

С. Торайғыров атындағы Павлодар мемлекеттік
университетінің ғылыми журналы
Научный журнал Павлодарского государственного
университета имени С. Торайғырова

*1997 жылы құрылған
Основан в 1997 г.*



İ Ì Ó
ÕÀÁÀÐØ ÛÑÛ

ÃÃÑÒÍ ÈÊ Ì ÃÓ

ЭКОНОМИЧЕСКАЯ СЕРИЯ

3-4²⁰¹²

Научный журнал Павлодарского государственного университета
имени С. Торайгырова

СВИДЕТЕЛЬСТВО

о постановке на учет средства массовой информации
№ 4533-Ж

выдано Министерством культуры, информации и общественного согласия
Республики Казахстан
31 декабря 2003 года

Омирбаев С.М., д.э.н., профессор (главный редактор);
Эрназаров Т. Я., к.т.н., доцент (зам. гл. редактора);
Титков А.А. (отв. секретарь);

Редакционная коллегия:

Алпысбаева С. Н., д.э.н., профессор;
Апенько С. Н., д.э.н., профессор, зав. кафедрой «Инновационное и проектное управление» ОмГУ имени Ф. Достоевского (г. Омск, Р.Ф.);
Асенова К., доктор PhD, ассоциированный профессор университета Национальной и мировой экономики (г. София, Болгария);
Браувайлер Ганс-Кристиан, д.э.н., профессор, ректор Академии инновационных прикладных наук (г. Лейпциг, Германия);
Сальжанова З. А., д.э.н., профессор;
Сатова Р. К., д.э.н., профессор;
Альжанова М. К. (тех. редактор).

За достоверность материалов и рекламы ответственность несут авторы и рекламодатели.
Мнение авторов публикаций не всегда совпадает с мнением редакции.
Редакция оставляет за собой право на отклонение материалов.
Рукописи и дискеты не возвращаются.
При использовании материалов журнала ссылка на «Вестник ПГУ» обязательна.

МАЗМҰНЫ

Бейсембаева Г. К., Бахралинова Х. Г. Сыртқы ортаның өзгермелі жағдайында экономиканың бейімделу теориялық аспектілері және дағдарысты басқару ерекшеліктері	6
Досжанова Б. Қазіргі жағдайларда Қазақстан Республикасында банктік жүйені дамыту	9
Ермеков М. М. Болашақ басқарушылардың көшбасшылық қасиетін қалыптастыру – уақыт талабы	14
Зейнулина А. Ф., Досанова Д. С. Экономика мен кәсіпорынның тұрақты дамуы және осы саладағы тілдік қатынас құзыреттілігі.....	18
Қуатбеков Ж. А. Қазақстан Республикасындағы мемлекеттік қызметшілерді ынталандыру жүйесіндегі кейбір мәселелер.....	27
Нурхалиева Д. М. Қазақстан Республикасының мемлекеттік жоспарлау жүйесіне теңестірілген көрсеткіштер жүйесін енгізу сұрақтары туралы	31
Омаров М. Қазақстанның көмір-энергетикалық кластері: осы күнгі және келешегі	38
Сартаев Д. Ж. Қазақстандық банктердегі стратегиялық басқаруды дамытуының алғы шарттары	41
Сартаев Д. Ж. Қазақстан Республикасындағы екінші деңгейдегі банк филиалының жетекшілік стратегиясы	48
Сейсенбекова Г. С. Мемлекеттік қызметтегі адамгершілік мәдениеттің рөлі.....	54
Сейтімбетов Д. С. Қазақстан Республикасы мемлекеттік қызметшілердің жұмысын бағалауды жетілдіру мәселелері.....	58
Султанбеков М. Б. Қазақстан Республикасының қазіргі телекоммуникация саласының дамуы туралы.....	64
Сыздықова Ә. С., Джуматаев Т. Н. Трансмиссиялық механизмінің моделі – ақшалай-несие саясат сигналдарын беруді бағалаудың классикалық құралы	77
Біздің авторлар	88
Авторлар үшін ереже.....	89

СОДЕРЖАНИЕ

Бейсембаева Г. К., Бахралинова Х. Г. Теоретические аспекты адаптации экономики в условиях изменяющейся внешней среды и особенности управления кризисами	6
Досжанова Б. Развитие банковской системы Республики Казахстан в современных условиях	9
Ермеков М. М. Формирование лидерских навыков будущих руководителей – требование времени	14
Зейнулина А. Ф., Досанова Д. С. Устойчивое развитие экономики и предприятия и речевая компетентность в этой области	18
Куатбеков Ж. А. Некоторые вопросы в системе мотивации государственных служащих Республики Казахстан	27
Нурхалиева Д. М. К вопросу о внедрении сбалансированной системы показателей в систему государственного планирования Республики Казахстан	31
Омаров М. Угольно-энергетический кластер Казахстана: настоящее и будущее	38
Сартаев Д. Ж. Предпосылки развития стратегического управления в Казахстанских банках	41
Сартаев Д. Ж. Стратегия лидерства филиала банка второго уровня в Республике Казахстан	48
Сейсенбекова Г. С. Роль нравственной культуры на государственной службе	54
Сейтимбетов Д. С. Вопросы совершенствования оценки деятельности государственных служащих Республики Казахстан	58
Султанбеков М. Б. О развитии телекоммуникаций в Республике Казахстан	64
Сыздыкова А. С., Джуматаев Т. Н. Модель трансмиссионного механизма - классический инструмент оценки передачи сигналов денежно-кредитной политики	77
Наши авторы	88
Правила для авторов	89

CONTENT

Beisembayeva G. K., Bakhralinova Kh. G. The theoretical aspects of economy adaptation in conditions of changing external environment and features of crises management	6
Doszhanova B. The banking system of Kazakhstan in the present conditions	9
Yermekov M. M. Leadership skills formation of the future leaders – the requirement of time	14
Zeinullina A., Dossanova D. Sustainable development of economy and enterprise and speech competence of this field	18
Kuatbekov Zh. Some problems in the motivation of civil servants of Kazakhstan	27
Nurkhaliyeva D. M. To the question of introduction of the balanced system of indicators into the system of state planning of the Republic of Kazakhstan	31
Omarov M. Coal-energetic cluster of Kazakhstan: the present and the future	38
Sartayev D. Leadership strategy of the second level banks branches of the Republic of Kazakhstan	41
Sartayev D. Leadership strategy of the second level banks branches of the Republic of Kazakhstan	48
Seysenbekova G. S. Role of moral culture in the public service	54
Seitimbetov D. Issues of improvement of the evaluation of the activity of civil servants of the Republic of Kazakhstan	58
Sultanbekov M. B. Development of contemporary telecommunication system in the Republic of Kazakhstan	64
Syzdykova A. S., Dzhumataev T. N. Model of the transmission mechanism – classic tool to assess the signals of the monetary policy	77
Our authors	88
Rules for authors	89

УДК 330.33.01

Г. К. Бейсембаева, Х. Г. Бахралинова**ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ АДАПТАЦИИ
ЭКОНОМИКИ В УСЛОВИЯХ ИЗМЕНЯЮЩЕЙСЯ
ВНЕШНЕЙ СРЕДЫ И ОСОБЕННОСТИ
УПРАВЛЕНИЯ КРИЗИСАМИ**

В данной статье авторы раскрывают теоретические аспекты адаптации экономики в условиях изменяющейся внешней среды и особенности управления кризисами.

Под адаптивной моделью системой управления объектом понимается такая модель, в которой в результате изменения характеристики внутренних и внешних свойств объекта происходит соответствующее изменение структуры и параметров регулятора управления с целью обеспечения стабильности функционирования объекта.

Эффективность управления реальными объектами, как показывает практика, обычно имеет прямую зависимость от степени использования адаптивного механизма в процессе управления независимо от природы управляемого объекта.

Адаптация в экономике – это накопление и использование информации для достижения оптимального в некотором смысле состояния или поведения экономической системы при начальной неопределенности в изменяющихся внешних условиях [1]. Адаптивной считают систему, которая может приспосабливаться к изменениям внутренних и внешних условий [2]. Наряду с понятием адаптивной системы существует понятие управления с адаптацией (адаптивное управление), т.е. управление в системе с неполной априорной информацией об управляемом процессе, которое изменяется по мере накопления информации и применяется с целью улучшения качества работы системы. Такое значение термина «адаптация» сложилось в теории управления под влиянием технических приложений.

Адаптивные системы функционируют в соответствии с определенными принципами.

1) Принцип необходимого разнообразия. Он утверждает, что разнообразие управляющей системы должно быть не меньше разнообразия объекта управления. В процессе функционирования системы, чем больше проявляется ее разнообразие, тем в большей степени должны происходить изменение ее параметров и структуры.

