstan, a significant role is played by the tourist cluster.

Түйін

Соңғы уақытта Қазақстанға туристік бағыт ретінде қызығушылық айтарлықтай өсті, Қазақстан Республикасының туризм индустриясы мемлекеттік деңгейде экономиканың басым салаларының бірі болып танылды және туристік кластер Қазақстан экономикасының индустриялық-инновациялық дамуының ережелерін жүзеге асыруда маңызды рөл атқарады.

Резюме

В последнее время интерес к Казахстану, как к туристскому направлению, значительно возрос во всем мире, индустрия туризма в Республике Казахстан на государственном уровне признана одной из приоритетных отраслей экономики и в реализации положений индустриально-инновационного развития экономики Казахстана значительную роль занимает туристский кластер.

УДК 159:364(075.8)

Сейткалиев Ш.М., *магистрант спец. «Социальная работа»*
Научный руководитель: ***Абдугалина С.Е.,*** *к.п.н., доцент*
КазУЭФМТ

СОЦИАЛЬНАЯ РЕАБИЛИТАЦИЯ ДЕТЕЙ С МЕНТАЛЬНЫМИ РАССТРОЙСТВАМИ

Оказания социальной помощи детям с особыми нуждами является одной из актуальных направлений социальной работы как в Казахстане, так и во всем мире. От эффективности организации комплексной социальной реабилитации в определяющей степени зависит жизнедеятельность детей с ментальными расстройствами.

Увеличение в обществе количества детей с ментальными расстройствами требует усиление внимания к этой категории детей со стороны государственных учреждений, неправительственных организаций. В связи с реализацией Закона РК «О специальных социальных услугах» созданы условия для расширения объема социальных услуг [1].

Наиболее актуальными задачами социальной политики в отношении детей с ментальными расстройствами являются обеспечение им равных со всеми другими гражданами Республики Казахстан возможностей в реализации прав и свобод, устранение ограничений в их жизнедеятельности, создание благоприятных условий, позволяющих им вести полноценный образ жизни.

Современное состояния оказания социальной реабилитации детям с ментальными расстройствами в нашей стране имеет законодательную базу. Нормативно-правовой базой системы социальной защиты детей-инвалидов РК являются следующие документы: Конституция РК, Закон РК «О социальной защите инвалидов в Республике Казахстан», Закон РК «О специальных социальных услугах», Закон РК «О социальной защищенности инвалидов в Республике Казахстан» и другие нормативные акты [2].

На сегодня одним из учреждений, оказывающих социальную реабилитацию являются Центры социального обслуживания. Это государственные учреждения, предоставляющее полный комплекс услуг по качественному уходу за детьми с ментальными расстройствами.

Центр предназначен для проживания детей с ментальными расстройствами требующих постоянного постороннего ухода.

Работа учреждения направлена на полное удовлетворение нужд проживающих, на непрерывное повышение качества оказания специальных социальных услуг и эффективности социальной адаптации получателей услуг. Центр оказывает специальные социальные услуги в условиях стационара, при стационаре действует отделение дневного пребывания [3].

Целью деятельности Центра является реализация гарантированного государством права детьми с ментальными расстройствами на стационарное социальное обслуживание.

Организованная здоровьесберегающая среда обеспечивает системный подход в укреплении здоровья детей. Ребятам в учреждении оказывается комплексно-реабилитационная помощь, которая включает медицинскую терапию, психолого-педагогическую коррекцию, социальную адаптацию. Благодаря комплексному медико-педагогическому воздействию, а также индивидуально-дифференцированному подходу к детям с ограниченными возможностями здоровья коллектив добивается положительной динамики в их развитии и социальной адаптации.

Для организации реабилитационных мероприятий, лечебно-трудовой, образовательной деятельности культурного и бытового обслуживания создаются условия, обеспечивающие развитие детей с ментальными расстройствами в соответствии с гигиеническими нормами и требованиями [4]:

- спальни;
- игровые комнаты;
- мебель, оборудование, мягкий инвентарь;
- сбалансированное пятиразовое питание;
- автотранспортные средства.
- сенсорная комната;
- специализированный кабинет среда Монтессори;
- физиокабинет (ЛФК);
- кабинеты логопеда, психолога, дефектолога;
- комната социально-бытовой ориентации;
- лекотека, библиотека;
- кабинет арт-терапии;
- музыкальный зал;
- швейная, столярная мастерские;
- зимняя оранжерея;
- игровые, спортивные площадки;
- физкультурный зал;

- спортивные площадки.

В социальную реабилитацию центра социального обслуживания входят:

1. Социально-психологические услуги – в учреждении создаются щадящие условия, исключающие психологические травмы. Работа, проводимая психологом, направлена на коррекцию психологических процессов, преодоление и ослабление отклонений в поведении (занятия в сенсорной комнате, Монтессори).

2. Социально-педагогические услуги – учебно-воспитательный процесс ведется по «Коррекционно-образовательной программе для детей с тяжелой формой умственной отсталости» и Модели комплексной реабилитации. Педагогический коллектив самостоятелен в выборе вариативных, общеразвивающих и коррекционных программ.

Дети также получают возможность обучения и по многим прогрессивным программам к примеру: арт-терапия, трудотерапия, агротерапия, кинезиотерапия, гарденотерапия, акватерапия, изотерапия, эгротерапия.

3. Социально-экономические услуги – оказание содействия в получении полагающихся льгот детям-инвалидам, пособий, улучшения жилищных условий, компенсации и других выплат.

4. Социально-правовые услуги – юридическое консультирование в области предоставления специальных социальных услуг и по вопросам, связанных с оформлением разных документов, имеющие юридическое значение оказывает юрист учреждения.

5. Социально-культурные услуги – согласно плана анимационных услуг в учреждении организуются праздники, досуговые мероприятия. Для творческого развития детей организуются различные кружки: «Глинопластика», «Бисероплетение», «Бумагапластика», «Юный актер» и другие. Дети с ментальными расстройствами участвуют и посещают культурно-массовые мероприятия: театры, выставки, парк, концерты, цирк, кинотеатры.

6. Социально-трудовые услуги – работа по формированию трудовых навыков и умений детей. В швейной, столярной мастерских, зимней оранжереи дети получают элементарные трудовые навыки, умение работать в коллективе, учатся видеть результат своего труда.

В системе социальной реабилитации осуществляется оценка особых нужд и потребностей детей с ментальными расстройствами, которое проходит в два этапа:

1 этап – первичная оценка;

2 этап – окончательная оценка.

Первичная оценка проводится в виде анализа информации о самом ребенке и его микросоциуме. Роль социального работника на этой стадии заключается в том, чтобы провести первичную оценку состояния, развития и потребности ребенка в социальной помощи и вносит ее в учетный документ «Карта развития ребенка» в соответствии с индивидуальном планом работы.

При этом специалист руководствуется сведениями, полученными от родителей ребенка и его самого, детального изучения документов:

- выписка медико-социальной-экспертной комиссии;
- выписка из истории болезни ребенка;
- педагогическая характеристика ребенка;
- заключение психолога;
- продукты творческой деятельности ребенка (рисунки, тетради, поделки);
- справки о социально-экономическом положение семьи.

Для характеристики социального статуса ребенка важны следующие сведения:

- когда впервые появились проблемы в развитии;
- шаги по преодолению этих трудностей;
- проводилась ли коррекционная, медицинская реабилитация;
- сведения о составе семьи;
- жилищно-бытовые условия семьи;
- наличие своего угла и детских принадлежностей;
- сепарационных моментов в жизни ребенка;
- воспитательный потенциал семьи;

- защищенность ребёнка в правовом отношении.

В процессе сбора первичной информации социальный работник может оценить потребности ребёнка и его семьи в социальной поддержке. Он имеет представление об имеющемся социальном неблагополучии лица с ограниченными возможностями, а также о необходимых мерах помощи экономического, правового, медицинского, психолого-педагогического характера [5].

Второй этап проводится с целью дифференцированного определения нужд и потребностей детей с ментальными расстрйствами в оказании системы адресной социальной помощи, а также о возможности привлечения ребенка в образовательных, медицинских и иных реабилитационных мероприятиях.

Инструментарием в деятельности социального работника на данной ступени является учетный документ «Социальный паспорт ребенка и его семьи», который был разработан специалистами Центра САТР [6].

Социальный паспорт является учетным документом, который отражает состояние, нужды и потребности личности для планирования, контроля, анализа и корректировки перспектив и потенциала социального развития, т.е. для управления социальным развитием.

Социальный паспорт помогает:

- научно обосновать, прогнозировать и управлять социальными процессами;
- учесть и систематизировать нужды и потребности объекта социально педагогической поддержки;
- определить уровень социального развития и сопоставить его с достигнутыми техническими, экономическими, социальными и организационными показателями;
- компенсирует недостаток информации в существующих формах статистической отчетности;
- является основой для создания «банка данных» с использованием новых информационных технологий;
- управлять, планировать, контролировать целевыми государственными, региональными, местными и индивидуальными социальными программами.

В зависимости от возраста ребенка предусматриваются два варианта паспорта:

1 вариант – от 0 до 3 лет включительно;

2 вариант – предназначен для детей и подростков от 4 до 18 лет.

Учетный документ состоит из шести разделов:

1 раздел – паспортные данные ребенка;

2 раздел «Социальная характеристика семьи» которая включает в себя все аспекты состояния, развития семьи и ребенка (медицинский анализ, материальное состояние, бытовые особенности, половое воспитание, религия, досуг, родительские взаимоотношения, правовые моменты);

3 раздел посвящен характеристикам социально-психологического портрета ребенка, где рассматриваются параметры мнений ребенка в отношении мнения родителей и ведущего педагога ребенка;

4 раздел «Нужды ребенка с ограниченными возможностями», в котором учитываются потребности лица с ограниченными возможностями в социальных, образовательных, медицинских услугах;

5 раздел «Заключение», которое строится на основании анализа данных обследования семьи и с помощью Международной классификации функционирования ограничений жизнедеятельности и здоровья, разработанной и утверждённой Всемирной организацией Здравоохранения в 2000 году;

6 раздел «Индивидуальная программа реабилитации», в которой учитываются как состояние здоровья, так и возможности, потребности ребенка и его семьи. «Индивидуальная программа реабилитации», в которой учитывается как состояние здоровья, так и возможности, потребности ребенка и его семьи.

«Индивидуальная программа реабилитации» составляется на каждую четверть или пол года в зависимости от возраста и условий развития ребенка. В программе определяются необходимые мероприятия, их сроки, ресурсы для создания образовательных условий, реализации потенциальных возможностей ребенка и семьи с учетом выявленных нужд.

Диагностируемые факторы позволяют определить индивидуальные нужды и потребности

ребенка в прогнозируемых реабилитационных мероприятиях, а также направление системы социальной помощи.

Междисциплинарный подход в диагностика различных проблем ребенка производится в ходе совместного обследования и обсуждения командой специалистов различного профиля, позволяя получить более полную информацию о ребенке с ментальными расстройствами. Выявив проблемы и нужды ребенка, социальный работник совместно с другими специалистами составляет индивидуальную программу реабилитации и практических действий, направленных на предупреждение и коррекцию развития ребенка.

Таким образом, важным направлением социальной реабилитации детей с ментальными расстройствами является своевременное выявление, учет нужд и потребностей в социальных, образовательных, медицинских услугах. Основным принципом является принцип комплексного воздействия – создание единой системы научно-практических служб: социально-педагогической, психологической, медицинской.

Литература

1. Галагузова М.А., Мардахаев Методика и опыт работы социального педагога. – М.: Издательский центр «Академия», 2010. – 320 с.

2. Абдыкалыкова Г.Н. Проблемы развития системы оказания социальных услуг// Вестник, серия психологии и социологии. – Алматы: КазНУ им. Аль-Фараби, 2013. – №3(13). – С.4-8.

3. Гусейнова А.А. Основные направления медико-психолого-педагогической помощи дошкольника с тяжелыми двигательными нарушениями в условиях реабилитационного центра // Коррекционная педагогика. – 2010 . – №1(3). – С.21-26.

4. Кузнецова Л.П. Основные технологии социальной работы: Учеб. пособие. – Владивосток: Изд-во ДВГТУ, 2002. – 92 с.

5. Мартыненко А.В. Теория и практика медико-социальной работы: Учеб. пособие для студ. вузов, обучающихся по направлению подготовки и спец. «Социальная работа» рек. Мин-вом образования и науки РФ/ А.В. Мартыненко. – М.: Гардарики, 2007. – 158 с.

6. Материлы Республиканского Центра социальной адаптации и трудовой реабилитации (Центр САТР). – Алматы, 2003. – 45 с.

Резюме

Автор в своей статье анализирует оказание социальной реабилитации детей с ментальными расстройствами в РК. Рассмотрены особенности оказания социальной реабилитации детей с ментальными расстройствами в условиях центров социального обслуживания.