2) Принцип дуального управления. Управляющие воздействия носят двойственный характер. С одной стороны, они призваны управлять

объектом, с другой служат для изучения ее свойств и закономерностей для последующих управляющих воздействий.

3) Принцип обратной связи. При помощи обратной связи происходит измерение характеристик управляемого объекта и вырабатываются реакции, выражающиеся в управляющих воздействиях [3].

Адаптивная модель управления экономико-социальными системами состоит из двух взаимосвязанных частей: адаптивной системы планирования и адаптивной системы регулирования, которые структурно представляют собой полную идентичность и состоят из следующих взаимосвязанных частей:

- модель планирования (регулирования);
- имитационная модель формирования процесса;
- внутренний (имитационный) адаптер;
- внешний (объектный) адаптер.

В ходе развития рыночных отношений в Республике Казахстан объективно обозначилась потребность в формировании новых структур и механизмов управления экономикой.

Изменения происходят, когда появляются необходимые экономические условия для их применения. Поэтому адаптация экономики является закономерным процессом эволюции. Движущей силой преобразований является инновационная деятельность, эффективность которой определяется характером изменений внешней среды, способностями экономической системы адекватно воспринимать эти процессы и перестраиваться в соответствие с объективными закономерностями. Адаптация экономических систем предполагает качественное изменение применяемой технологии, способа организации производства и форм взаимодействий с внешней средой [Основным предназначением механизма антикризисного управления является обеспечение эффективного функционирования национальной экономики. Следует отметить, что для этого необходимо определить основные рычаги механизма антикризисного управления, которые могут воздействовать на несколько участков объекта антикризисного управления одновременно, равно как и несколько рычагов могут воздействовать на один объект антикризисного управления.

Изучение опыта создания и функционирования аналогичных механизмов в развитых странах позволяет утверждать, что роль государства в решении возникающих в ходе экономических преобразований очень велика. Прежде всего, в центре внимания государства должно быть решение социально-экономических и экологических проблем, создание действенной и эффективной правовой базы рыночной экономики, формирование финансовой системы развития научно-технического потенциала, развитие фундаментальной науки без чего невозможно инновационное развитие экономики. В основе построения механизма антикризисного управления национальной экономикой должны лежать следующие основные положения:

– процессы и организационная структура антикризисного управления находятся в непрерывном движении и изменении, система антикризисного управления представляет собой единое целое, в котором все процессы взаимосвязаны;

– антикризисное управление характеризуется внутренними противоречиями, проявляющимися в борьбе между старым и новым;

– процессы антикризисного управления осуществляются в определенных организационных формах, которые характеризуются определенной стабильностью;

– система антикризисного управления обеспечивает динамичное и пропорциональное развитие экономики страны;

– антикризисное управление предполагает ликвидацию инерционного подхода к принятию решений и переход к современным методам, основанным на знании и использовании имеющихся потенциальных возможностей.

Проблема обеспечения устойчивого экономического роста республики тесно связана с поиском оптимальных путей максимального использования потенциальных возможностей системы антикризисного управления, обеспечивающей ускорение темпов наращивания экономического потенциала республики. Решение данной проблемы невозможно без улучшения качественного состава и рационального использования самого антикризисного потенциала. Антикризисный потенциал имеет огромное значение в развитии национальной экономики, особенно в период экономических преобразований и кризисов. Эффективное использование накопленных обществом ресурсов в основном зависит от уровня организации и качества антикризисного управления. Поэтому, исследования эффективности системы антикризисного управления должны базироваться на ее потенциальных возможностях, что позволит более полно учесть ее неиспользованные резервы и обеспечить научно обоснованное планирование темпов, пропорций наращивания и использования антикризисного потенциала республики в целом.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1 Нурмуханова, Л. Природы кризисных явлений в рыночной экономике // Мысль – 2002. – № 3. – С. 52-59.

2 Антикризисное управление. Теория и практика / под ред. В. Я. Захарова, – Москва, ЮНИТИ-ДАНА, 2009. – 304 с.

3 Аубакирова, Г. М. Адаптация предприятий к работе в условиях рынка: Монография. – Караганда : «САНАТ-Полиграфия», 2004. – 214 с.

4 Аубакирова, Г. М. Адаптивное управление предприятием: Монография. – Караганда : «Экожан», 2006. – 257 с.

5 Баймахамбетова, Г. И. Антикризисный менеджмент: циклическое развитие финансовых институтов Республики Казахстан: Монография. – Алматы, 2008. – 358 с.

Павлодарский государственный университет
имени С. Торайгырова, г. Павлодар.
Материал поступил в редакцию 04.12.12.

Г. К. Бейсембаева, Х. Г. Бахралинова

Сыртқы ортаның өзгермелі жағдайында экономиканың бейімделу теориялық аспектілері және дағдарысты басқару ерекшеліктері

С. Торайгыров атындағы Павлодар мемлекеттік университеті, Павлодар қ.
Материал 04.12.12 редакцияға түсті.

G. K. Beisembayeva, Kh. G. Bakhralinova

The theoretical aspects of economy adaptation in conditions of changing external environment and features of crises management

Pavlodar state university named after S. Toraiygyrov, Pavlodar c.
Material received on 04.12.12.

Бұл мақалада авторлар сыртқы ортаның өзгермелі жағдайында экономиканың бейімделу теориялық аспектілері және дағдарысты басқару ерекшеліктерінің бетін ашады.

In this article the authors expose theoretical aspects of economy adaptation in conditions of changing external environment and features of crises management.

ӘОЖ 336.71 (574)

Б. Досжанова

**ҚАЗІРГІ ЖАҒДАЙЛАРДА ҚАЗАҚСТАН
РЕСПУБЛИКАСЫНДА БАНКТІК ЖҮЙЕНІ ДАМУ**

Аталмыш мақалада ҚР-ның банктік жүйесінің постдағдарысты кезеңіндегі жағдайына баға беріледі. Сол сияқты елдің банктік жүйесінің тұрақтылығы бойынша шараларға талдау жүргізіліп, банктік реқұрылымдаудың нәтижелері қарастырылады. ҚР-ның банктік жүйесінің дамуының негізгі мәселелері нақтыланды. Несиелік қоржынның сапасының нашарлауына қатысты себептер айқындалды және коммерциялық банктердің ресурстық базасын қалыптастыру мәселелері арқау болды.

Соңғы жылдардың аясында Қазақстанның банктік жүйесі, еуропалық және халықаралық сарапшылардың бағалауы бойынша, СНГ елдерінің арасында анағұрлым дамыған жүйе ретінде мойындалуда. Нақты айтатын болсақ, соңғы онжылдықта отандық банктік жүйеде елеулі де көлемді өзгерістер байқалуда: халықаралық стандарттар енгізілді, маңызды институттар құрылды, атап айтқанда, салымдар мен ипотекалық несиені міндетті кепілдендіру қоры; құрылыс-жинақтық банкі; процессингті орталық; несиелік бюро және т.б.

Банктік әрекеттерді мемлекеттік реттеуді жандандыру мақсатында Қазақстан Республикасының Ұлттық банкінің және Қазақстан Республикасының Ұлттық банкінің қаржылық ұйымдар мен қаржылық нарықты бақылау бойынша Комитетінің қызметі бөлінді.

Ұлттық экономиканың постдағдарысты және дағдарысты дамуының кезеңінде елдің банктік жүйесін мемлекеттік қаржылық қолдау бойынша бірден-бір маңызды шара ретінде 2008 жылы ҚР-ның Ұлттық қорынан 332,1 млрд теңге бөлініп, жүйе түзуші 4 банктен акцияларды иелік етуге қатысты мақсатты әрекеттер қолға алынды [1].

2009 жылы Қор мен «БТА Банк», «Альянс Банк», «Казкоммерцбанк» және «Ұлттық банк» акционерлері арасында опциондық келісімшарттар бекітілді, соған сай банктерге дағдарыс кезеңінде Қор тарапынан иелік еткен акцияларды кері сатып алу құқығы ұсынылды. Сонда 2011–2012 жылдары АҚ «Қазақстанның Халық Банкі» тарапынан акцияларды кері сатып алу жүзеге асады, нәтижесінде банкке 58,95 млрд теңге мөлшеріндегі қаражат сомасы қайтарылды. Қаражат сомасының қалдығы 1,25 млрд теңге мөлшерінде 2013 жылы қайтарылу жоспарланды. «Казкоммерцбанк» тарапынан акцияларды кері сатып алу есебінен қаражатты қайтару үдерісін 2013–2014 жылдары жүзеге асыру жолға қойылған [2].

«БТА Банк» реқұрылымдануының шаралары тиімсіз болып есептелді. Бүгінгі күні «БТА Банкте» кері бағыттағы капитал және ол қайталай реқұрылымдау жағдайынан өту сатысында орын алуда.

Тұтастай алғанда, ірі банктердің реқұрылымдануы есебінен жүргізілген қаражат есебінен екінші деңгейлі банктердің сыртқы қарызы 2009 жылмен салыстырғанда \$15 млрд-қа төмендеген. Сонымен, ҚР Ұлттық банкінің деректері екінші деңгейлі банктердің сыртқы қарыздарының жиынтық сомасы 2009 жылы \$30,2 млрд-қа қол жеткізді. 2012 жылдың маусым айының соңында қарыз \$14,5 млрд-қа артты [3].

Банктік жүйені тұрақтандыру бойынша мемлекеттік қаржылық қолдаудан басқа ақшалық-несиелік саясатты жетілдірудің шаралары тиімді қолданылды. Сонда, Ұлттық банк тарапынан екінші деңгейлі банктер үшін (өрі қарай – БВУ) минималды резервтік талаптар азайтылды, бұның барлығы қосымша БВУ ликвидтілігін арттырды – \$4 млрд-қа жуық. Сол сияқты Ұлттық банк тарапынан

физикалық тұлғалар үшін депозиттер бойынша кепілді қайтару сомасы 7 ретке арттырылды – 5 млн теңгеге дейін (\$33,3 мың). Аталмыш шаралар, Ұлттық банк деректері бойынша, банктік жүйеге деген тұрғындардың сенімділіктерін нығайтты, бұның барлығы 2009 жылмен салыстырғанда депозиттер екі есеге артты және бүгінгі күні депозиттік база 3 трлн теңгеден артты [3].

Антидағдарысты бағдарламаны жүзеге асыру ізінше отандық банктік жүйені модернизациялаудың елеулі кезеңі ретінде ҚР-ның Ұлттық банкінің еншілес ұйымдарында арнаулы еншілес 100 % қор құрылады – АҚ «Мәселелік несиелер Қоры» (ФПК), мәселелік зайымдар банктерінде сатып алу үшін және олардың құндарын қалпына келтіру үшін БВУ мүмкіндіктерін алға тарту күдікті және сенімсіз талаптар мен активтерді (ОУСА) басқару мақсатында ашылды.

Бүгінгі күні Қазақстанның банктік секторы жекелеген көрсеткіштердің шектік артуымен ерекшеленеді және дамудың тұрақты дамуы алға тартылады. Сонда, 2012 жылдың қыркүйегінде ҚР-да экономиканы банктік жалпы несиелеу көлемі 1,5 %, \$ 9,5 млрд-қа дейін артты. Ұлттық валютада жалпы несиелеу көлемі сол айда 2,8 %-ға артты, яғни 6,5 млрд теңгеге (15 % жылдың басынан), өзіндік капитал мен БВУ активтері 1780 млрд. теңгені және 12006 млрд. теңгені құрап, соған сай 2010 жылмен салыстырғанда 20,8% және 19,6 %-ға, ал 2011 жылмен салыстырғанда 7,7 % және 7,2 % соған сай артты [4].

Несиелеудің артуы мына жағдайларға әкелді, есептік кезеңде кірістің рекордтық көлеміне қол жеткізілді. Яғни, 2012 жылдың тоғыз айының ішінде жекелеген банктер 2011 жылмен салыстырғанда екі есеге жуық табыс табады. Оның үстіне, қыркүйек айы ағымдағы жылдың басынан кірістің бесінші бөлігін әкелді – 22 млрд. теңгеге – 107 млрд. теңгеден [4].

Сарапшылардың пікірі бойынша, кірістің артуының негізгі факторлары мына жағдайлар болып табылады: елдегі экономикалық жағдайды мұнай мен газға бағаның артуын тұрақтандыру; құрылыс салаларының қарқынын арттыру; зайымдарды провизирлеу қарқындарын төмендету; орташа капитализация БВУ несиелеу үлесін арттыру; банктер тарапынан өздерінің шығындарын қатаң бақылау; құнсызданған активтер бойынша қорларды қалпына келтіру; жаңа облигацияларды босатудың қарқынды артуы [6].

ҚР банктік жүйесінің бірден-бір елеулі дамуына ықпал ететін мәселе – несиелік қоржынның сапасының нашарлауы, мерзімі ұзартылған қарыздардың көлемінің артуынан сипат алады және несиелік белсенділіктің төмендеуінен байқалады. Бақылау органдарының есептерінің деректері бойынша, 01.10.2012 жылы банктік сектордың ссудалық қоржынының жалпы құрылымында жұмыс атқармайтын несиелердің үлесі (күдікті 5–ші категориялы және сенімсіз) 36,7 %-ды құрайды, ал мерзімі ұзартылған қарыздар бойынша зайымдардың үлесі – 90 күннен жоғары – 30,9 % [4].

Қалыптасқан жағдайларды Ұлттық банктің сарапшылары келесі үлгіде түсіндіреді: «банктердің төменгі дәрежедегі несиелік белсенділігі

несиелік қоржынның төменгі сапасымен қатысты, экономикалық күтулердің белгісіздіктері аясында несиелік тәуекелдіктер қабылдаудың бөлігінде банктердің консервативті саясатпен ұштасуында. Несиелік қоржынның нашарлауы, 2009–2010 жылдары екі факторға қатысты іске асты. Бір жағынан, зайымшылардың несиелік қабілеттілігі төмендеуі арқасында олардың сапасын төмендету несиелік бойынша мөлшерлі соманы төлей алмауға әкелді. Басқа қырынан, тағы да ұсынылатын стандартты қызметтік әрекеті жоқ зайымдарды орналастыру үдерісі жүзеге тәжірибелік тұрғыда асқан жоқ. 2011 жылы жалпы экономикалық ахуалды нығайту, жақсарту мақсаттарына қатысты негізінен, зайымшылардың қаржылық жағдайларын анағұрлым ұштау несиелік қоржынды нашарлатудың өзекті факторы ретінде тағы да қайтара ұсынылатын сенімсіз несиелердің орнын алмастыруды болдырмайды. Осы орайда «жұмыс жүйесіндегі» қоржынның көлемінің сақталуының тенденциясы байқалады, тұтастай алғанда, бір деңгейдегі жүйе бойынша — осылайша, банктердің пайыздық маржаны лайықты мөлшерде қолдауға ұмтылысы анағұрлым сапалы зайымдардың шектеулі көлемінің ұсынылуы арқасында жүзеге асады [5].

Сарапшылардың пікірлері бойынша, банктердің жұмыс қабілеттілігі төмен несиелердің жоғары пайыздарынан құтылуының екі амалы бар. Біріншісі— банктік қоржынды мәселелік несиелердің қоры есебінен және олардың сапалы жұмыстары арқасында толықтай тазарту ОУСА әрекеттерінің белсенді және тиімді болуына лайықты жолды ашады. Аталмыш тенденция Қазақстанда басталды, бірақ ол әзірше баяу қарқынмен өрістеуде. Екіншісі — несиелеу қарқынының артуы есебінен жүзеге асыру көзделеді [6].

Бүгінгі күні отандық банктерді қорландыру мәселелері өте өзекті болып саналады, соның ізінше «ұзын көлемдегі ақшалардың» орын алуына тыйым салынады. Бұның ізінше корпоративті секторды несиеленудің қатаң жағдайлары туындап, несиелік бойынша жоғары жүктемелік пайыздар орын алады.

Соңғы жылдары отандық депозиттік базаның өсу қарқынына қарамастан, клиенттердің салымдарын тартудың арқасында, олардың көлемі мен мерзімі банктік бизнестің тұрақты өсуі, жетілуін қолдау үшін жеткіліксіз болып саналады. Сол үшін қазақстандық банктер үшін ұзақ мерзімді капитал нарығына шығудың аясын кеңейту өзекті мәселе болып саналуда.

Мемлекеттік деңгейде бұл жағдайлардан шығудың амалдары мен жолдары әр қилы. Ұлттық қордың қаражатын орын алған әрекеттегі бағдарламалардан пролонгацияға дейін пайдаланудан және олардың лайықты құрал-жабдықтарын кеңейтуге қатысты мәселелердің шешімдерін табуы көздейді.

Бүгінгі күні АҚ «Ұлттық игілік қоры «Самұрық-Қазына» (әрі қарай — ҚХБ) тарапынан еркін ақшалай қаражатты орналастырудың жаңа саясатын қалыптастыру бойынша өзекті жұмыстарын іске асуда. Сонымен, Қазақстанның банктерінің заңды тұлғаларының барлық депозиттерінің

үштен бірін ХБК тобының кәсіпорындарының қаражаты құрайды, шамамен олардың 15%-ы банк-нерезиденттерге қатысты. Қор бұл бағыттағы өзінің саясатын қарастыруды жоспарлау үстінде. Енді ҰБҚ тобы кәсіпорындар мен өндірістерінің қаражатының тобы ойға қонымды кіріктірілу принциптері бойынша банктерге орналастыратын болады, осы орайдағы алғышарт отандық банктерге ұсынылатын болады.