Түйін

Автор мақаласында Қазақстандағы психикасының бұзылуы бар балаларды әлеуметтік оңалту туралы мәселе талданады. Әлеуметтік қызмет көрсету орталықтарында психикасының бұзылуы бар балаларды әлеуметтік оңалтудың ерекшеліктері қарастырылады.

Summary

The author in his article analyzes the provision of social rehabilitation of children with mental disorders in Kazakhstan. Features of rendering social rehabilitation of children with mental disorders in conditions of social service centers are considered.

УДК 913.1/913.8
Сейтмагамбетова М.Т., *магистрант спец. «Туризм»*
Научный руководитель: ***Муталиева Л.М.,*** *к.э.н. доцент*
ЕНУ им. Л.Н. Гумилева

САКРАЛЬНЫЕ МЕСТА КАЗАХСТАНА

Сакральные места представляют собой природные объекты, часто обозначенные присутствием культовых сооружений. В таких местах могут находиться следующие объекты: мегалиты, менгиры, дольмены, кромлехи, сейды (сейда), оленные камени, каирни, обоо-таш, каменные лабиринты, кезеры (кезер-таш,балбал), каменные оградки, петроглифы, курганы, могильники. Сакральные объекты имеют не только материальное измерение, но и духовное, связаны с высшим миром.

В последнее время этот термин популярен среди представителей право-националистических движений, которые противопоставляют сакральное, как жизненный принцип, меркантильности общества потребления. Сакральное противоположно профанному, то есть, мирскому, повседневному.

В целом определение «сакрального» не сводится исключительно к обозначению религиозных объектов, а обозначает все особенно ценное, особо значимое в историко-культурном наследии народов.

Объекты с особым сакральным смыслом притягивают внимание людей, проживающих в отдаленных от них местах, в других городах и странах, людей с другими культурно-историческими традициями. Это явление издревле порождало потоки паломников и любопытствующих, к которым со временем добавились и потоки светских туристов, приносящих весомый вклад в бюджет государств, на территории которых расположены такие объекты.

На сегодняшний момент презентован проект под названием «100 общенациональных сакральных мест Казахстана», которые стали центром притяжения жителей всего Казахстана.
Вернуться к истокам, чтобы жить полноценной жизнью в настоящем и выстроить надежное будущее является одним из кредо нашего суверенного государства.

Научно-исследовательский центр «Қасиетті Қазақстан» («Сакральный Казахстан») создан в мае в Национальном музее РК при министерстве культуры и спорта. Появление данной структуры стал закономерным шагом на пути реализации программной статьи Президента Н.А. Назарбаева «Взгляд в будущее: модернизация общественного сознания», где главным фактором успешного развития государства, помимо материальных, природных и человеческих ресурсов, назван национальный дух [1].

Во всем мире наблюдаются естественные процессы глобализации. Но, как и у любого процесса, здесь происходят перекосы: люди стремятся к материальному обогащению, зачастую забывая о духовном наполнении. Также наблюдается рост уровня миграции среди молодежи. Если человек не связывает свою дальнейшую жизнь с родиной, это тоже говорит о кризисе. В первую очередь о кризисе духовном.

Глава государства в своей статье подчеркнул, что для достижения конкурентоспособности нации в глобальном мире нужно выработать механизмы регенерации исторической и культурной памяти.Поэтомуон инициировал культурно-идеологические проекты, в том числе проект по укреплению в сознании народа общенациональных святынь – «Сакральная география Казахстана».

На рисунке можно наглядно увидеть «Сакральную карту Казахстана», которая включает в себя наиболее известные святыни нашей страны. К этим местам принято возвращаться снова и снова для обновления жизненной силы, укрепления связи с предками. Сакральное место – значит священное.

Сакральные объекты призваны стать средством консолидации и идентичности нации. На всей территории страны создана единая сеть мест памяти, культурно-географический пояс святынь Казахстана.

Пояс стал основным каркасом национальной идентичности. Причем, здесь важна не столько материальная, вещественная сторона памятников, сколько духовные практики, связанные с сакральной сутью святых мест – объектов паломничества и поклонения.Именно они являются симво-

лической защитой, источником сохранения исторической, сакральной памяти народа. И задача проекта – выработать единую символику и принципы национального иммунитета, который поможет адекватно реагировать на инокультурное влияние и противостоять чуждым идеологическим культурам.

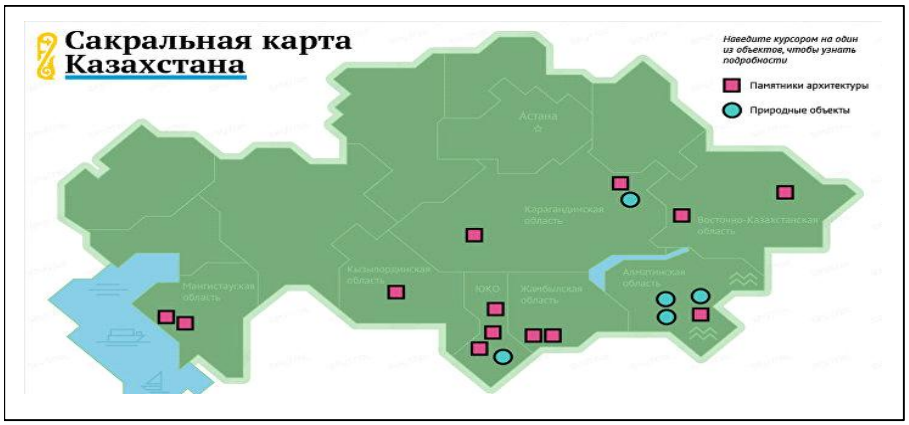


Рис. **Сакральная карта Казахстана***
**Источник: [1]*

Список сакральных мест разделены на два уровня: объекты общереспубликанского, национального и местного, регионального значения. В каждом регионе были созданы областные комиссии, которые в итогепредложили свои перечни. На текущий момент сформирован список общенациональных сакральных объектов, куда вошло 100 памятников. Они поделены на шесть категорий: особо почитаемые памятники природного наследия; археологические и архитектурные памятники; крупные средневековые городские центры и столицы Казахского ханства; религиозные и культовые объекты, являющиеся местами поклонения; сакральные места, связанные с историческими личностями; места, связанные с историческими и политическими событиями.

В результате изучения сакральных мест можно сделать SWOT-анализ, позволяющий определить слабые, сильные стороны, а также угрозы и возможности развития данного вида туризма (табл.).

Таблица. **SWOT-анализ сакральных мест Казахстана***

Сильные стороны	Слабые стороны
1	2
1) стратегическое положение; 2) сакральный пояс станет основным каркасом национальной идентичности казахского народа; 3) заинтересованность населения области в развитии внутреннего туризма; 4) созданная карта поможет адекватно реагировать на инокультурное влияние, а также противостоит чуждым идеологическим культурам; 5) разнообразие сакральных мест, таких как: - особо почитаемые памятники природного наследия; - археологические и архитектурные памятники; - крупные средневековые городские центры и столицы Казахского ханства; - религиозные и культовые объекты, являющиеся местами поклонения; - сакральные места, связанные с историческими личностями; - места, связанные с историческими и политическими событиями	1) слабая инфраструктура; 2) отсутствие условий для многодневных пребываний туристов на объектах, представляющих интерес (отсутствие придорожного сервиса); 3) недостаток квалифицированных специалистов в туристической индустрии; 4) изношенность самих объектов, материально-технической базы; 5) малая доступность к сакральным объектам; 6) низкая безопасность путешествий к сакральным памятникам; 7) недостаток маркетинговых мероприятий о создании сакральной карты Казахстана; 8) историческое сознание обрывистое, фрагментарное, нет целостности восприятия истории

1	2
Возможности	Угрозы
1) возможность развития системы частных кемпингов, мотелей; 2) создание новых рабочих мест; 3) высокий уровень узнаваемости Казахстана на международном рынке; 4) увеличение туристских потоков по въездному и внутреннему туризму; 5) увеличение инвестиционной активности в сфере туризма; 6) наличие международных связей; 7) возможность развития туристской инфраструктуры за счет привлечения инвестиций; 8) возможность выпуска книг, атласов по святым местам Казахстана, а также сняты фильмы	1) высокая стоимость туристических путевок в связи с высокими транспортными издержками; 2) нестабильная экономическая ситуация; 3) недостаточное финансирование; 4) потеря туристского рынка из-за низкого уровня туристского сервиса; 5) рост цен на туристские услуги и, как следствие, сокращение потока въездных туристов

**Источник: [2]*

Проведенный SWOT-анализ позволяет сделать обобщающий вывод, что при целенаправленной политике можно нейтрализовать большинство слабых сторон туристического потенциала нашей страны. Так как возможностей больше, нежели угроз для развития данного вида туризма.

Стоит отметить, что статья президента Казахстана Н.А. Назарбаева о модернизации общественного сознания за короткое время успела стать главным фактором успешного развития государства, помимо материальных, природных и человеческих ресурсов.

В каждой стране, у каждого народа есть святые места, знаковые исторические или мифологические точки. Они важны для этногенеза, для понимания каждого народа, живущего на территории государства. Это опорные точки, так называемые скрепы, прикрепляющие человека к земле, культуре.

На каждом историческом этапе любому государству это оказывалось нужно. В Казахстане был большой исторический период, когда все это изучалось, но как программа, предусматривающая какие-то государственные действия – не было. Благодаря появлению программы Президента Н.А. Назарбаева «Взгляд в будущее: модернизация общественного сознания» это стало реальным.

Одним из основополагающих принципов реализации проекта «Сакральная география Казахстана» является проведение широкомасштабного комплексного изучения, сбора материалов, систематизация по всем сакральным объектам Казахстана в виде полевых, этнографических экспедиций. Научно-исследовательские и полевые экспедиции проведут по шести областям страны (Южный, Северный, Восточный, Западный, Центральный и Юго-Восточный Казахстан).

В связи с вышеизложенным можно сделать вывод, что развитие нового вида туризма станет толчком для увеличения доли туризма в ВВП, созданию новых рабочих мест, развития системы частных кемпингов, мотелей, высокого уровня узнаваемости Казахстана на международном рынке, а также возможности развития туристской инфраструктуры за счет привлечения инвестиций.

Литература

1. Официальный сайт президента республики Казахстан. [http://www.akorda.kz].
2. Карта сакральных мест Казахстана. [http://e-history.kz/ru/publications/view/3137].

Резюме

В данной статье расскрывается тема сакральных мест Казахстана, которые являются духовным наследием нашей страны. На сегодняшний день сакральные места стали архитектурными, археологическими и историческими памятниками. Многие обхекты вошли в список Всемирного наследия ЮНЕСКО в составе «Объектов Великого Шелкового пути в Чанъань-Тянь-Шанском коридоре».

Түйін

Бұл мақалада біздің еліміздің рухани мұрасы болып табылатын Қазақстанның қасиетті жерлерінің тақырыбы ашылады. Қазіргі уақытта қасиетті жерлер архитектуралық, археологиялық және тарихи ескерткіштер

болды табылады. Көптеген нысандар ЮНЕСКО-ның бүкіләлемдік мұра тізіміне «Чанъаң-Тянь-Шань дәлізіндегі Ұлы Жібек жолы нысандары» бөлігі ретінде енгізілген.

Summary

In this article, the theme of the sacred places of Kazakhstan, which are the spiritual heritage of our country, is revealed. To this date, sacred sites have become architectural, archaeological and historical monuments. Many of the objects are included to the UNESCO World Heritage List as part of the "Objects of the Great Silk Road in the Chang'an-Tien-Shan Corridor".

УДК 152.27:364(075.8)

Сулейменова Н.М., *магистрант спец. «Социальная работа»*
Научный руководитель: ***Абдугалина С.Е.,*** *к.п.н., доцент*
КазУЭФМТ

МЕТОДЫ РЕАБИЛИТАЦИИ ДЕТЕЙ С ОГРАНИЧЕННЫМИ ВОЗМОЖНОСТЯМИ

Полноценное развитие ребенка как неотъемлемое право человека и одна из важнейших задач государственной политики на современном этапе и требует поиска наиболее эффективных путей достижения этой цели. Социальная реабилитация детей с ограниченными возможностями направлено на защиту прав человека, охрану и укрепление здоровья, свободное развитие в соответствии с индивидуальными возможностями.

Социальная помощь это сфера деятельности социальных работников и других специалистов, целью которых является удовлетворение интересов детей и родителей. В этой комплексной работе тесно переплетаются интересы родителей, медицинских работников, педагогов, психологов, различных социальных институтов, всего общества в целом [1].

В связи с этим человек, имеющий проблемы в интеллектуальной, физической, психической сферах, рассматривается как объект особой общественной заботы и помощи. А отношение общества к таким людям становятся критерием оценки уровня его цивилизованности и развития.

Одним из самых актуальных направлений социальной работы и социальной педагогики на современном этапе как в Казахстане, так и во всем мире является оказание комплексной социальной реабилитации детей с ограниченными возможностями.

От эффективности организации комплексной реабилитации в определяющей степени зависит предупреждение инвалидности и снижение степени ограничения жизнедеятельности и трудоспособности.