Осылайша, талдаудың нәтижелері байқатқандай, бүгінгі күні Қазақстанның банктік жүйесін дамытудың келесі мәселелері алға тартылуда: ірі отандық коммерциялық банктерді реқұрылымдау үдерісінің аяқталмауы; екінші деңгейлі банктердің несиелік қоржынының төмен сапасы; олардың жалпы құрылымындағы банктердің сенімсіз активтерінің үлестік салмағының жоғары болуы; қазақстандық қаржылық құралдардың ликвидтілік дәрежесінің төмен болуы; қорландыру қаражатын пайдаланудың тиімсіздігі мен жеткіліксіздігі; шетелдік инвесторлардың жағынан шектеулердің мол болуы; тәуекелдіктерді басқару жүйесінің тиімділігінің жеткіліксіз мөлшерінің орын алуы.

Бұлардан басқа, жұмыс әрекетінде жоқ зайымдар үлесінің артуы, активтер құрылымының оңтайлы болмауы мен отандық банктердің қорландыру деңгейінің жеткіліксіз болуы банктердің кірісінің деңгейінің шынайы түрде анағұрлым төмендеуіне соғады. Соған сай аталмыш мәселелердің шешімдерін табуы банктердің мына бағыттағы жұмыстарын алға қарай жетілдірумен байланысты: несиелік қоржынның сапасын жақсарту, операциялық шығындардың барысын бақылау мен қадағалау және капиталды арттыруға тығыз қатысты болып келеді.

ӘДЕБИЕТТЕР ТІЗІМІ

- 1 Информация по реализации антикризисных программ // www.minplan.gov.kz
- 2 Сокращенная промежуточная консолидированная финансовая информация (не аудировано) за девять месяцев, закончившихся 30 сентября 2012 г. АО «Народный Банк Казахстана» // www.kase.kz
- 3 Высокая волатильность мировых рынков учтена денежно-кредитной политикой Нацбанка // Казахстанская правда от 28 июля 2012 года.
- 4 Показатели финансового сектора на 1 октября 2012 года: Комитет по контролю и надзору финансового рынка и финансовых организаций НБ РК // www.afn.kz
- 5 Отчет о финансовой стабильности Казахстана за 2011 г. // www.nationalbank.kz
- 6 Павел ПАК. Банки откладывают проблемы на потом. // www.kursiv.kz 15 ноября 2012.

С. Торайғыров атындағы Павлодар мемлекеттік университеті, Павлодар қ.
Материал 13.12.12 редакцияға түсті.

Б. Досжанова

Развитие банковской системы Республики Казахстан в современных условиях

Павлодарский государственный университет
имени С. Торайғырова, г. Павлодар.
Материал поступил в редакцию 13.12.12.

B. Doszhanova

The banking system of Kazakhstan in the present conditions

Pavlodar state university named after S. Toraigrov, Pavlodar c.
Material received on 13.12.12.

В статье дана оценка состоянию банковской системы РК в посткризисный период. Проведен анализ мер по стабилизации банковской системы страны, рассмотрены результаты реструктуризации банков. Выявлены основные проблемы развития банковской системы РК. Сделан акцент на проблемах ухудшения качества кредитного портфеля и формирования ресурсной базы коммерческих банков.

The paper assesses the state of the banking system of Kazakhstan in the post-crisis period. The analysis of measures to stabilize the banking system is given, the results of bank restructuring are reviewed. The main problems of the banking system of Kazakhstan are revealed. Focused on deteriorating quality of the loan portfolio and formation of the resource base of commercial banks.

ӘОЖ 351:656.7.076

М. М. Ермеков

БОЛАШАҚ БАСҚАРУШЫЛАРДЫҢ КӨШБАСШЫЛЫҚ ҚАСИЕТІН ҚАЛЫПТАСТЫРУ – УАҚЫТ ТАЛАБЫ

Зерттеу мәселесі болашақ басқарушылардың көшбасшылық қасиеттерін дамыту тиімділігін арттыруда болып отыр. Қазіргі қазақстандық қоғамға қабылданған басқару шешімінің нәтижесіне жауапты, қалыпты емес ахуалда тәуекелге бара алатын

басқарушылар қажет.

Тәуелсіздікке қол жеткізгеннен бастап еліміздегі қоғам өмірінің барлық салаларында өзгеру процесі белсенді жүріп жатыр. Нарықтық қатынастардың пайда болуымен саяси, экономикалық, идеологиялық, әлеуметтік қайта құрылымдаулар күрделене түсуде. Қазақстанның жалпыәлемдік әлеуметтік-экономикалық кеңістікке кірігуі экономика мен басқару саласындағы басқарушылардың кәсіби әрекеті мен оның мазмұнына айтарлықтай әсерін тигізіп отыр. Сонымен қатар мемлекеттік қызмет жүйесіндегі реформалар мемлекеттік органдарда терең өзгерістердің орын алуына және олардың тиімділігінің артуына алғы-шарттар тудыруда. Міне, сол себепті, мемлекеттік басқарудың барлық деңгейінде көшбасшылық рөлін өз қолына алатын басқарушылар аса қажет. Осы бағытта ел Президенті Н. Назарбаев 2008 жылы «Жас Отан» жастар қанатының I съезінде жас қазақстандықтарды мемлекеттік басқару жүйесі үшін заманауи және тиімді басқарушылардың жаңа ұрпағын қалыптастыруға шақырды [1]. Мұндай түбегейлі өзгерістер болашақ басқарушылардан қоғам өмірін жақсартуға бағытталған салмақты басқару шешімін талап етеді. Қоластындағылардың қызметін дәл ұйымдастыратын; қабылданған басқару шешімінің нәтижесіне жауапты және қалыпты емес ахуалда тәуекелге бара алатын басқарушыларға әлеуметтік сұраныс пайда болуда. Осының барлығын жүзеге асыратын құрал көшбасшылық қасиет болып табылады.

Қазіргі батыстық менеджментте басшылықтың заманауи көшбасшылық стиліне ерекше мән берілуде. Ол персоналды басқарудың айырықша, жаңашыл стилі ретінде сипатталады. Алайда, посткеңестік елдеріндегі басқару теориясы мен практикасында басшы мен көшбасшы позициясын екі бөліп қарастыру әлі де сақталып отыр. Осыған байланысты елімізде әртүрлі деңгейдегі басқарушылардың орны мен рөліне деген көзқарасты өзгерту қажеттігі туындауда. Бұл дегеніміз –көшбасшылық қырымен танылған басқарушыларға деген қоғам сұранысын қажеттілігін түседі. Қажеттілікті қанағаттандыру үшін болашақ басқарушы кәсіби біліктілігімен қатар, көшбасшылық дағдылар мен қасиеттерге де ие болуы керек.

Дегенмен, тәжірибеден байқап жүргеніміздей, басқарушылардың көпшілігінің көшбасшылық әлуеті мен көшбасшылық қасиетінің даму деңгейі көңіл көншітпейді. Аталған жайсыздықты жас басқарушылардың басқару стилінен де байқап жатамыз. Мұндай деректер болашақ басқарушыларды дайындау процесінде олардың көшбасшылық қасиетін дамыту мәселесіне қажетті көлемде көңіл бөлінбей отырғандығын растайды. Оның басты себебі оқу орындарында көшбасшылық әлуетті дамыту әдістемесінің басым болып табылмайтындығымен түсіндіріледі.

Көшбасшылыққа қатысты жүргізілген теориялық талдау көрсеткендей, қазіргі уақытта басқарушының көшбасшылық қасиетін дамытудың белгілі

бір ғылыми алғы-шарттары қалыптасқан. Көшбасшылық жөніндегі жалпы түсінік Л. Бернгард, В. Бингэм, П. Друкер, С. Кули, Б. Мур, Р. Стогдилл және т.б. ғалымдардың зерттеулерінде келтірілген.

Бұл ретте Е. М. Борисов, Г. П. Логинова жоғарғы білікті басқарушылардың қызметін зерттей келе, көшбасшы қызметіне қажетті жеке бас қасиетінің үш құрылымдық деңгейін атап өтті: бірінші деңгей – жүйке жүйесінің динамикалық сапасы (күш-қуат пен жинақылық); екінші деңгей – ойлау және іс-қимыл қызметінің интеллектуалдылығы (біліктілік, сыни тұрғыдан ойлай білу); үшінші деңгей – жеке тұлғалық қасиеттер (белсенділік, доминанттылық) [2].