Поиск оптимальных методов социальной реабилитации детей такой категории уменьшит вероятность отставания в развитии детей из группы риска, повысит компетенцию членов семьи в удовлетворении их особых потребностей, уменьшит вероятность изоляции детей в специальных учреждениях, в отрыве от семьи, повысит возможность их социальной адаптации, полноценной интеграции в общество и впоследствии даёт шанс к независимой самостоятельной жизни.

Оценка развития детей в настоящее время основывается главным образом только на профессиональном заключении психолого-медико-педагогической комиссии или распоряжений в здравоохранении, при этом недостаточно уделяется сбору информации о поведении детей в условиях семьи.

Определенный прогресс в оценке потребностей таких детей, расширение возможностей не только государственных организаций, но и неправительственных организаций произошел в связи с принятием закона РК «О специальных социальных услугах».

В его основу легли такие положения международных документов «Конвенция о правах ребенка»; «Стандартные правила обеспечения равных возможностей для инвалидов» и другие, а также положение Конституции Республики Казахстан и результаты научного и практического опыта Центра САТР [2, 3, 4, 5].

Закон определил стратегические направления деятельности по развитию института социальной работы и поддержки персональных нужд для детей с ограниченными возможностями. Он направлен на профилактику детской инвалидности создания эффективной системы комплексной помощи и социальной адаптации детей с нарушениями в развитии, решение проблем, связанных с их реабилитацией, воспитанием, обучением, обеспечением техническими и вспомогательными компенсаторными средствами, обучением, трудовой и профессиональной подготовкой.

Одним из главных приоритетов дальнейшего реформирования системы оказания специальных социальных услуг и системы социального обслуживания в Республике Казахстан является необходимость совершенствования модели современных специализированных учреждений, которые должны обеспечить доступность и качество оказываемых социальных услуг, создать условия для повышения образовательного уровня учащихся, осуществления необходимой коррекции детям с ограниченными возможностями в развитии, выравнивание стартовых возможностей выпускников городских и сельских школ в получении среднего и специального образования.

В настоящее время возникла острая необходимость в создании условий для получения детьми с особыми нуждами комплексной реабилитации в психофизическом развитии и успешной социальной адаптации в социум.

В.П. Кащенко, Я. Корчек, Р.А. Сулейменова, Ж.И. Намазбаева, Г. Д. Хакимжанова акцентируют внимание специалистов и родителей на необходимость создания целостной системы обучения, воспитания и развития с щадящим охранительно-педагогическим режимом, поддерживающей терапией, социально-психологической и коррекционно-педагогической помощи.

В Англии создана международная религиозно-филантропическая организация Армия Спасения. Деятельность Армии Спасения охватывает в настоящее время 96 стран всех континентов земного шара. Причем, необходимо заметить, что работа ведется на 127 языках. Финансовую и интеллектуальную поддержку этой организации оказывают президенты республик, правительственные чины всех уровней. Промышленные магнаты и множество простых людей [6].

В реабилитационных центрах после лечения в больнице или клинике больные восстанавливают здоровье в 20 реабилитационных центрах Армии Спасения. Уильям Бут выделил семь ведущих правил социальной работы, которыми до сих пор руководствуется Армия Спасения при составлении социальных программ и планов индивидуальной работы:

1. План должен предусматривать коррекцию личности.

2. План должен предусматривать мероприятия по изменению обстоятельств жизни человека, если они являются причиной его тяжелого положения и находятся вне его контроля.

3. План должен соответствовать ситуации, в которой предстоит действовать.

4. План должен отражать постоянную «перманентную» на протяжении определенного времени работу, а не единичное усилие справиться с несчастьями сегодняшнего дня.

5. План должен быть выполним практически.

6. Действия, предусмотренные планом, не должны причинять вред человеку.

7. Помощь одному классу или группе не должна подвергать опасности благополучие других [7].

В Германии в большинстве клиник существуют социальные службы, в которых трудятся социальные работники непосредственно либо через Центральную социальную службу больниц. В центре внимания – решение финансовых проблем в связи с пребыванием клиента в больнице, поскольку в Германии нет бесплатного медицинского обслуживания, и финансирование осуществляется через страховые организации. Медицинские социальные работники в этой стране заботятся также о проведении лечения и реабилитационных мер, в том числе, о необходимости помещения в дом инвалидов после пребывания в клинике, заботятся о сохранении квартиры и рабочего места во время лечения, о снятии различных дополнительных психологических нагрузок для пациента (забота о детях, отсутствие родственников) [8].

Наиболее широко и эффективно социально-трудовая реабилитация инвалидов осуществляется в Германии, что можно объяснить имевшейся необходимостью преодолеть последствия мировой войны, оставившей после себя много инвалидов. Решением проблем социально-трудовой реабилитации инвалидов в этой стране заняты многие организации: государственные учреждения, благотво-

рительные агентства, различные общественные и церковные организации.

Общее руководство деятельностью по реабилитации инвалидов в Германии возложено на Федеральное управление по труду, которое организует обследование инвалидов, обучение, переобучение, трудоустройство. Фонды на материальное обеспечение, в том числе и на реабилитацию, формируются за счет взносов из заработной платы трудящихся и взносов предпринимателей. Услуги, предоставляемые инвалидам при проведении профессиональной подготовки, включают в себя:

- определение доступной профессии, опробование на рабочем месте, профессиональная подготовка, включающая общее образование;
- профессиональная адаптация, повышение квалификации, обучение и переобучение;
- помощь при предоставлении места работы и закреплении на нем, включая помощь при найме, помощь работодателю в организации рабочего места, выплате пособий.

В США умственная отсталость была признана национальной проблемой. В связи с этим была разработана Национальная программа по борьбе с умственной отсталостью, в соответствии с которой была поставлена задача по созданию центров по подготовке специалистов по реабилитации, профессиональному образованию, обслуживанию на местах умственно отсталых, разработке программ обучения и воспитания в школах.

Обслуживание умственно отсталых людей в США включает профилактику, диагностику, обучение, клиническое обслуживание, социально-реабилитационную службу.

В социально-реабилитационной службе авторы выделяют реабилитацию глубоко умственно отсталых лиц и общинно-реабилитационный сервис слабо умственно отсталых. Социальные службы в этом сервисе занимаются выбором путей реабилитации, имеется служба по дальнейшему трудоустройству. Весь общинно-реабилитационный сервис организуется в штатах в кооперации с государственными и частными учреждениями [1].

Каждая страна имеет свои пути решения проблемы адаптации и интеграции в общество умственно отсталых детей. Организация реабилитационной помощи людям с умственной отсталостью в европейских странах характеризуется большим разнообразием форм и подходов. Эти подходы часто определяются концептуальными воззрениями на природу человека и его развитие.

Реформирование системы социальной помощи в РК детям с особыми нуждами в соответствии с законодательными актами открывает широкие возможности по предоставлению комплекса социальных, педагогических, медицинских и психологических услуг, что способствует реализации и созданию модели гуманистической воспитательной системы, в которой могут быть созданы психолого-педагогические аспекты для коррекции особенностей психофизического развития ребенка-инвалида, благодаря взаимосвязи коррекционно-развивающих усилий всех субъектов процесса: социального работника, учителя, воспитателя, психолога, социального педагога, медицинского работника и самого ребенка.

Таким образом, изучение опыта различных стран выявило, что психолого-педагогические аспекты социальной помощи детям с особыми нуждами и их родителям играют немаловажную роль в их успешной интеграции и социальной адаптации в общество. В этой связи для Казахстана интересен международный опыт для создания общества, гарантирующего равенство возможностей, полное и эффективное вовлечение и включение в общество, уважающего особенности детей с особыми нуждами.

Литература

1. Социальная работа с инвалидами: Настольная книга специалиста / Под ред. Е.М. Холостовой. – М.: Институт социальной работы, 2015. – 210 с.

2. Материлы Республиканского Центра социальной адаптации и трудовой реабилитации (Центр САТР). – Алматы, 2003. – 45 с.

3. Всемирная декларация об обеспечении выживания, защиты и развития детей. – Нью-Йорк, 30 сентября 199г. – 29 с.

4. Государственная программа развития образования в Республике Казахстан. – Астана, 2005. – 92 с.

5. Концепция социальной защиты населения Республики Казахстан от 27.06.2001. – №886.

6. Теория и практика социальной работы: отечественный и зарубежный опыт. – М.: Тула, 2003. – Т.2. – 387с.

7. Материалы пленарных докладов 1 конгресса социальных работников Казахстана «Казахстанское общество и социальная работа»: новые вызовы и альтернативы, 8-9 октября 2004.

8. Хакимжанова Г.Д. Определение направлений развития социальной поддержки детей с ограниченными возможностями // Вестник Каз НУ. Серия психология и социология, 2014. – №3 (13). – С. 70-73.

Резюме

Автор в своей статье анализирует опыт различных стран в оказании социальной реабилитации детей с ограниченными возможностями в их успешной интеграции и социальной адаптации в общество. Рассмотрен международный опыт по основным методам включения детей с ограниченными возможностями в общество.

Түйін

Автордың мақаласында мүгедектігі бар балаларға әлеуметтік интеграция және қоғамға әлеуметтік бейімделудегі әлеуметтік оңалтуды қамтамасыз етудегі түрлі елдердің тәжірибесі талданады. Мүгедектігі бар балаларды қоғамға енгізудің негізгі әдістеріне қатысты халықаралық тәжірибе қаралады.

Summary

The author in his article analyzes the experience of different countries in providing social rehabilitation for children with disabilities in their successful integration and social adaptation into society. The international experience on the basic methods of inclusion of children with disabilities in society is considered.

УДК 159.922.1:37.018.1

Таушева А.С., *магистрант спец. «Социальная работа»*
Научный руководитель: ***Бурганова Р.И.,*** *к.п.н., доцент*
КазУЭФМТ

АКТУАЛЬНЫЕ ВОПРОСЫ СОЦИАЛЬНОГО СИРОТСТВА

В современном мире люди все чаще перестают замечать друг друга, в их отношениях становится все меньше любви, желания быть вместе и развивать семейные отношения. Семья как таковая перестает иметь ценность, взрослые часто заняты зарабатыванием денег или получением максимального удовольствия от того, что они делают, а дети отходят на «задний план».

На сегодняшний день в Казахстане живет более 33000 детей-сирот. По статистике, за последние 15 лет в республике усыновлено 50332 ребенка, из них 40925 – казахстанцами, 8860 – иностранными гражданами и 547 – родственниками-иностранцами

По данным Комитета по охране прав детей МОН РК за 2016 год насчитывалось более 32 тыс. детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, из которых 80% детей имеет родителей и родственников. Причины отказа от детей разные: в 96% это семьи, где родители лишены родительских прав, по причине алкоголизации взрослых; в 20% случаях – трудные материальные и бытовые условия семьи, а также нежелательная, незапланированная беременность. В 60% случаях социального сиротства причиной отказа от ребенка является его тяжелая болезнь [1].

Можно констатировать, что в современном обществе наблюдается процесс ослабления семьи как социального института, изменение ее социальных функций. Семья утрачивает свои ведущие позиции в социализации подрастающего поколения, что в свою очередь становится одним из источников социального сиротства. Данная проблема рассматривается в работах Ю.С. Жирова, Ф.И. Храмцовой, В.Г. Бочаровой, В.Д. Москаленко, О.А. Дорожкина и других. В работах ученых А.С. Подофедова, Р.Н. Кедярова, Н.С Поспелова рассматриваются истоки социального сиротства и средства его предупреждения. В научной литературе обсуждается проблема психического развития детей, находящихся в условиях дефицита общения с близкими людьми: Б.Г. Ананьева, М.И. Буянова, В.А. Петровский, Д.И. Фельдштейн, Д.Б. Эльконин и др.

Помимо научных исследований вопросы социального сиротства отражены в международных и государственных нормативно-правовых актах: Кодексе Республики Казахстан «О браке (супружестве) и семье», Декларация прав ребенка (1959 г.), Конвенция ООН о правах ребенка(1989 г.), Всемирная декларация об обеспечении выживания, защиты и развития детей (1990 г.) и другие. Государства, ратифицировавшие Конвенцию о правах ребенка, обязуются обеспечить ребенку такую защиту и заботу, которые необходимы для его благополучия, с этой целью они принимают необходимые законодательные и административные меры

Сиротство – социальное явление, обусловленное наличием в обществе детей, родители которых умерли, а также детей, оставшихся без родительского попечения в результате лишения последних родительских прав или признания их в установленном порядке недееспособными. Современное сиротство, так называемое социальное, – это означает, что у большинства детей есть родители и родственники, у которых нет возможности этих детей воспитывать, и за них это делает государство, стараясь изо всех сил, улучшая благосостояние детских сиротских учреждений и учреждений, которые позволяют ребенку находиться вне дома [2].

Рассмотрим основные причины социального сиротства в современном обществе.

Рис. **Причины социального сиротства**

В Конвенции о правах ребенка сказано: «Ребенку для полного и гармоничного развития его личности необходимо расти в семейном окружении, в атмосфере счастья, любви и понимания».

Ссылаясь на положения Декларации о социальных и правовых принципах, касающихся защиты и благополучия детей, особенно при передаче детей на воспитание и их усыновлении на национальном и международном уровнях, Минимальных стандартных правил Организации Объединенных Наций, касающихся отправления правосудия в отношении несовершеннолетних («Пекинские правила») и Декларации о защите женщин и детей в чрезвычайных обстоятельствах и в период воору-

женных конфликтов, учитывая ситуацию, что во всех странах мира есть дети, живущие в исключительно трудных условиях, и что такие дети нуждаются в особом внимании приняты ниже следующие направления [3;4;5]:

1. Стабилизация социально-экономических и политических процессов в обществе.

2. Возрождение духовной культуры нации.

3. Экономическая, законодательная, социальная поддержка семьи, материнства и детства.

4. Возрождение, развитие и пропаганда лучших воспитательных традиций, основанных на гуманизме, любви и уважении к ребенку; возвращение «воспитания» в учебные заведения.

5. Реорганизация жизнедеятельности системы учреждений для детей-сирот, в том числе воспитательных систем этих учреждений.

6. Совершенствование системы устройства детей-сирот.

Таким образом, проблема социального сиротства остается на сегодняшний день достаточно актуальной. Решение данной проблемы берет на себя государство, которое рассматривает стабилизацию социальных и экономических процессов в обществе, социальную поддержку семьи, материнства и детства. К этой проблеме должна быть привлечена вся общественность, которая способна создать комфортные условия для жизни в обществе детям-сиротам.

Литература

1. Авдеева Н.Н. Становление образа себя у детей первых трех лет жизни. Вопросы психологии. – 1996. – №4.

2. Василькова Ю.В., Василькова Т.А. Социальная педагогика: Курс лекций: Учеб. пособие для студ. высш. пед. учеб. заведений. – 3-е изд., стереотип. – М.: Издательский центр «Академия», 2003. – 440 с.

3. Постановление Правительства Республики Казахстан от 21 декабря 2007 года №1245 Об утверждении Программы «Дети Казахстана» на 2007-2011 годы».

4. Концепция деинституализации детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, в Республике Казахстан (ЮНИСЕФ).

5. Абдакимова М.К., Кенжебаева С.К., Муликова С.А. Проблема сиротства в Казахстане: дисфункция родительства и кризис духовности // Международный журнал прикладных и фундаментальных исследований. – 2015. – № 9-1. – С. 172-176.

Резюме

Магистрант изучает проблемы социального сиротсва и предлагает пути профилактики.

Түйін

Магистр әлеуметтік жетімдердің мәселелерін зерттейді және алдын-алу жолдарын ұсынады.

Summary

The master studies the problems of social orphans and suggests ways of prevention.

ӘОЖ 364:376.36:615.85

Турысбекова С.К., *«Әлеуметтік жұмыс» мамандығының магистранты*
Ғылыми жетекшісі: ***Абдугалина С.Е.,*** *пед.ғ.к., доцент*
ҚазЭҚХСУ

МҮМКІНДІГІ ШЕКТЕУЛІ БАЛАЛАРМЕН ӘЛЕУМЕТТІК ЖҰМЫС ЖАСАУ ҰЙЫМЫНЫҢ ИННОВАЦИЯЛЫҚ ЖОЛДАРЫ

Қазақстан Республикасының әлемдік білім кеңістігіне кіруі және жоғары кәсіби білім саласында халықаралық ынтымақтастық деңгейіне көтерілу мүмкіндіктеріне сәйкес біздің еліміздің жоғары оқу орындарының бірі – Т. Рысқұлов атындағы Экономика, қаржы және халықаралық сауда-саттық Қазақ университетінде бүгінгі таңда әлеуметтік педагогтарды дайындау ісі қолға алынып,

олардың атқаратын істерінің маңызды екені байқалып отыр. Әлеуметтік педагогикалық іс-әрекет – көп қырлы, көп құрылымдық және үздіксіз сипатты үрдіске айналып отыр.

Әлеуметтік педагогтың жұмысы отбасымен тікелей байланысты болғандықтан, бұл мамандық йелері кәсіби біліктілігі жоғары, еліміздің заңнамалық құрылымын жақсы білетін және отбасындағы баланың құқығын әлеуметтік-педагогикалық қорғау жолын дұрыс көрсете алатын маман екені дәлелденді.

Қоғамдық әлеуметтік күрделі мәселе тұрғысынан қарастырылатын отбасындағы бала тәрбиесі және ата-анамен әлеуметтік педагогтың өзара бірлескен жұмысының нәтижесі баланың бойында жағымды қасиеттерді, қарым-қатынастар құндылығын қалыптастыруға, өз елін сүюге, өз қабілетіне сыни тұрғыдан қарауға, яғни баланың әлемді және өзін-өзі тануда жасампаздық белсенділік танытуда ықпал жасайды. Балалардың құқықтарын қорғау барысында әлеуметтік-педагогикалық қызметінің ерекше мәнге ие екендігі де осында деп білеміз.

Қоғамда демократизация және жаһандану үрдістері әрбір адам үшін білім алу, олардың жеке қабілеттерін дамыту, тұлғаны әлеуметтік интеграциялау мүмкіндігі мен тең құқықтың құрылуын қарастырады. Ынтымақтастық педагогикасын пайдалану арқылы жас ұрпақты тәрбиелеуде бойындағы туа біткен табиғи мүмкіндіктерін дамыту, бағалау, сенім мен үлгі көрсету, талап ету арқылы жауапкершілігін жетілдіріп жеке тұлғаны қалыптастыруға болады. Баланың дамуы бұзылған кезде оның қоғамда әлеуметтену процесі және әрі қарай бейімделуі қиындайды. Қамқорлықпен қатар емдеу туралы ол қоршаған ортада «Өз орнын таба ала ма, қанағаттанып толықтай өмір сүре ала ма?» деген сұрақ туады.

Ол үшін не істеу қажет? Бұл үшін мүмкіндігі шектеулі балаларды әлеуметтік оңалту және оларды белсенді әрекет пен қоршаған ортаны тану үшін мүмкіндік беретін шынайы әрекеттерге тарту мәселелерін жолға қою қажет.

Мемлекет даму мүмкіндігі шектеулі азаматтардың білім алуына, дамуындағы ауытқуды түзетуіне және әлеуметтік бейімделуіне жағдай жасауды қамтамасыз етіп, бүгінгі таңда мүмкіндігі шектеулі тұлғаларға қоғамның көзқарасы өзгерген сайын оларды әлеуметтік ортаға бейімдеудің көптеген түрлері қарастырылуда. Мысалы: ҚР «Білім туралы» Заңындағы 6-бапта «білім беру саласындағы жергілікті өкілді атқарушы органдардың құзыреті – мүмкіншілігі шектеулі тұлғаларды оңалтуды және әлеуметтік бейімдеуді қамтамасыз ету» – деп айтылады.

Тәжірибеде де, теорияда да дәлелденген «Бала бойындағы кемістігін толықтырудың екі түрлі ерекшелігі бар, оның бірі – бала психикасының даму шамасына орай тәрбие талаптары, екіншісі – кемістігін қалпына келтірудегі өз бойындағы ерекшеліктері мен мүмкіндіктері» – деп Л.С.Выготский атап көрсетеді. Ең бірінші бала бойындағы кемістікті әлеуметтік жолмен толықтыруға болады. Ол үшін мүмкіндігі шектеулі балаларға үнемі қамқорлық көрсетіп, оқыту мен тәрбиелеу істерін жүйелі түрде жүргізіп отыруға ерекше мән берілу керек. Әрбір баланың бойында мүмкіншілігі мен ерекшелігі болады, тек оны ашып, қолдау көрсетіп, дамыту қажет, әр бала өзінше жеке тұлға болып табылады.

Бала дамуындағы ауытқушылық – бұл түсіністік шеңберіндегі қателік. Айналасындағылардың қанағаттанарлықсыз қатынасы жетіспеушілікке әкеледі, ал бұл бала диагнозынының емес, қоршаған ортаның мәселесі. Қазіргі уақытта елімізде 563 мыңнан астам мүгедек жан тұрады, олар халықтың жалпы санының 3%-нан астамын құрайды.

Осы санның ішінде:

1. Мүмкіндігі шектеулі баланы қоғамға енгізудің қиындығы.

2. Бала дамуындағы дене және психологиялық ауытқулар, әлеуметтік жүйенің дұрыс қалыптаспағандығы.

3. Мүмкіндігі шектеулі баланың қалыпты өмір сүруіне кедергі келтіретін факторлар.

Ол үшін логопед, дефектолог, невролог, педиатр т.б. мамандардың жұмыла жұмыс жасап, ең алдымен, баланың дамуындағы проблемаларға сәйкес тән қажеттіліктер мен мүмкіндіктерін анықтап алу керек екенін ата-анаға атап көрсетеді. Бұл тиімді емделуге және қатарға қосу, реабилитация жолын таңдауға көмектеседі және баланың отбасындағы өмірге бейімделу мүмкіндіктерін анықтап береді.

Әлемдік медицина туа бітті, ауыр дертке шалдыққан балалардың құлан-таза айығып кетпесе де оларды ортаға бейімдеуге болатынын алға тартады. Қам көңіл жандар қашан да жүрегін жылытатын жұбаныш іздейді. Өздеріне мұңдас, сырлас іздейді, аналар бір-бірімен әңгімелесіп, шер тарқатқысы келеді. Кез келген бала, соның ішінде мүмкіндігі шектеулі бала да қоғам мен адамның көмегіне, қамқорлық пен махаббатқа құқығы бар. Ортадан жырақ қалған балаларда ондай қажеттілік одан да жоғары және де олардың кейбіреуі медициналық қызметкер мен педагогтың назарын үнемі қажет етеді.

Жалпы әлеуметтендіру дегеніміз – ол барлық әлеуметтік процестердің қосылуы, тұлғаны қоғамдық ортада өз орнын табуға баулу, алдымен өздерін басқалармен тең дәрежеде санау, одан соң өздерін қоғамға қажеттігін сезіну және өз бетімен өмір сүре алатындығына сенімнің артуы, осы арқылы тұлға белгілі бір білім жүйесін, ережесін, құндылығын меңгереді және қоғамның толық мүшесі болып саналады, мәдениеттілікке тәрбиеленеді. Сол себепті бүгінгі таңда мүмкіндігі шектеулі балаларды әлеуметтік қорғау, денсаулық сақтау және білім беру мекемелері мүмкіндігі шектеулі балалары бар отбасыларын қолдап және оларға көмектесу мақсатында еліміздің көптеген облыстарында оңалту орталықтары ашылып, кешенді ем шара алу жұмыстары ұйымдастырылуда. Осындай ауқымды оңалту шарасын жүргізетін орталық ретінде өзім еңбек етіп келе жатқан ел ордамыз – Астана қаласында 2007 ж. ашылған балаларды оңалтудың ұлттық орталығы (БОҰО). Орталық емделушілерінің 65 пайызына жуығы – балалардың церебралды сал аруымен сырқаттанатындар. Балалардың церебралды сал ауруының этиологиясына тоқтала кететін болсақ: тірек-қимыл аппараты бұзылған балалардың (89%) церебралды сал ауруына шалдыққан балалар. Олардың қимыл-қозғалысының бұзылуы нерв жүйесінің органикалық зақымдануымен байланысқан сенсорлық функцияларының, танымдық әрекеттерінің дамуының ауытқуымен қосарласып келеді. Бұл балалардың қимылындағы кемістік, психикалық және сөйлеу тіліндегі ауытқушылықтармен үйлеседі. Сондықтан бұл балалар емдік және әлеуметтік көмектен басқа психологиялық-педагогикалық және логопедиялық түзетуді қажетсінеді. Балалар церебральды сал ауруы – соңғы жылдары ең кең таралған аурулардың бірі болып отыр. Бұл ауру шала дамудың немесе онтогенезде мидың зақымдануынан пайда болады. Балалар церебральды сал ауруы әр түрлі қимыл-қозғалыс, психикалық және сөйлеудің бұзылыстарынан көрініс береді. Яғни, бұндай аурумен ауыратын балалардың сөйлеу, ойлау қабілеттері төмен болады. Балалар церебральды сал ауруы қалыпты дене жағдайын ұстай алуға қабілетсіздіктен және ерікті әрекеттерді орындай алмаудан да көрінеді. Қимыл-қозғалыс бұзылыстары (сал болуы, парез, координацияның бұзылуы) психиканың, сөйлеудің, көрудің, естудің, сезімталдықтың бұзылуына әкелуі мүмкін. Бүгінгі таңда, ресми мәлімет бойынша, елімізде осындай диагноз 10 мыңнан астам балаға қойылған. Бұндай балалар жыл сайын кем дегенде 3-4 рет ем қабылдап отырулары тиіс.