Дегенмен, ғалымдардың қызығушылығы мен олардың зерттеулерінің нәтижесіне қарамастан, кәсіби білім алуы барысында болашақ басқарушылардың көшбасшылық қасиетін дамыту процесін жетілдіру ашық күйінде қалып отыр. Ал олардың кәсіби дайындығында қалыптасқан тәжірибе әдістемелік жарактандырылуды талап етеді.

Болашақ басқарушылардың біліктілігінің негізі базалық дайындық шеңберінде қаланады. Ал қазіргі жас маман тек теориялық тұрғыдан ғана жақсы дайындықта болмауы керек. Сондай-ақ ол жеке тұлғалық қасиеттерге, яғни практикалық білік пен дағдыға ие болуы міндетті. Осылайша, мұндай қасиеттер тиімді нәтижеге жету мақсатында ұйым жұмысын оңтайландыруға септігін тигізеді. Болашақ басқарушының бойында белгілі бір кәсіби маңызды қасиеттерді қалыптастыру, әрі оларды дамыту жүйелік тәсілді қажет етеді [3]. Сондықтан мемлекетіміздің бүгінгі дамуы барысында жас мамандарды кәсіби қызметке дайындаудың тиімділігін арттыру үшін, басқару саласында орын алып отырған жағдайды ғылыми дәйекті түрде қарастыру шарт. Себебі мемлекеттік басқару жүйесі дайындық кезінде-ақ көшбасшылық қасиеттер мен оларды жетілдіруге деген мүлдем жаңа талаптар қоюда. Ел дамуының жаңа жағдайында қоғам табанды, бастамашыл және алғыр, өзінің ішкі әлеуеті мен кәсіби тәжірибесін толық көлемде пайдалана алатын, нағыз көшбасшыға тән қасиеттерге ие басқарушылардың жаңа типіне зәру. Ол көреген, жаңашылдыққа ашық, әріптестерін түсіне білетін, олардың мінез-құлқын болжай білетін және жауапкершілік ала алатын, шығармашылық мүмкіндігін көрсете алатын және бірегей шешім қабылдайтын қасиеттерге ие болуы тиіс. Мұнымен қоса, ол басқа адамдармен ынтымақтастықта жұмыс жасап, олармен тұрақты өзара қатынаста болуы керек.

Нарықта орын алып отырған өзгермелі жағдай басқару саласындағы болашақ мамандарды дайындаумен айналысатын жоғарғы оқу орындарынан көшбасшылық қасиеттердің қалыптасуына бағытталған арнайы курстардың енгізілуін туындатуда. Қазақстан Республикасы Президентінің 2010 жылғы 7 желтоқсандағы №1118 Жарлығымен бекітілген «Қазақстан Республикасында білім беруді дамытудың 2011-2020 жылдарға арналған мемлекеттік

бағдарламасының» міндеттерінің бірі экономика салалары үшін кадрлар даярлаудың инфрақұрылымын дамыту мен жастардың бойында белсенді азаматтық ұстанымды, әлеуметтік жауапкершілікті, отансүйгіштік сезімді, жоғары адамгершілік және көшбасшылық қасиеттерді қалыптастыруды жүзеге асыруға бағытталған [4]. Осы процестердің жүзеге асырылуы басқарудың көшбасшылық типін игерген әртүрлі деңгейдегі басқару мамандарын кәсіби даярлау әдістемесін қайта қарастыруды көздейді. Болашақ басқарушылардың көшбасшылық қасиеттерін дамыту үшін, олардың ішкі әлеуетіне оң әсер ете білу, кәсіби дайындық деңгейінің артуына да себепші болары сөзсіз.

Қазақстандағы саяси және әлеуметтік-экономикалық салалардағы өзгерістер тек арнайы білім мен білікке (іскер, әртүрлі жұмыстарды атқаруға дайын) ғана емес, бойынан көшбасшылық (өзін-өзі көрсете алатын, өзінің жеке әлеуеті мен басқалардың да мүмкіншілігін ұйымдастыра алатын) секілді жеке тұлғалық қасиет те табылатын жас басқарушыларды дайындауды талап етуде. Себебі бізге ХХІ ғасырда қалайша жұмыс жасауды білетін адамдар және барлық салаларда менеджменттің алдыңғы қатарлы әдістерін меңгенген басқарушылар керек.

ӘДЕБИЕТТЕР ТІЗІМІ

1 Выступление Президента Н.А. Назарбаева на съезде молодежного крыла «Жас Отан» (Астана, 14 мая 2008 года) [Электронды ресурс]. – <http://www.zakon.kz/111545-vystuplenie-prezidenta-n.a.-nazarbaeva.html>.

2 **Соколова, Е. А.** Анализ понятия лидерские качества специалиста государственного и муниципального управления // Инновационное развитие системы образования в Российской Федерации: Материалы Всероссийской научно-практической конференции, 11 февраля 2011 г. – М. : Издательский дом Паганель, 2011. – С. 298–299.

3 **Соколова, Е. А.** Лидерские качества в профессиональной деятельности менеджера государственного и муниципального управления // Сибирский педагогический журнал – №8. Издательство «Новосибирский государственный педагогический университет», 2011. – С. 243–249.

4. Қазақстан Республикасы Президентінің 2010 жылғы 7 желтоқсандағы №1118 Жарлығымен бекітілген «Қазақстан Республикасында білім беруді дамытудың 2011–2020 жылдарға арналған мемлекеттік бағдарламасы» [Электонды ресурс].

Қазақстан Республикасы Президентінің жанындағы мемлекеттік басқару академиясы, Астана қ.
Материал 13.12.12 редакцияға түсті.

М. М. Ермеков

Формирование лидерских навыков будущих руководителей – требование времени

Академия государственного управления при Президенте РК, г. Астана.
Материал поступил в редакцию 13.12.12.

М. М. Yermekov

Leadership skills formation of the future leaders – the requirement of time

Academy of Public Administration under the President
of the Republic of Kazakhstan, Astana c.
Material received on 13.12.12.

Проблема исследования заключается в повышении эффективности развития лидерских качеств будущих управленцев. Современному казахстанскому обществу необходимы управленцы, несущие ответственность за результаты принимаемых управленческих решений, способные идти на риск в нестандартных ситуациях.

Problem of the study is to improve the leadership development of the future managers. Contemporary Kazakh society needs managers who are responsible for the results of management decisions that can take risks in unusual situations.

ӘОЖ 330.34

А. Ф. Зейнулина, Д. С. Досанова

ЭКОНОМИКА МЕН КӘСІПОРЫННЫҢ ТҰРАҚТЫ ДАМУЫ ЖӘНЕ ОСЫ САЛАДАҒЫ ТІЛДІК ҚАТЫНАС ҚҰЗЫРЕТТІЛІГІ

Бұл мақалада экономика мен кәсіпорынның тұрақты дамуына анықтама берілген, олардың мәні толық ашылып көрсетілген. Экономика мен кәсіпорынның тұрақты дамуының арабайланысы түсіндірілген. Аталған тақырыпта іскери тілдесу жүргізу үшін қажетті терминдер тізімі келтірілген, олардың әрқайсысының мәні толық ашылған.

Тұрақты даму (ағылшынша sustainable development) – дұрыс, үйлесімді (бір қалыпты, баланстық) даму дегенді білдіреді. Үйлесімді даму – бұл табиғи

ресурстарды қолдану, инвестициялардың бағытталуы, ғылыми-техникалық дамудың бағдарлануы, тұлғаның дамуы және институционалды өзгерістер бір-бірімен келісілген және адамның қажеттіліктері мен мақсаттарын қанағаттандыру үшін қазіргі кезгі және болашақтағы әлеуетті бекітетін үдеріс болып табылады.

Қоршаған ортаны қорғау және даму бойынша халықаралық комиссия тұрақты дамуды – болашақ ұрпақтың өзінің қажеттіліктерін қанағаттандыру мүмкіндіктеріне қауіп төндірмейтін, қазіргі кезгі қажеттіліктерді қанағаттандыруға бағытталған даму ретінде анықтайды.

Тұрақты даму үлгісі өзіне негізгі үш көзқарасты қосады: экономикалық (economic), әлеуметтік (social) және экологиялық (environment). Осы негізгі облыстардың үлгіде қиылысуы төрт жаңа құраушыларды қалыптастырады:

- төзімділік (bearable) – қоғамның және қоршаған ортаның үйлесімді дамуы;
- әділдік (equitable) – қоғамның және экономиканың үйлесімді дамуы;
- өмірге бейімділік (viable) – қоршаған ортаның және экономиканың үйлесімді дамуы;
- үш элементтің бір уақытта дамуы тұрақты даму болып табылады (sustainable development) (1–сурет).