Осындай патологиясы бар балаларды логопедиялық және психологиялық-педагогикалық түзетудің бағыттары мен жолдары бірнеше жылдар бойы зерттеліп, әр түрлі ұйымдарда тәжірибелі түрде қолданып келеді. Белгілі ғалымдар Л.А.Данилова, М.В.Ипполитова, Е.А. Мастюкова, Е.Ф. Архипова, К.А.Семенова церебралды сал балаларды алғашқы өмірінен бастап арнайы оқыту мен тәрбиелеудің негіздерін салды. Еліміздің ғалымдары Р.К.Айтжанова, А.К.Ерсарина, М.В. Шамордина, Қ.Қ.Өмірбекова, Ш.А.Бөлекбаеваның еңбектерінде церебралды сал балалардың даму ерекшеліктері және оларды оңалту мен психологиялық-педагогикалық, логопедиялық зерттеудің әдістәсілдері ұсынылған. Олар сәби, ерте жас және мектепке дейінгі жаста түзету әдістерінің міндеттері мен мазмұнын ашып, түзету арқылы әсер етуді неғұрлым ертерек бастаса жоғары нәтижеге жетуге болатынын дәлелдеді.

Церебралды сал ауруының тарихи зерделеуі бірнеше мыңжылдықтан бері келеді. Туа біткен сал дертіне шалдыққандардың сипаттамасы Гипократтың, К.Галеннің еңбектерінде, ежелгі көркемөнер және әдебиеттер шығармаларында кездеседі. Көптеген ежелгі аңыздарда, (Ежелгі Үндістан мен Ежелгі Мысырдан басқа) физикалық кемістігі бар балалардың өмір сүруіне жол бермеген.

Б.э. дейінгі IҮ ғасырда қоғамның әрбір мүшесі мемлекеттік қызметті орындауына байланысты, белсенді азаматты тәрбиелеудің идеяларын таратқан. Бұндай жағдайда, егер кемістігі бар балалар жоғарыдағы міндеттерді орындай алатын болса ғана, білім алуына рұқсат алған. Платон «азамат-

тардың жарамдылығы» туралы сұрақтарды мемлекет шешу керек деген, бұл «жарамсыздарды» жеңіл ысырып тастауға мүмкіндік берді. Аристотель азаматтарды тәрбиелеуде мемлекетке көшбасшылық роль беріп, естімейтін және сөйлемейтіндерді оқытудың қажеті жоқ деген. Х.Л. Вивес (1492-1540), В.Ратне (1571-1635), Я.А.Коменский (1592-1670) – Қайта өркендеу дәуірінің мықты қайреткерлері мүгедектерге көмек ұйымдастыруға тырысты. Дж.Локку (1632-1704) және Ж.Ж. Руссо (1712-1778) арқасында жағдай жағымды жаққа қарай өзгере бастады. Мүгедектердің қайыр – садақа сұрауына мәжбүр еткен өмір-шарасыздыққа әкеліп, адам қадірінің концепциясына және әлеуметтік пайдалылығына орын берді.

Тек ХҮІІІ ғасырдың аяғы мен ХІХ ғасырдың басында ғана туа біткен сал проблемалары зерттеушілердің назарын аудартты. Осы кезеңдегі И.Г.Песталоцидің (1746-1827) және Ф.Фребельдің (1788-1852) еңбектерінде ортопедиялық ілімнің элементтері байқала бастайды. Песталоцидің тәрбие беру теориясында, дамуында кемістігі бар балаларды тәжірибелік дағдыландыруда, бірінші орынға көрнекілік пен өзін-өзі иеленушілікті қояды. Фребель осындай балалардың ерте диагностикасы мен емдеудің маңыздылығын және тәрбиелеудің ажыратылмас ролін көрсетті.

Церебралды сал проблемасын зерттеудің негізін қалаушы ағылшын ортопед-хирургы В.Д.Литтл (1810-1894). Ол церебралды сал ауруының алғашқы клиникалық сипаттамасын ұсынды. Ол өзінің жалпылама еңбектерінде балалардың церебралды сал ауруының (БЦСА) этиологиясында аномальдік босанудың, шала туудың және асфиксияның ролін көрсетті. Балалардың церебралды сал ауруын (БЦСА) зерттеуде елеулі үлес қосқан австриялық невропатолог, психиатр және психолог З.Фрейд. Ол невропатолог ретінде В.Д.Литтлдің сипттамаларын талдап, бірінші болып «балалардың церебралды салы» деген терминді енгізді. 1893 жылы құрсақта пайда болған клиникалық ұқсас ерекшеліктері бойынша спастикалық салдың барлық формаларын біріктіріп, церебралды сал тобына енгізді.

Балалардың церебралды сал ауруы (БЦСА) – бұл баланы мүгедек ететін нерв жүйесінің өте ауыр дерті. Соңғы жылдары ол-балалардың нерв жүйесі дерттерінің кең таралған түрлерінің бірі болып отыр. Олардың психофизикалық қабілеттерінің толық дамуы және әлеуметтік бейімделуі шектеулі. Дегенмен дамуында ауытқуы бар балаларды ертерек түзету, медициналық-психологиялық-педагогикалық оңалту аспектісі мен бірге әлеуметтік-экономикалық және этикалық аспектісінде үлкен нәтиже береді.

БЦСА мидың ерте онтогенезінде толық жетілмей қалуынан немесе зақымдануынан пайда болады. Бұл шамада мидың «жас» бөліктері ауыр зардап шегеді – еркін қозғалысты, сөйлеу тілін және басқа да ми қыртыс функцияларын реттеуші үлкен жарты шарлар зақымданады. Балалардың церебралды сал ауруы әр түрлі қимыл-қозғалыстың, психикалық және сөйлеу тілдің бұзылуымен байқалады. Балалардың церебралды салының клиникалық суреттемесінде жетекші болып психикалық және сөйлеу тілінің бұзылуы және басқа да анализаторлар жүйесі (көру, есту, терең сезіну) функцияларының бұзылуы, талма-тырысқақ болады. БЦСА біртіндеп үдемелі, ауырлайтын дерт емес. Кешенді емдеу, оңалту жұмыстары барысында баланың жағдай жақсарады.

Ш.А. Бөлекбаеваның еңбегінде БЦСА балаларды кешенді оңалтудың әдістері ұсынылған:

- % медикаментоздық терапия;
- % емдік денешынықтыру (ЕДШ);
- % инерефлексотерапия (ИРТ);
- % физиотерапия, уқалау;
- % психологиялық-логопедиялық түзету;
- % педагогикалық түзету;
- % әлеуметтік түзету;
- % ортездеу.

БОҰОда Қазақстаннан ғана емес, Ресейден, Түркиядан, Азербайжан, Литвадан сонымен бірге алыс шетелдерден келіп ем-дом алатындар да бар. Қазақстандық балалар үшін дәрігерлік жәрдем квота бойынша кепілдендірілген тегін медициналық жәрдем шеңберінде жүргізіледі. Балаларды оңалтудың ұлттық орталығы заманауи техникалармен жарақталған. Мұнда физиотерапия, емдік жаттығу кабинеттері және протез жасайтын шағын зауыт бар. Орталық бүгінде оңалтудың

медициналық, педагогикалық және әлеуметтік аспектілерін қамтитын республикадағы жалғыз мекеме. Соңғы заманауи әдістердің көмегімен балалар жүріп-тұруға, денесін тік ұстауға, сөйлеуге және өз бетінше ойлауға үйретіледі. Орталықтың «Локомат» роботтандырылған кешені жұмыс жасайды. Ол балалар мен ересектердің жүйке жүйесінің қозғағыш функциялары патологияларын қалпына келтіруге мүмкіндік береді.

«БОҰО» жылына 4 мыңнан аса орталық нерв жүйесіне зақым келген (соның ішінді балалар сал ауруы) және тірек-қимыл аппараты зақымданған мүмкіндігі шектеулі балалар оңалтудан өтеді. Осы он жыл ішінде 1-18 жас аралығындағы 7800 дей бала оңалту шарасынан өтті, олардың денсаулығының жақсарғандығы туралы жақсы көрсеткіштерге қол жеткізу. Мүмкіндігі шектеулі балаларды қоғамға кіріктіру оңалтудағы айрылмас бір бөлігі.

Мүмкіндігі шектеулі жандарды әлеуметтік ортаға бейімдеу, кіріктіру барысында әр түрлі дөңгелек үстелдер, үйірмелер, спорттық жарыстар, байқаулар, сайыстар, қайырымдылық концерттер өткізіледі, олар әлеуметтік кіріктірудің тиімді түрлері болып саналады. Қызықты және тартымды шаралар коммуникативтік сапаларды қалыптастырып, өзін-өзі білдіру, өзін-өзі ашу, өзін-өзі тану үрдістерін жеделдетуге мүмкіндік береді және әлеуметтік бейімделу үшін қолайлы жағдай жасалады.

Жоғарыдағы жағдайларды айта отырып, келесідегідей қорытынды жасауға болады:

1. Әлеуметтік ортаға кіріктіру барысында білім алуға мүмкіндіктері әртүрлі балалардың жалпы және арнайы педагогикалық жүйесінің адамгершілік баламасы болып табылады.

2. Балалар өз әлеуметтік тәжірибесін байыта отырып, бала ұжымында қалыпты қарым-қатынасты орнатуға үйренеді.

3. Мүмкіндігі шектеулі балалар әлеуметтік, адамгершілік жағынан жан жақты дамуға мүмкіндік алады.

Қоғам қолдау көрсеткен ортада алынбайтын қамал жоқ деп ойлаймын.

Қорыта келгенде, мүмкіндігі шектеулі бала бойындағы кемістігіне қарамастан, есейе келе өзін қоғам азаматы, отбасының құнды мүшесі екенін сезіну, істің нәтижелігіне септігіп тигізеді. Ондай балаларды, жетілмеген деп кемсітіп, адамдық құқығын шектей алмаймыз, жеке тұлға ретінде барлық балалармен тең құқылы екеуін ескеруіміз керек. Мүмкіндігі шектеулі балаларды қатарға қосудың ең ұтымды жолы, түзету жұмыстары арқылы күнделікті өмірге тарту. Бұл қоршан ортаның, отбасының балаға жақсы қарым-қатынас арқылы, ата-ана міндеті балалары үшін барлық қажеттіліктерді орындау емес, олардың дербес өмір сүруіне көмектесуі балаларды ынталандырады, іс-әрекетке жетелейді, егер бір ісі табысты болса қуантады. Оларға мүмкіндіктері шектеулі бірақ табыстарға жеткен адамдар туралы мәліметтер беріп, үміт отын жағу. Бұл ата-ана үшін де, бала үшін де ең маңызды іс болар еді, балаларды әлеуметтендіруде оңалту жұмыстарына өз үлесін қосып жатқан мамандарға еңбектеріңіздің жемісін көріңіздер демекпін!

Балалардың әлеуметтенуі туралы ақпарат 2007-2017 жж. Церебральді сал ауруымен емделген бала саны – 20045. Балалардың әлеуметтендірілуі:

Қоғамдық ортаға бейімделген – 11 511 бала (57,4%). Олардың ішінде:

Бала-бақшаға қамтылған – 672 бала (5,8%);

Жалпы орта мектепте оқитын – 6 412 бала (55,7%);

Үйден оқытылатын – 1892 бала (16,4%);

Арнайы түзету мектебінде – 2 229 (19,4%) ;

Колледжде – 260 бала (2,2%);

Мектеп-лицейде – 15 бала;

Жоғары оқу орнында – 31бала.

Сонымен бірге ел ордамыз – Астана қаласында осындай дертке шалдыққан науқас балаларға қолдау көрсетіп, қол ұшын созу мақсатымен «Қасиетті жол» қайырымдылық қоры құрылған. «Қасиетті жол» қоры ауыр науқасқа шалдыққан әлеуметтік жағдайы төмен отбасылардан шыққан балалар мен жетімдерге елімізде және шетелде қажетті емдік шараларын алуға қажетті қаражат жинап, көмек көрсетіп келеді. Бүгінгі таңда қайырымдылық қорының «Самұрық-Қазына» әл-ауқат қоры, «Нұр Отан» партиясы, Қазақ гуманитарлық заң университетімен бірлескен ауқымды жобалары бар. Солардың бірі «Самұрық-Қазына» әл-ауқат қорының қолдауымен Астанада Оңалту

орталығы ашылды. Ал «Нұр Отан» партиясымен бірлесіп, «Дені сау ұрпақ – ұлт болашағы» жобасы аясында Қазақстанның барлық өңіріндегі балалар үйіне қажетті оңалту құрылғыларын орналастырды. Қайырымдылық қоры 200-ден астам баланың жоғары дәрежедегі оңалту курсынан өтуге септігін тигізуде.

Айта кететін тағы бір жаңалық психологоиялық-медициналық-педагогикалық кеңес беретін мекемелер (қазір Астанада 5 ПМПК) және 2 түзету-педагогикалық кабинеттер мүмкіндігі шектеулі және дамуында ақаулыға бар балаларға өз көмектерін беруде.

Әдебиеттер

1. Бөлекбаева Ш.А. Детский церебральный паралич: формы, клиника и реабилитация в поздней резидуальной стадий. – Алматы, 2003.

2. Ерсарина А.К. Психолого-медико-педагогическое обследование детей с нарушениями опорно-двигательного аппарата. – Алматы, 2006.

3. Лузанова С.В. История изучения детского церебрального паралича. Журнал «Логопедия сегодня». – 2008. – №2 (20). – 26 с.

4. Левченко И.Ю, Приходько О.Г. «Технология обучения и воспитания детей с нарушениями опорно-двигательного аппарата». – М., Academa 2001 Сологубов Е.Г. «Комплексная реабилитация детей с неврологоортопедической патологией в условиях медицинского снационара», журнал «Коррекционна педагогика». – 2008. – №3(27).

5. Тұрысбекова С.К. Балалардың церебралды сал ауруындағы дизартрияны түзетуде логопедиялық көмектің маңызы. Журнал «Астана медициналық журналы». – 2008. – №2. – 393 б.

6. http://www.inform.kz/kz/respublikalyk-balalardy-onaltu-ortalygynda-sal-balalardyayakka-turgyzudyn-biregey-adisteri-koldanyluda_a2435949

7. http://www.inform.kz/kz/zharkyn-bolashakka-umit-sal-auruyna-shaldykkan-balalar-algashky-kadamdaryn-basty-foto_a2713002

Түйін

Мақалада автор мүмкіндігі шектеулі балалармен әлеуметтік жұмыс жасау ұйымының инновациялық жолдарын қарастырады.

Резюме

В статье рассматриваются инновационные способы организации социальной работы с детьми-инвалидами.

Summary

In the article, the author considers innovative ways of social work organization with children with disabilities.

УДК 378.091:74.044

Пшенбаева М.И., *завотделением технических дисциплин*
Колледж менеджмента и бизнеса
г.Астана

ИННОВАЦИОННЫЕ ТЕХНОЛОГИИ В ОБРАЗОВАНИИ

Современный этап развития общества ставит перед системой образования целый ряд принципиально новых проблем, обусловленных политическими, социально-экономическими, мировоззренческими и другими факторами, среди которых следует выделить необходимость повышения качества и доступности образования, увеличение академической мобильности, интеграции в мировое научно-образовательное пространство, создание оптимальных в экономическом плане образовательных систем, повышение уровня корпоративности и усиление связей между разными уровнями образования.

Одним из эффективных путей решения этих проблем является информатизация образования. Совершенствование технических средств коммуникаций привело к значительному прогрессу в информационном обмене. Появление новых информационных технологий, связанных с развитием компьютерных средств и сетей телекоммуникаций, дало возможность создать качественно новую информационно-образовательную среду как основу для развития и совершенствования системы образования [1; 28-30].

Задачей технологии как науки является выявление совокупности закономерностей с целью определения и использования на практике наиболее эффективных, последовательных образовательных действий, требующих меньших затрат времени, материальных и интеллектуальных ресурсов для достижения какого-либо результата.

Инновации (англ. Innovation – нововведение) – внедрение новых форм, способов и умений в сфере обучения, образования и науки. В принципе, любое социально-экономическое нововведение, пока оно еще не получило массового, т.е. серийного распространения, можно считать инновациями.

Специфика образования в начале третьего тысячелетия предъявляет особые требования к использованию разнообразных технологий, поскольку их продукт направлен на живых людей, а степень формализации и алгоритмизации технологических образовательных операций вряд ли когда-либо будет сопоставима с промышленным производством. В связи с этим наряду с технологизацией образовательной деятельности столь же неизбежен процесс ее гуманизации, что сейчас находит все более широкое распространение в рамках личностно-деятельностного подхода. Глубинные процессы, происходящие в системе образования и в нашей стране, и за рубежом ведут к формированию новой идеологии и методологии образования как идеологии и методологии инновационного образования. Инновационные технологии обучения следует рассматривать как инструмент, с помощью которого новая образовательная парадигма может быть претворена в жизнь.

Главной целью инновационных технологий образования является подготовка человека к жизни в постоянно меняющемся мире. Сущность такого обучения состоит в ориентации учебного процесса на потенциальные возможности человека и их реализацию. Образование должно развивать механизмы инновационной деятельности, находить творческие способы решения жизненно важных проблем, способствовать превращению творчества в норму и форму существования человека.

Целью инновационной деятельности является качественное изменение личности учащегося по сравнению с традиционной системой. Это становится возможным благодаря внедрению в профессиональную деятельность не известных практике дидактических и воспитательных программ, предполагающему снятие педагогического кризиса. Развитие умения мотивировать действия, самостоятельно ориентироваться в получаемой информации, формирование творческого нешаблонного мышления, развитие детей за счет максимального раскрытия их природных способностей, используя новейшие достижения науки и практики, – основные цели инновационной деятельности. Инновационная деятельность в образовании как социально значимой практике, направленной на нравственное самосовершенствование человека, важна тем, что способна обеспечивать преобразование всех существующих типов практик в обществе.

Учитывая переход к глобальному информативному обществу и становлению знаний, об адекватности образования социально-экономическим потребностям настоящего и будущего можно говорить лишь в том случае, если его модернизация будет основываться не только и не столько на организационных нововведениях, сколько на изменениях по существу – в содержании и технологиях подготовки кадров и подготовке научных исследований. Как социальный институт, воспроизводящий интеллектуальный потенциал страны, образование должно обладать способностью к опережающему развитию, отвечать интересам общества, конкретной личности и потенциального работодателя.

Использование информационно-коммуникационных технологий дает возможность значительно ускорить процесс поиска и передачи информации, преобразовать характер умственной деятельности, автоматизировать человеческий труд. Доказано, что уровень развития и внедрения информационно-коммуникационных технологий в производственную деятельность определяет успех любой фирмы. Основой информационно-коммуникационных технологий являются информационно-телекоммуни-

кационные системы, построенные на компьютерных средствах и представляющие собой информационные ресурсы и аппаратно-программные средства, обеспечивающие хранение, обработку и передачу информации на расстояние.

Современное образование должно стать передовой площадкой в части информационных технологий, местом, где человек получает не только необходимые знания, но и проникается духом современного информационного общества. Без применения информационно-коммуникативных технологий (ИКТ) образовательное учреждение не может претендовать на инновационный статус в образовании. Ведь инновационным считается образовательное учреждение, широко внедряющее в образовательный процесс организационные, дидактические, технические и технологические инновации и на этой основе добивающееся реального увеличения темпов и объемов усвоения знаний и качества подготовки специалистов. Слово «инновация» (от лат. иннове) появилось в середине XVII века и означает вхождение нового в некоторую сферу, вживление в нее и порождение целого ряда изменений в этой сфере. Инновация – это, с одной стороны, процесс вновления, реализации, внедрения, а с другой – это деятельность по вращиванию новации в определенную социальную практику, а вовсе не предмет.

Образование – это путь и форма становления целостного человека. Сущность и цель нового образования – это действительное развитие общих, родовых способностей человека, освоение им универсальных способов деятельности и мышления. Современное понятие «образование» связывается с толкованием таких терминов как «обучение», «воспитание», «образование», «развитие». Однако, до того как слово «образование» стало связываться с просвещением, оно имело более широкое звучание. Словарные значения рассматривают термин «образование», как существительное от глагола «образовывать» в смысле «создавать», «формировать» или «развивать» нечто новое. Создавать новое – это и есть инновация.

Переход на интерактивные методы обучения и технологии реального времени требует значительных телекоммуникационных ресурсов, способных обеспечить необходимую взаимосвязь участников образовательного процесса, поддержку мультисервисных технологий, высокую производительность телекоммуникационного оборудования и пропускную способность сетей передачи данных.

Нововведения, или инновации, характерны для любой профессиональной деятельности человека и поэтому естественно становятся предметом изучения, анализа и внедрения. Инновации сами по себе не возникают, они являются результатом научных поисков, передового педагогического опыта отдельных преподавателей и целых коллективов. Этот процесс не может быть стихийным, он нуждается в управлении.

В контексте инновационной стратегии целостного педагогического процесса существенно возрастает роль директора, учителей как непосредственных носителей новаторских процессов. При всем многообразии технологий обучения: дидактических, компьютерных, проблемных, модульных и других – реализация ведущих педагогических функций остается за учителем. С внедрением в учебно-воспитательный процесс современных технологий преподаватель все более осваивает функции консультанта, советчика, воспитателя. Это требует от них специальной психолого-педагогической подготовки, так как в профессиональной деятельности преподавателя реализуются не только специальные, предметные знания, но и современные знания в области педагогики и психологии, технологии обучения и воспитания. На этой базе формируется готовность к восприятию, оценке и реализации педагогических инноваций.

Понятие «инновация» означает новшество, новизну, изменение; инновация как средство и процесс предполагает введение чего-либо нового. Применительно к педагогическому процессу инновация означает введение нового в цели, содержание, методы и формы обучения и воспитания, организацию совместной деятельности преподавателя и обучающегося.

В понимании сущности инновационных процессов в образовании лежат две важнейшие проблемы педагогики – проблема изучения, обобщения и распространения передового педагогического опыта и проблема внедрения достижений психолого-педагогической науки в практику. Следовательно, предмет инноватики, содержание и механизмы инновационных процессов должны лежать в плоскости объединения двух взаимосвязанных между собой процессов, рассматриваемых до

настоящего времени пока изолированно, т.е. результатом инновационных процессов должно быть использование новшеств, как теоретических, так и практических, равно и таких, которые образуются на стыке теории и практики. Все это подчеркивает важность управленческой деятельности по созданию, освоению и использованию педагогических новшеств. Речь, следовательно, идет о том, что преподаватель может выступать в качестве автора, разработчика, исследователя, пользователя и пропагандиста новых педагогических технологий, теорий, концепций. Управление этим процессом обеспечивает целенаправленный отбор, оценку и применение в своей деятельности опыта коллег или предлагаемых наукой новых идей, методик. Необходимость в инновационной направленности педагогической деятельности в современных условиях развития общества, культуры и образования определяется рядом обстоятельств.

Во-первых, происходящие социально-экономические преобразования обусловили необходимость коренного обновления системы образования, методологии и технологии организации учебно-воспитательного процесса в учебных заведениях различного типа. Инновационная направленность деятельности преподавателей, включающая в себя создание, освоение и использование педагогических новшеств, выступает средством обновления образовательной политики.

Во-вторых, усиление гуманитаризации содержания образования, непрерывное изменение объема, состава учебных дисциплин, введение новых учебных предметов требуют постоянного поиска новых организационных форм, технологий обучения. В данной ситуации существенно возрастает роль и авторитет педагогического знания в преподавательской среде.

В-третьих, изменение характера отношения преподавателей к самому факту освоения и применения педагогических новшеств. В условиях жесткой регламентации содержания учебно-воспитательного процесса преподаватель был ограничен не только в самостоятельном выборе новых программ, учебников, но и в использовании новых приемов и способов педагогической деятельности. Если раньше инновационная деятельность сводилась в основном к использованию рекомендованных сверху новшеств, то сейчас она приобретает все более избирательный, исследовательский характер. Именно поэтому важным направлением в работе руководителей колледжа, органов управления образованием становится анализ и оценка вводимых преподавателями педагогических инноваций, создание условий для их успешной разработки и применения. В-четвертых, вхождение учебных заведений в рыночные отношения, создание новых типов учебных заведений, в том числе и негосударственных, создают реальную ситуацию их конкурентоспособности.

Таким образом, образование по своей сути уже является инновацией. Применяя данные технологии в инновационном обучении, преподаватель делает процесс более полным, интересным, насыщенным. При пересечении предметных областей естественных наук такая интеграция просто необходима для формирования целостного мировоззрения и мировосприятия.

Литература

1. Алексеева Л.Н. Инновационные технологии как ресурс эксперимента. – 2004. – №3. – С. 78.

2. Бычков А.В. Инновационная культура/ А.В. Бычков// Профильная школа. – 2005. – №6. – С. 83.

3. Дебердеева Т.Х. Новые ценности образования в условиях информационного общества/ Т.Х. Дебердеева // Инновации в образовании. – 2005. – № 3. – С. 79.

4. Кваша В.П. Управление инновационными процессами в образовании: Дис. канд. пед. наук. – М., 1994. – 345 с.

5. Клименко Т.К. Инновационное образование как фактор становления будущего учителя: Автореф. дис. – Хабаровск, 2000. – 289 с.

6. Сластенин В.А., Подымова Л.С. Педагогика: инновационная деятельность. – М.: ИЧП «Издательство Магистр», 1997. – 456 с.

7. Сластенин В.А. и др. Педагогика: Учеб. пособие для студ. высш. пед. учеб. заведений / В. А. Сластенин, И.Ф. Исаев, Е.Н. Шиянов; Под ред. В.А. Сластенина. – М.: Издательский центр «Академия», 2002. – 576 с.

Резюме

В статье были рассмотрены понятие «инновация», значение информационно-коммуникационных технологий. Были выделены цели инновационных технологий образования, обозначена необходимость в инновационной направленности педагогической деятельности в современных условиях развития общества.