1 сурет – Тұрақты дамудың үш элементті үлгісі

Тұрақты дамудың келесі қағидалары көпшілікпен мақұлданған болып табылады: экономикалық тұрақтылық (economic stability); әлеуметтік саулық (social well-being); экологиялық теңдік (ecological equilibrium) және халықаралық ынтымақтастық (the international solidarity).

Тұрақты дамудың тұжырымдамасы көзқарасты біріктіру негізінде, яғни үш негізгі экономикалық, әлеуметтік және экологиялық болып бөлінді.

Экономикалық компоненті.

Тұрақты даму тұжырымдамасының экономикалық тәсілі Хикс-Линдальдің жиынтық табыстың максималды ағыны теориясына негізделген. Ол кем дегенде, осы жиынтық капиталдың сақталуы шарттарында жүзеге асырылады. Осы капиталдың көмегімен табыс жасалады. Бұл тұжырымдама шектеулі ресурстарды оңтайлы қолдануды және экологиялық, табиғи, материалдық-сақтаушы технологияларды қолдануды білдіреді, сонымен қоса шикізатты шығару мен қайта өңдеуді, экономикалық жағынан жарамды өнімді шығаруды, қалдықтарды минималдауды, қайта өңдеуді және жоюды қосады. Алайда, қандай капитал (мысалы, физикалық немесе табиғи, не адами капитал) сақталуы қажет және капиталдың әр түрлі түрлері қандай деңгейде бір-бірін алмастыра алады деген сұрақтарды шешкен кезде, сонымен бірге бұл активтердің, әсіресе, экологиялық ресурстардың құнын бағалау барысында дұрыс түсіндіру мен есептеу мәселелері пайда болады. Осы кезде тұрақтылықтың екі түрі пайда болды – әлсіз, мұнда уақыт шеңберінде төмендетілмейтін табиғи және шығарылған капитал туралы айтылады, және күшті – мұнда табиғи капитал азайтылмауы керек, яғни қалпына келмейтін ресурстарды сатқаннан түскен пайда қалпына келетін табиғи капиталды ұлғайтуға бағытталуы тиіс.

Әлеуметтік компоненті.

Тұрақты дамудың әлеуметтік компоненті адамға бағдарланған және әлеуметтік және мәдени жүйелер тұрақтылығының сақталуына, соның ішінде, адамдар арасындағы дау-жанжалдардың санының азайтылуына бағытталған. Бұл тәсілдің маңызды аспектісі игіліктердің әділ бөлінуі болып табылады. Мәдени капиталдың және оның жаһандық кеңістікте әр түрлілігінің да сақталуы, сонымен бірге басым мәдениеттерде қолданылатын тұрақты даму тәжірибелерін толық пайдалану жақсы болар еді. Дамудың тұрақтылығына қол жеткізу үшін заманауи қоғамға, тарихи тәжірибені ескеретін және плюрализмді жақтайтын, шешімдерді қабылдаудың тиімдірек жүйесін құру қажет болады. Тек ішкі құрылымда ғана емес, ал ұрпақаралық әділдікке де қол жеткізу маңызды. Адамның дамуы тұжырымдамасы төңірегінде адам дамудың объекті емес, ал субъектісі болып табылады. Адамды басты құндылық ретінде таңдау нұсқаларының әртүрлілігіне сүйене отырып, тұрақты даму тұжырымдамасы адам оның өмір сүруін қалыптастыратын үдерістерге, шешімдердің қабылдауына және жүзеге асырылуына, олардың орындалуын қадағалауға қатысуы қажет дегенді білдіреді.

Экологиялық компоненті.

Тұрақты даму, экологиялық көзқарас тұрғысынан, биологиялық және физикалық табиғи жүйелердің тұтастылығын қамтамасыз етуі тиіс. Экожүйелердің өмір сүру қабілеттілігі аса маңызды орынға ие, себебі барлық биосфераның жаһандық тұрақтылығы оған тәуелді болып келеді.

Бұдан басқа, «табиғи» жүйелер және өмір сүру ареалдары ұғымдарын, оған адам қалыптастырған ортаны, мысалы, қалаларды қосып терең түсінуге болады. Бұл жүйелердің «идеалды» статистикалық жағдайда сақталуынан гөрі, олардың өзіндік қайта қалпына келу қабілеттілігі және өзгерістерге динамикалық түрде бейімделуіне көп көңіл бөлінеді. Табиғи ресурстардың азуы, қоршаған ортаның ластануы және биологиялық әр түрліліктің жойылуы экологиялық жүйелердің өзіндік қалпына келу қабілеттілігін төмендетеді.

Бұл әр түрлі көзқарастардың үйлесуі және оларды, тұрақты даму құралдары болып табылатын, нақты шаралар тіліне аудару – күрделілігі өте жоғары міндет болып келеді, себебі тұрақты дамудың үш элементінің бәрі де кешендік түрде жинақталған түрде қарастырылуы қажет. Осы үш тұжырымдама элементтерінің өзара әрекеттесу механизмдері де маңызды. Экономикалық және әлеуметтік элементтер, бір-бірімен әрекеттесе отырып, бір ұрпақтың ішінде әділдікке жету (мысалы, табыстарды бөлуге қатысты) және халықтың аз қамтамасыз етілген таптарына көмек көрсету сияқты жаңа мәселелерді тудырды. Экономикалық және экологиялық элементтердің өзара әрекеттесу қызметі қоршаған ортаға сырттай әсер етуді құндық бағалау мен интерналдау сияқты жаңа ойларды тудырды. Ал, экологиялық және әлеуметтік элементтердің байланысы ұрпақ ішкілік және ұрпақ аралық теңестік, болашақ ұрпақтардың құқықтарын сақтау, және шешімдерді қабылдау үдерісіне халықтың қатысуы сияқты мәселелерге қызығушылықты арттырды.

Кәсіпорынның тұрақты дамуы – бұл ресурстарды қолдану, инвестициялардың бағытталуы, ғылыми-техникалық даму, инновацияларды енгізу, персоналды жетілдіру және институционалды өзгерістер бір-бірімен келісілген және кәсіпорынның қазіргі және болашақтағы әлеуетін арттыруға, оның қажеттіліктерін қанағаттандыруға және стратегиялық мақсаттарына жетуге бағытталған әрдайым өзгеріп отыру үдерісі болып табылады.

Экономикалық тұрақсыздық жағдайында ең маңызды міндеттердің бірі тұрақты дамуды тиімді басқару және кәсіпорынның әрекеттегі менеджменті жүйесіне оны интеграциялау бола бастады.

Тұрақты даму – қандай да болмасын кәсіпорын үшін лайықты да, қажетті мақсат болып табылады. Экономика, қоршаған орта және экология өзара тығыз байланысты. Біз қолданатын экономикалық әдістер қоршаған ортаға қалай әсер ететініне назар аудару қажет. Қоғамдағы әрбір адам қауіпсіз денсаулыққа және ынғайлы, жайлы тұру орнына ие болуға, сонымен қатар, жалпылай алғанда, өмірдің лайықты сапасына ие болуға құқылы.

Тұрақты дамудың мақсаты болашақ ұрпақтың қажеттіліктерін есепке ала отырып, ағымдағы қажеттіліктерді қанағаттандыру барысында қалпына келетін ресурстарды пайдалануда, сонымен қатар атмосфераға зиянды газдардың төгілуін минимизациялауда, жылу эффектісін төмендетуде, экологиялық ресурстарды сақтауда және адамдарға өзінің максималды

әлеуетін қамтамасыз етуге мүмкіндік беретін шарттарды қалыптастыруда қамтылады. Тұрақты дамудың негізі экологиялық ресурстарды сақтауға бағытталған. Алайда, тұрақты даму ұғымын көптеген жағдайларда адами ресурстарды қорғау және дамыту деп түсінеді. Тұрақты даму қағидаларына негізделген ұйымдар мен бірлестіктер кең білім беру ресурстарын, персонал мансабының даму мүмкіндіктерін және әлеуметтік қамтамасыз етуді қалыптастыруға тырысуы мүмкін. Кәсіпорындар тұрақты даму қағидаларына сәйкес болу үшін шешімдерді қабылдау және өзінің қызметін жүзеге асыру барысында, жоғарыда аталып кеткендей экономикалық, әлеуметтік факторларды және қоршаған орта факторларын есепке алуы қажет.

Нарықтық бәсекелестік жағдайында кәсіпорындар әр түрлі ұйымдастырушылық-құқықтық формаларда жұмыс істейді және өзінің қызметтерін тәуекел және белгісіздік шарттарында жүзеге асырады. Мұндай жағдайларда өндірістік бірліктер ғана іс жүзінде толық өзіндік экономикалық дербестікке ие, олар өзінің өндірістік-шаруашылық саясатын анықтайды, тапсырыстар портфелін қалыптастырады, өнімді шығаруды және өткізуді ұйымдастырады, сонымен қатар өзінің қызметінің нәтижесі үшін өздері толық жауапкершілікке ие болады. Бұдан басқа кәсіпорын қызмет етуіне, оның тұрақтылық жағдайына және дамуына сыртта және іште қалыптасатын факторлар үлкен ықпал етеді. Олар оң және сол сияқты теріс әсер етуі де әбден мүмкін. Осында жоғарыда аталып кеткеннің барлығы кәсіпорынның тұрақты дамуының негізі болып табылады және кәсіпорын қызмет етуінің тұрақты өсімінің мүмкіндіктерін зерттеу қажеттілігін айқындайды.

Тұрақты даму әрбір шаруашылық жүргізуші субъектінің тұрақты қызмет етуі және өзінің қызметін жақсартуы үшін негіз болады. Қазіргі уақытта тұрақты дамуды қамтамасыз ету мәселесі өте өзекті болып барады, және бұл тек әлемдегі болып жатқан ахуал жағдайына ғана байланысты емес. Экономикалық тұрақтылық жағдайында да кәсіпорынның тұрақтылығы және дамуы мәселелері аса маңызды болып табылады, осылар бойынша шешім қабылдау кәсіпорын қызметін жоспарлаумен және тандалған стратегияны айқындаумен тікелей байланысты.

Кәсіпорын қызмет етуінің заманауи шарттары тұрақсыздықтың үлкен дәрежесімен сипатталады. Кәсіпорынның қызмет етуі төмен рентабельділікті, қаржылық тұрақсыздықты, төлем қабілетсіздігін және оның өнімінің бәсекеге қабілеттілігінің төмен дәрежесін көрсетеді. Осының барлығы кәсіпорынның жалпы экономикалық қауіпсіздік дәрежесінің төмендеуіне, және кәсіпорын дамуының тұрақтылығын қамтамасыз ету мүмкіндіктерінің тежелуіне әкеледі. Жоғарыда аталған факторлардың барлығы кәсіпорын қызмет етуінің экономикалық қауіпсіздігін арттыру механизмін іздеу қажеттілігін айқындайды. Осы арқылы кәсіпорындардың тұрақты дамуын қамтамасыз етуге болады.

Жалпы тұрғыдан алғанда экономика – бұл күрделі және динамикалық үрдіс болып табылады. Экономиканың негізгі буыны – кәсіпорын. Нарықтық экономика шарттарында кәсіпорын негізгі шаруашылық жүргізуші бірлік болып келеді, және әрбір елдің ұлттық экономикасында үлкен рольді атқарады. Кәсіпорын тауарлар мен қызмет көрсетулерді шығаратын нарықтық субъект болып табылады, ол басқа шаруашылық жүргізуші субъектілермен әр түрлі шаруашылық қарым-қатынастарға түседі. Сондықтан кәсіпорындардың тұрақты дамуына көп көңіл бөлу қажеттілігі туындайды. Нарықтық экономика шарттарында кәсіпорындардың тұрақты дамуына қол жеткізу, ол жалпы ұлттық экономиканың әлеуетін арттыру, жалпы экономиканың тұрақты дамуына үлкен әсер етеді. Кәсіпорындардың тұрақты дамуын қамтамасыз ету жалпы экономиканың макро және микро деңгейдегі негізгі мәселелерін шешуге мүмкіндік береді: жұмысбастандықты, ЖІӨ (жалпы ішкі өнім) өсуі, ЖҰӨ (жалпы ұлттық өнім) өсуі, экономикалық өсу және т.б.

Экономистердің кәсіби қабілеттері мен қызметтік құзыреттілігінің шешуші факторы оның тілдік қатынасына және кәсіби тілді меңгеру біліктілігіне байланысты. Елбасы Н. Ә. Назарбаев: «Қоғамдағы әрбір маман иесі өзінің қызметінің мазмұнын мемлекеттік тілде сауатты және мәдениетті сөйлетіп жаза алса, ол нағыз қоғамдағы азаматтық борышын адал атқарып, еңбек етіп жүрген тұлға ретінде танылады» деп айтқан еді.

Тілдік қатынас – тіл арқылы байланыс, сөйлеу тілі арқылы адамдардың бір-бірімен қарым-қатынас жасауы; қоғамдық, ұлттық тіл арқылы ұғынысу, түсінісу; яғни адамзаттың тіл арқылы сөйлесім әрекетін меңгеруі тілдік қатынас дегенді білдіреді.

Экономикадағы тілдік қатынас – бұл экономика терминдерін қолдана отырып, адамдардың бір-бірімен тіл арқылы қатынасуы болып табылады. Сондықтан бұл жерде экономикалық терминдерді білу, олардың мәнін дұрыс түсіне білу қажетті. Терминдер қандай да болмасын саланың бірден-бір ерекшелігі болып табылатындықтан, оларды шатастырмай, олардың айырмашылығын да білу маңызды.

Жоғарыда аталған және сипатталған тақырыпта кең қолданылатын терминдерге тоқталып кеткен жөн болады.

Экономика – материалдық игіліктерді өндіру, айырбастау, бөлу және тұтыну үрдісі кезінде адамдар арасында пайда болатын өндірістік қатынастар.

Кәсіпорын – қоғамдағы еңбек бөлінісі жүйесіндегі оқшауланған дербес өндірістік-шаруашылық бірлік, яғни заңды тұлға құқығы берілген шаруашылық жүргізуші субъект; өндірістік-шаруашылық қызметті ұйымдастырудың негізгі нысаны. Ол әлеуметтік қажеттіліктерді қанағаттандыру және пайда алу мақсатымен еңбек ұжымын пайдалана отырып, өнім (тауар) өндіреді, жұмыстарды орындайды, қызметтер көрсетеді және өндіріс құрал-жабдығы мен басқа да мүлікке меншік нысандарына қарамастан заңды тұлға ретінде

және шаруашылық есеп ұстанымдарына сүйеніп әрекет етеді. Кәсіпорын заңнамада тыйым салынбаған және кәсіпорынның жарғысында көзделген мақсаттарға сай келетін кез келген шаруашылық қызметпен айналыса алады. Кәсіпорын өзінің қызметін дербес жүзеге асырады, шығарылатын өнімін, салықтар мен бюджетке басқа да міндетті төлемдерді төлегеннен кейін қалған пайданы иеленеді. Кәсіпорын мемлекеттік тіркеуден өткен күннен бастап құрылды деп саналып, заңды тұлға құқығын иеленеді.

Кәсіпорын экономикасы – өндірістік және өндірістен тыс қатынастардың жиынтығы: айналыс қоры, дайын өнім, кәсіпорынның банктегі есеп-шоттары, ақша қаражаты, бағалы қағаздары, меншіктің материалдық емес қорлары (патенттер, лицензия т.б.), өнімді өткізуден және әр түрлі көрсетілген қызметтерден түскен табыстар мен пайда. Олардың құндық бағасы – кәсіпорынның экономикалық даму деңгейі мен көлеміне байланысты болады.

Ұлттық экономика – қызметі көбінесе елдің экономикалық аумағында жүзеге асырылатын шаруашылық бірліктердің жиынтығы (үкімет, жеке тұлғалар, пайда алмайтын жекеше ұйымдар, кәсіпорындар, фирмалар, компаниялар, т.б.).

Тұрақты даму – бұл өзгерістер үрдісі, мұнда табиғи ресурстарды қолдану, инвестициялардың бағыты, ғылыми-техникалық дамудың бағдары, тұлғаның дамуы және институционалды өзгерістер бір-бірімен келісілген және адамдардың қажеттіліктері мен ұмтылыстарын қанағаттандыру үшін қазіргі және болашақтағы әлеуетті нығайтатын болады. «Тұрақты даму» түсінігі көпжақты кең көлемде қолданатын ұғымға айналып отыр. Тұрақты дамуды экономика тек қана оңды дамып отырған кезең деп біржақты қарамауы керек. Тұрақты даму ұғымы қолданылғанда ойланудың абстрактілі тәсілі қолданылады да, көптеген процестер мен көрсеткіштердің негізінде сондай тұжырым жасалынады. Ойланудың абстрактілі тәсілі қолданылу барысында зерттеушілір зерттеліп жатқан құбылыстарға тән емес, оның түпкілікті мәнін ашпайтын кездейсоқ белгілер мен қосалқы процестерден ойын алшақтатады. Сөйтіп зерттеуші құбылыстың немесе процестің ішкі дүниесіне еніп, олардың нағыз мәнін ашады, ендеше әр экономист өзінің сөйлеуі, тілдесім құзыреттілігінде жоғарыда айтылған ұғымдарды пайдалана отырып, кәсібінің ұғымын бере алады.