Түйін

Бұл мақалада инновация ұғымы, ақпараттық-коммуникативтік технологиялар мәні жан-жақты терең қарастырылып, білім берудің инновациялық технологияларының мақсаттары нақтыланған. Қоғамның заманауи дамуы жағдайында педагогикалық қызметтің инновациялық бағыттарының қажеттілігі талданып, көрсетілген.

Summary

The article touches upon the concept of “innovation”, the importance of Information and communication technologies. The goals of innovative technologies of education were singled out, It was identified the need for an innovative orientation of pedagogical activity in the modern conditions of the development of society.

УДК 314.927:379.8.092

Шапина Д.Ж., *магистрант спец. «Социальная работа»*
Научный руководитель: ***Шайхеслямова К.О.,*** *д.п.н., профессор*
КазУЭФМТ

СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКАЯ АДАПТАЦИЯ ЛИЦ БЕЗ ОПРЕДЕЛЕННОГО МЕСТА ЖИТЕЛЬСТВА

Проблема бездомности не нова для современного общества. Но как показывает статистика, с каждым годом бездомных становится все больше и больше. За годы своего существования социальная работа как разработала достаточное количество технологий работы с лицами без определенного места жительства (далее – БОМЖ). Для того, чтобы разработка и применение технологий с лицами БОМЖ были эффективными, необходимо учитывать индивидуальные особенности лиц БОМЖ, а также причины, которые привели клиента к сложившейся ситуации [1]

В РК существует специальные Центры социальной адаптации для людей без определенного места жительства по обслуживанию и помощи лицам БОМЖ. Разрешение проблем кроется в изменении социального статуса людей без определенного места жительства, в ликвидации такой прослойки современного общества как бездомные.

Социально-психологическая реабилитация, будучи одной из общих технологий социальной работы, направлена на восстановление не только здоровья, трудоспособности, но и социального статуса личности, его правового положения, морально-психологического равновесия, уверенности в себе. В зависимости от специфики объекта реабилитации определяются и методики реабилитационного воздействия, дополняемые соответствующими частными технологиями социальной работы [2].

При получении социальных услуг в учреждении любого типа бездомные граждане имеют право на:

- выбор учреждения социального обслуживания в порядке и на условиях, которые устанавливаются законами и иными нормативными правовыми актами;
- информацию о своих правах, обязанностях и условиях оказания учреждением социальных услуг;
- уважительное и гуманное отношение со стороны работников учреждения;
- конфиденциальность информации личного характера, ставшей известной работнику учреждения в ходе предоставления социальных услуг;
- защиту своих законных прав и интересов, в том числе в судебном порядке;
- отказ от социального обслуживания.

Социальные услуги предоставляют при условии добровольного обращения бездомных граждан, кроме случаев, предусмотренных законодательством РК.

При предоставлении социальных услуг должна быть обеспечена безопасность для жизни и

здоровья граждан – клиентов учреждений, соблюдены все установленные нормы и правила санитарно-эпидемиологической и пожарной безопасности, приняты все необходимые меры по профилактике травматизма и предупреждению несчастных случаев [3].

Социальная реабилитация лиц БОМЖ включает в себя:

1. Социально-бытовые услуги бездомным гражданам предоставляют в следующих объемах и формах:

- прием и временное размещение бездомных граждан с учетом пола, возраста и состояния здо-ровья, физической и психологической совместимости;
- материально-бытовое обеспечение (предоставление койкоместа, мебели, инвентаря, постельных принадлежностей и предметов личной гигиены согласно утвержденным нормам);
- предоставление бесплатного горячего питания в период пребывания в учреждении в соответствии с утвержденным руководителем учреждения Положением о порядке предоставления бесплатного питания (талонов) в учреждении;
- уход и наблюдение за бездомными гражданами, в первую очередь гражданами пожилого возраста и инвалидами;
- предоставление услуг по стирке белья, чистке одежды, парикмахерских услуг;
- содействие в активизации собственных возможностей бездомных граждан по преодолению возникшей экстремальной ситуации;
- содействие в социальной адаптации к условиям жизни в обществе;
- оформление документов для направления в учреждения стационарного социального обслуживания или иные учреждения социального обслуживания (по показаниям);
- содействие в отправке к прежнему либо избранному месту жительства путем приобретения проездных документов и обеспечения продуктами питания на время пути следования согласно установленным нормам трехразового питания в день;
- содействие в восстановлении способностей к бытовой, социальной и профессионально-трудовой деятельности;
- содействие в организации ритуальных услуг.

Социально-психологическая адаптация лиц без определенного места жительства также включает в себя осуществление мероприятий по трудоустройству и социально-трудовой адаптации бездомных граждан:

- поиск необходимых организаций и предприятий, заключение с ними договоров по трудоустройству бездомных граждан, оказание им помощи в трудоустройстве путем переговоров с работодателями и ходатайств перед ними;
- содействие в трудоустройстве на рабочие места в самом учреждении или создаваемых при нем подразделениях;
- учет занятости трудоспособных бездомных граждан для решения вопросов их трудовой адаптации.

В мероприятия социальной реабилитации лиц БОМЖ входит и профилактика бродяжничества и реабилитация, в первую очередь бывших воспитанников детских домов, школ-интернатов и специализированных учреждений социального обслуживания несовершеннолетних, нуждающихся в социальной реабилитации, при особом внимании в отношении которых на:

- создание условий для жизнедеятельности, позволяющих оптимально решать задачи реабилитации;
- содействие в преодолении возникших трудностей собственными силами;
- осуществление комплекса профориентационной работы на базе данных анализа профпригодности;
- содействие в решении вопросов жизнеустройства;
- предоставление временного проживания (на период реабилитации) до определения их дальнейшего жизнеустройства;
- содействие в формировании устойчивой жизненной позиции и модели поведения применительно к реальной жизни.

2. Социально-медицинские услуги:

- оказание доврачебной медицинской помощи, проведение санитарной обработки, дезинфекции белья, одежды и других вещей;

- содействие в госпитализации больных, нуждающихся в лечении, в стационарные учреждения здравоохранения;

- содействие в обеспечении нуждающихся протезно-ортопедическими изделиями, специальными средствами для самообслуживания и ухода, другими средствами реабилитации;

- оказание санитарно-гигиенической и противоэпидемической помощи;

- содействие в проведении медико-социальной экспертизы на предмет установления или изменения группы инвалидности и степени ограничения способности к трудовой деятельности;

- содействие в оказании бездомным гражданам медицинской помощи в объеме базовой программы обязательного медицинского страхования граждан РК;

- организация и проведение лечебно-оздоровительных мероприятий;

- содействие в проведении реабилитационных мероприятий медицинского и социального характера, в том числе для инвалидов на основании индивидуальных программ реабилитации.

3. Социально-психологические услуги:

- предоставление срочной психологической помощи для поддержания жизнедеятельности бездомных граждан, включающей в себя психодиагностику и обследование личности, психологическое консультирование, психологическую коррекцию и т.д.;

- оказание квалифицированной психологической помощи клиентам, злоупотребляющим алкоголем и употребляющим наркотические средства;

- оказание морально-психологической поддержки в период трудовой реабилитации, включающее в себя психологическое консультирование, беседы, стимулирование к активности.

4. Социально-педагогические услуги:

- содействие в обучении бездомных граждан, не имеющих профессиональных навыков;

- осуществление мероприятий по восстановлению профессиональных навыков, в том числе содействие в направлении на общественные работы;

- оказание помощи в приобретении (восстановлении) трудовых навыков бездомным, бывшим воспитанникам детских домов, школ-интернатов и специализированных учреждений социального обслуживания для несовершеннолетних;

- организация досуга, проведение культурно-массовых, физкультурно-оздоровительных и других мероприятий;

- обеспечение книгами, журналами, газетами, настольными играми и иным, необходимым для организации досуга;

- организация и привлечение к различным видам общественно полезного труда на добровольной основе.

5. Социально-экономические услуги бездомным гражданам предоставляют в виде оказания разовой материальной помощи (выдача продуктовых наборов, талонов на бесплатное горячее питание, помощь одеждой, обувью и другими предметами первой необходимости).

6. Социально-правовые услуги:

- содействие в восстановлении документов, удостоверяющих личность, включая фотографирование на документы;

- содействие в оформлении регистрации по месту пребывания в паспортно-визовой службе органов внутренних дел;

- содействие в поиске родственников и в восстановлении утраченных связей с ними;

- содействие в вопросах восстановления утраченной жилплощади, работы:

• содействие в подготовке документов для постановки на учет нуждающихся в получении жилой площади (при наличии оснований);

• судебное сопровождение по вопросу восстановления прав на утраченное жилье (при наличии оснований);

• содействие в подготовке запросов, заявлений и т.п.

- содействие в решении вопросов пенсионного обеспечения;

- оказание помощи в подготовке документов, направляемых в различные инстанции по правовой помощи в защите прав и интересов клиентов перед работодателями;

- консультирование по социально-правовым вопросам (гражданское, жилищное, трудовое, пенсионное, уголовное законодательство и др.), а также по вопросам, касающимся охраны прав, свободы и здоровья клиентов.

Анализ показывает, что особо востребованы таки услуги, как содействие в получении медицинских услуг, восстановление утраченных документов (паспорта, военного билета, пенсионного и т.д.), социально-полезных и родственных связей, оформлении пенсии и инвалидности, нуждающиеся получают направление в учреждения, предоставляющие временный приют, в стационарные социальные учреждения, им предоставляют правовые, психологические и консультационные услуги [4, 5].

Таким образом, социальная политика государства постоянно направлена на поиск и внедрение новых форм работы с населением, как необходимого условия развития человеческого потенциала бездомных, их адаптации в общество как активных участников, для недопущения социальной изоляции граждан.

Литература

1. Социальная работа: история, теория ипрактика / Под ред. Е.М. Холостовой. – М.: Институт социальной работы, 2015. – 210 с.

2. Бондаренко И.Н. Качество жизни пожилых людей на фоне социально-экономических последствий старения населения // Развитие материальной базы среды жизнедеятельности пожилых людей. – М.: ФГУП ИОЗ, 2003. – С. 15-21.

3. Жулковска Т. Социализация людей с ограниченными интеллектуальными возможностями / Пер. с польского. – М.: Социум, 2001. – 205 с.

4. Кравченко А.И. Социология. – М.: Академический проект, 2002. – 574 с.

5. Курушин В.В. Система социальной адаптации лиц без определенного места жительства в условиях мегаполиса: социологический аспект. Автореферат на соискание степени канд.социолог.наук. 22.00.04. – М., 2004. – 161 с.

Резюме

Автор в своей статье рассматривает механизмы социально-психологической адаптация лиц без определенного места жительства. Проводит анализ форм работы с лицами БОМЖ, как необходимого условия развития человеческого потенциала бездомных и их адаптации в общество в качестве активных участников.

Түйін

Мақала авторы белгілі бір тұрғылықты жері жоқ адамдардың әлеуметтік-психологиялық бейімделу механизмдерін қарастырады. Үйсіз адамдармен жұмыс формаларын үйсіз адамдардың адам әлеуетін дамытудың қажетті шарты және олардың белсенді қатысушы ретінде қоғамға бейімделуі ретінде талдайды.

Summary

The author in his article examines the mechanisms of socio-psychological adaptation of persons without a specific place of residence. Analyzes the forms of work with homeless people as a necessary condition for the development of the human potential of the homeless and their adaptation to society as active participants.

Мазмұны / Содержание

4 секция. **Мемлекеттік басқару мен менеджменттің қазіргі қарқыны: жаңаша көзқарас**
Современные тенденции менеджмента и государственного управления: новый взгляд
Modern tendencies of management and public administration: a new prospects and future directions

Аббас К.С. Принципы государственной кадровой политики в сфере государственной службы.....3
Алибеков Н.О. Сущность и содержание государственно-частного партнерства в условиях рыночной экономики.....8
Алиев Қ.Б. Қазақстан Республикасындағы өзін-өзі басқару жүйесін жетілдіру.....11
Баетова Г.К. Жергілікті өзін-өзі басқаруды қалыптастыру.....14
Байгебаев М.Қ. ҚР ҰБ ақша-несие саясытының даму ерекшелігі.....16
Бакирова А. Кәсіпорынның инновациялық әлеуетін қалыптастырудың теориялық аспектілері.....19
Жақсылық А. Қазақстандағы шағын кәсіпорындардың қолдауындағы негізгі бағытты жетілдіру.....23
Исин Ә.Е. Основные механизмы реализации государственной поддержки инновационного предпринимательства.....26
Исмагулова Л.С. Основные направления развития системы социальной политики в Республике Казахстан.....29
Исмаилова А. Основные понятия и положения управления социальными процессами в организации.....33
Касенова Ж.Г. Кадровая политика в системе государственной службы в Республике Казахстан.....35
Канешева А.Б. Зарубежный опыт государственного регулирования цен.....39
Коржумбаева А.С. Некоторые особенности налогового риск-менеджмента в государственном секторе.....43
Мұхамеджан Г.Б. Принципы и методы формирования кадровой политики.....48
Нұридін Б.Б. Қазақстан Республикасындағы жергілікті өзін өзі басқару органдарының өзекті мәселелері.....50
Назимбекова А.Б. Оценка и реализация государственной программы инфраструктурного развития «нурлы жол» на 2015-2019 годы.....53
Пакратдин А.С. Қазақстанда азық-түлік қауіпсіздігінің дамуын болжау және мемлекеттік басқару.....56
Сайлау А.Н. Мемлекеттік басқару жүйесіндегі мемлекеттік билік және органдарды қарастыру үшін қолданылатын ғылыми әдіснамалар.....60
Сарсенбинова М.К. Политико-правовые аспекты государственного управления.....62
Сагат Е. Понятие и признаки управления.....66
Сұлтан А. Шағын және орта бизнесті қолдаудың шетелдік тәжірибесі.....68
Темірхан Г.Е. Экономиканың бәсекеге қабілеттілігін арттырудағы мемлекеттің рөлі.....71
Токмухамед Б.Д. Рынок труда и занятость населения.....75
Умургалиев С.Б. Қазақстан Республикасы дамуының жаңа кезеңінде мемлекеттік басқаруды жаңғырту.....77
Темірбеков Ы. Мемлекеттік билік және жергілікті басқару органдардың өзара әрекеттесуі: қағидалар, бағыттар және нысандар.....79
Оналбекова Г.Ж. Сыртқы экономикалық қатынастарды мемлекеттік реттеудің теориялық негіздері, түрлері, әдістері.....82
Аманжолова Д.Ж. Совершенствование системы адаптации персонала на предприятии.....83

Алишова К.К. Теоретические основы сущности конкурентоспособности предприятия.....89
Аубакирова Д.Ж. Функции тайм-менеджмента.....93
Бельц Е.А. Креативный менеджмент в современных условиях.....98
Байленова А.М. Развитие стратегического подхода в системе антикризисного управления организацией.....101
Бажикенов О.А. Особенности управления предприятиями малого бизнеса в РК.....104
Баймолдина А.Ж. Повышение эффективности системы управления инновационным развитием организации в сфере авиаперевозок.....108
Гришин И.Ю. Делегирование полномочий как способ повышения конкурентноспособности организации.....112
Жаксыгельды А.Б. Антикризисное управление – возможности и угрозы.....115
Жолдасбай Н.А. Бизнес жоспардың бизнеске қажеттілігі.....119
Жумажанов К.Т. Стратегическое управление развитием организации.....122
Зейнуллин Р.К. Современные подходы к управлению персоналом организации.....125
Имашева А.А. Стратегия устойчивого развития малого предприятия.....128
Каден Д.А. Совершенствование управления бизнес-процессами организации.....132
Курманали А.С. Роль стиля руководства в успешном развитии предприятия.....136
Кыдырбаев Е.М. Управление организационными изменениями на предприятии.....140
Қазбек Ә.Н. Стратегическое планирование деятельности предприятия.....145
Қасымова А.Е. Корпоративтік басқару жүйесінің инновациялық дамуы.....151
Молдахасан З.Қ. Бизнес – процесстердің реинжинирингін ұйымдастыру.....153
Мүбәрәк Е.А. Специфика социальных услуг в аспекте повышения эффективности их предоставления.....157
Нурсолтанова А.Д. Инновационные проекты – как фактор экономического роста.....161
Нигметова М.Д. Формирование корпоративного имиджа фирмы.....166
Тілеулинова Қ.Б. Заманауи басқау жүйесінде ескерілуі тиіс ерекшеліктер мен қағидаттар.....171
Тлеулина М.Б. Внедрение корпоративной культуры – фактор устойчивого роста.....174
Тогаева Б.Ж. Экономикалық және саяси өмірде кадрларды басқарудың аса маңызды рөлі.....177
Тогаева Б.Ж. Кәсіпорындарда кадрларды басқару жүйесі.....182
Тултаева Б.С. АО «МУА» в системе лидерства модели efqm высших учебных заведений.....187
Уажбек А.Е. Қазіргі жағдайда кәсіпорынның бәсекелестік артықшылықтарын қалыптастыру және басқару механизмі.....191
Умарханов Б.С. Эволюция практических и теоретических аспектов управления социальными инновациями.....194
Samanova M. Innovation management tools in small enterprise: world practice and situation in Kazakhstan.....198
Перегудова С.В. Методы улучшения мотивации персонала на предприятии.....201
Шаймуратов М.К. Басқарудағы реинжиниринг туралы түсінік.....206
Шугаева К.Р. Мотивация сотрудников организации.....210
Хабдрахман Б.К. Стратегии повышения конкурентоспособности малого и среднего бизнеса.....212

5 секция. **Жүйенің модельдеу әдістері және жаңа ақпараттық технологиялар**
Методы моделирования систем и новые информационные технологии
The methods of system modeling and new information technologies

Аубакиров Т.Н. Анализ и оценка технических средств применяемых сетевых технологий.....217
Әбілқасым Ж.Т. Внедрение системы электронного документооборота в дошкольном учреждении.....220
Aybatyrov N. Software solutions for automation of the process of maintenance service and repair of motor transport vehicles.....222

Анарбаев Ж.Т. Модерницация интегрированного дистанционного образовательного портала на платформе LINUX CLEAR OS.....223
Ахмедов Б.М. Внедрение систем удаленной технической поддержки helpdesk на облачном сервисе.....229
Ахметова Г.Ж. Графикалық редакторларға арналған бағдарламалардың қызметі.....232
Байназарова Г.С. Білім беру саласындағы электронды оқулықтың артықшылығы.....236
Бекмаганбетов Г.Ж. Интелектуальды ақпараттық жүйедегі ақпаратты корғаудың теориялық әдістері.....240
Берден Ж.Е. Өнімдік модельдер.....243
Вольгубаева А.К. Облачные технологии как модель построения качественной информационной бизнес-инфраструктуры предприятия.....245
Еламанов Н.А. Понятие, сущность, значение социальных выплат.....249
Ерғали М.М. WEB-қосымшаларын жобалаудағы негізгі мәселелерін зерттеу.....254
Есмагамбетова А.Т. Анализ характерных особенностей информационно-аналитических систем для поддержки принятия решений.....256
Жақаш Ә.Б. Анализ информационного потока в системе определения воздействия автомобильного транспорта на городскую среду.....261
Жасанова Ж.Ө. Анализ современных инструментальных средств для создания web-сайтов.....264
Жетпісбай Д.Б. Акустикалық қолтаңба алуға қажетті маңызды математикалық есептеулер.....266
Жусипбек И.А. История исследований в области оценки стоимости программных объектов.....268
Джумабаев А.Б. Электронные обучающие средства в информатизации образования в Казахстане.....272
Калжанов Е.Е. Программный интерфейс лазерного гравировального числа – программируемое управление станка.....275
Көшербай Ұ.Н. VISUAL STUDIO C++ программалау тілін құру орталығының қосымшалардың архитектурасы.....278
Курманова А.Д. Государственная информационная система «аиис «эгз» – как эффективная система электронных государственных закупок.....283
Қабдеш Б.О. Интернеттегі деректермен алмасу қауіпсіздігін қамтамасыз ету үшін программалық құралдарды зерттеу.....286
Майлыбаева А.М. Интеграционное взаимодействие информационной системы «государственная база данных «е-лицензирование» с информационными системами государственных органов.....288
Муратбекова А.К. Медициналық қызметтерді автоматтандыру үшін ақпараттық жүйелерді дамыту.....290
Омарқожаева Ж.Е. Жүрек-қан тамырлары ауруларының даму қауіпін сараптық жүйе арқылы зерттеу және бағдарламалық жүйе жасау.....292
Панин Н.В. Информационные технологии как определяющий фактор развития объектов социально-инфраструктурных центров региона.....295
Сайран Н. VISUAL STUDIO & XAMARIN платформасын зерттеу туралы мәліметтер.....299
Суйндыкова А.С. Об одном методе моделирования затопления территории прибрежных зон на цифровых картах местности при наводнениях на водных объектах.....301
Жумабекова С. Энергетика проблемалары және энергия өндіру құрылымы.....306
Тілеубек Н. Алгоритм семантического анализа текста.....308
Бауыржанова Т.Б. Деректерді интеллектуалды талдау және білім алушылардың ғылыми-зерттеу құзыреттіліктерін дамыту.....311
Габдушев Х.М. Интернет коммерция и развитие интернет магазинов мира в Республики Казахстан.....316
Шәкір Қ.Д. Мобильді ғалам.....319
Шекербекұлы М. Ақпараттық жүйелерді нотариалдық қызметте қолдану.....322
Шатанова Р.К. E-LEARNING: современное состояние и тенденции развития образования.....325

6 секция. **Қазақстан республикасының халқын әлеуметтік қорғау саласында кәсіби қызметтерді дамытудың замануи спектілері**
Современные аспекты развития профессиональной деятельности в сфере социальной защиты населения Республики Казахстан
Modern aspects of development of professional performance in the social protection of population of the Republic of Kazakhstan

Абгаева Ж.Н. Модель дуального образования – возможность повышения эффективности профессиональной подготовки и переподготовки кадров для социальной службы по месту жительства....329
Аликулова А.Т. Оказание социальных услуг клиентам, попавших в сложную ситуацию (опыт кризисного центра акимата г. Астана)....334
Алмолдаева А. Мүмкіндігі шектеулі балаларға көрсетілетін әлеуметтік көмек өлшемдері....338
Беделова Т.Б. Социально-психологическая поддержка приемной семьи....342
Бекужанова Г.А. Инновационные подходы в организации волонтерской деятельности студенческой молодежи....346
Бисултанов Д.Б. Қараусыз қалған балалармен жүргізілетін әлеуметтік жұмыстағы профилактика түсінігі....349
Байбусинова А.О. Социальная поддержка семей, оказавшихся в трудной жизненной ситуации....353
Дуйсенбаев Р.М. Технологии социально-медицинской реабилитации пожилых....355
Енсебек М.А. Совершенствование профессиональной компетенции социального работника в профессиональной деятельности....359
Байдильда Д.Т. Особенности личностного развития современного подростка....363
Әбілқасымқызы Т. Қазақстандағы мүмкіндігі шектеулі туризмнің даму мүмкіндіктері....367
Жамбылбек А. Социально-педагогическое сопровождение семей воспитывающих детей с нарушениями речи....371
Жанкина М.К. Особенности социальной интеграции дошкольников с нарушением зрения....373
Иманбаев А.Б. Мүмкіндігі шектеулі балалардың қоғамдағы әлеуметтік статусы....377
Каликова А.О. Қазақстан республикасындағы мүмкіндігі шектеулі балалардың қазіргі жағдайы және оларды әлеуметтік оңалту мәселелері....379
Мусралинов А.Б. Роль социального работника в системе здравоохранения....382
Өмірзақов С.Е. Қазақстан республикасының экономикалық дамуында ойын-сауық бизнесінің рөлі....385
Рахимова О.Б. К вопросу о комплексной реабилитации ребенка с ограниченными возможностями....389
Savetkanova G.S. Development of the international tourism industry of Kazakhstan....391
Сейткалиев Ш.М. Социальная реабилитация детей с ментальными расстройствами....393
Сейтмагамбетова М.Т. Сакральные места Казахстана....398
Сулейменова Н.М. Методы реабилитации детей с ограниченными возможностями....401
Таушева А.С. Актуальные вопросы социального сиротства....404
Турысбекова С.К. Мүмкіндігі шектеулі балалармен әлеуметтік жұмыс жасау ұйымының инновациялық жолдары....406
Пшенбаева М.И. Инновационные технологии в образовании....411
Шапина Д.Ж. Социально-психологическая адаптация лиц без определенного места жительства....415

Қазақстанның қазіргі экономикасы: жағдайы және даму болашағы
Экономистер күніне арналған жас ғалымдардың
IX ғылыми-тәжірибелік конференциясы

Современная экономика Казахстана: состояние и перспективы развития
IX научно-практическая конференция молодых ученых,
посвященная Дню экономиста

Modern economy of Kazakhstan: state and prospects of development
The IX Scientific-practical Conference of young scientists
dedicated to the Day of Economists

Беттеуші **О.С. Баркова**

Конференция материалдары автордың түпнұсқасы
негізінде басылып шығарылған
Материалы конференции отпечатаны с авторских оригиналов

Басуға 05.03.18 қол қойылды. Пішімі 70х100 1/10. Көлемі 42 б.т. Таралымы 20 дана. Тапсырыс 630.
Подписано в печать 05.03.18. Формат 70х100 1/10. Объем 42 уч.-изд.л. Тираж 20 экз. Заказ 630.

Қазақ экономика, қаржы және халықаралық сауда университетінің
баспа-полиграфиялық орталығы. Астана қ., Жұбанов көшесі, 7

Университеттің менеджмент жүйесі ISO 9001 сәйкестігіне сертификатталған
Система менеджмента университета сертифицирована на соответствие ISO 9001