Экономиканың тұрақты дамуы – бұл экономиканың үйлесімді дамуы болып табылады. Оның негізінде экобалансталған экономика жатыр. Экологиялық бадалалған экономикалық дамуға өту тұрақты дамуды құрудың қажетті шарты болып табылады. Осындай экономиканың ең басты ерекшелігі – ол әр түрлі деңгейдегі экологиялық және экономикалық жүйелердің арасында арақатынастарды орнату болып саналады, мұнда осындай арақатынастардың ұзақмерзімді салдарлары ескеріледі. Осылай бұны жақсы меңгеріп алғаннан кейін әрбір экономист өзінің айтар

ойын дәл жеткізе алады, өзінің кәсіби құзыреттілігінің деңгейі жоғары екенін дәлелдейді.

Кәсіпорынның тұрақты дамуы – бұл ресурстарды қолдану, инвестициялардың бағытталуы, ғылыми-техникалық даму, инновацияларды енгізу, персоналды жетілдіру және институционалды өзгерістер бір-бірімен келісілген және кәсіпорынның қазіргі және болашақтағы әлеуетін арттыруға, оның қажеттіліктерін қанағаттандыруға және стратегиялық мақсаттарына жетуге бағытталған әрдайым өзгеріп отыру үдерісі болып табылады.

Қоршаған орта – дамзат қоғамы өмір сүретін табиғи және антропогендік орта; адамдар мен олардың шаруашылығына бірлесе және тікелей әсер ететін биоталық, абиоталық және антропогендік орталардың жиынтығы; адамдар, жануарлар немесе объектілер тіршілік ететін немесе әрекет ететін орта немесе контекст.

Экология – адамның тіршілік ортасы мен онымен қарым-қатынастары, табиғат және қоғам туралы ғылым.

Табиғаттың ластануы – деп біз оған тән емес агенттердің енуі немесе бар заттардың концентрациясының (химиялық, физикалық, биологиялық) артуын, санның нәтижесінде қолайсыз әсерлер туғызуын түсінеміз. Ластандырушы заттарға тек улы заттар ғана емес, зиянды емес немесе ағзаға қажет заттың оптималды концентрациядан артық болуы да жатады.

Қоғам – жалпы мағынасында, мәдениеті ортақ, белгілі бір аумақта тұратын және өздерін біртұтас, өзгеше бірлестік деп білетін адамдар тобы; тар мағынасында бұрыннан немесе жақсы танымал ұлттық бірлестік. Бұл ұғым әлеуметтанудағы ең маңызды ұғымдардың бірі болып табылатындығына қарамастан, оны қолдану әсіресе оның екінші өзіндік отбасылық, экономикалық және саяси институттары мен анық шекаралары бар әйгілі ұлттық мемлекеттерге қолданыла алатын мағынасында пайдалану бірқатар қиындықтар мен кикілжіндер туғызып отыр.

Бұдан басқа аталған тақырыпта іскери тілдесу жүргізу үшін осы тақырыптар бойынша қазақ тілінде жазылған кітаптарды, ғылыми мақалаларды оқып, жете түсініп алып, аталған тақырып бойынша материалдан жеткілікті деңгейде хабардар болу қажет.

Жоғарыда аталып кеткен ұғымдардың соңғылары қосымша түсініктер болып табылады, осы тақырыпта іскери тілдесім жүргізу үшін бұлардың маңызы зор екені сөзсіз. Бұл ұғымдар айтар ойды толық деңгейде жеткізу құралдары болып табылады.

Осы терминдерді еркін меңгеріп алғаннан кейін ғана, жоғарыда аталған тақырыпқа байланысты іскери тілдесу жүргізуге болады. Бұдан шығатын қорытынды ұғым, түсінік және тілді қосу арқылы ойлау кешені қалыптасады, ал ойлау кешенінен мамандық тілі, яғни кәсіби тіл шығады.

ӘДЕБИЕТТЕР ТІЗІМІ

1 **Әбдікерімова, Г. И.** Кәсіпорын экономикасы: оқу құралы – Алматы : Экономика, 2008. – 367 б.

2 **Ниязбекова, Р. Қ.** Кәсіпорын экономикасы: оқу құралы – Алматы : Экономика, 2008. – 791 б.

3 **Рахимова, С. А.** Тұрақты даму стратегиясы: Зейнулина А. Ф., Балпанов Н. М. Искери-кәсіби қазақ тілі: оқу құралы – Павлодар: Кереку, 2007.

С. Торайғыров атындағы Павлодар мемлекеттік университеті, Павлодар қ.
Материал 20.12.12 редакцияға түсті.

A. Ф. Зейнулина, Д. С. Досанова

Устойчивое развитие экономики и предприятия и речевая компетентность в этой области

Павлодарский государственный университет
имени С. Торайғырова, г. Павлодар.
Материал поступил в редакцию 20.12.12.

A. Zeinullina, D. Dossanova

Sustainable development of economy and enterprise and speech competence of this field

Pavlodar state university named after S. Toraigyrov, Pavlodar c.
Material received on 20.12.12.

В статье даны определения устойчивому развитию, устойчивому развитию экономики и предприятия, в полном объеме раскрыто их значение. Объясняется связь между устойчивым развитием экономики и предприятия. Дан список определений, которые используются при ведении делового разговора на данную тему, раскрыто полное значение каждого из них.

In article definitions are given to a sustainable development, the sustainable development of economy and the enterprises, their value is fully opened. Connection between the sustainable development of economy and the enterprise is explained. The list of definitions which are used when conducting business conversation on this subject is given, full value of each of them is opened.

ӘОЖ 351:656.7.076

Ж. А. Қуамбеков

ҚАЗАҚСТАН РЕСПУБЛИКАСЫНДА МЕМЛЕКЕТТІК ҚЫЗМЕТШІЛЕРДІ ЫНТАЛАНДЫРУ ЖҮЙЕСІНДЕГІ КЕЙБІР МӘСЕЛЕЛЕР

Мақалада Қазақстан Республикасының мемлекеттік қызметкерлер жүйесінің мативациясы сипатталады, қызметкерлерді ынталандыру және теріс белгілер зерттеледі, мемлекеттік қызметкерлерді кәсіпкерлік әрекеттің ерекше түрі ретінде бағалайды.

Қазақстан Республикасы Президентінің 2011 жылғы 21 шілдедегі № 119 Жарлығымен «Қазақстан Республикасы мемлекеттік қызметі жаңа моделінің тұжырымдамасы» бекітілді. Аталған құжатта Қазақстан Республикасы мемлекеттік қызметінің жаңа моделін қалыптастырудың негізгі бағыттары мен оны іске асырудың негізгі тетіктері айқындалып көрсетілген. Ондағы негізгі бағыттардың бірі болып мемлекеттік қызметшілерді ынталандыру жүйесі саналады.

Қазіргі кезде мемлекеттік органдардың қызметкерлеріне еңбекақы мемлекеттік бюджет және Қазақстан Республикасы Ұлттық банкінің бюджеті есебінен қаржыландырылатын бірынғай жүйесі арқылы төлентіндігі белгілі. Бұл жүйе коэффициенттерге негізделген және қызмет өтілі мен атқаратын мемлекеттік әкімшілік лауазымының санатын ескеру арқылы жүретіндігі белгілі, яғни мемлекеттік органдардың қызметкерлеріне сыйақы беру, материалдық көмек көрсету және олардың лауазымдық жалақыларына үстемақы белгілеу мемлекеттік бюджет қаражатына тікелей байланысты [1].

Бұл білікті кадрлардың, оның ішінде шетелдік білімі бар мамандардың жеке секторға кетуіне, сондай-ақ мемлекеттік қызметті жұмысқа орналасуға қызықтырмайтын орын ретінде қабылдауға әкеп соғады.

Қазіргі таңдағы бәсекелестік бір қатар негізгі аспектілерге байланысты болып келеді, оның ішінде ең бастысы – ол адами капиталдың дамуы. Бір сөзбен айтқанда бүгінгі таңда замануи менеджмент пен мемлекеттік басқару замануи мемлекеттік қызметшілерді талап етеді, ал бәсекеге қабілетті замануи мемлекеттік қызметшіні өз орнында қалдыру үшін, оны басқа салаға яғни жеке секторға кетпеуі үшін олардың еңбегін ынталандыру қажет.

Мемлекеттік қызметшілердің еңбегін ынталандыруда келесі әдістерге жүгінуге болады. Материалдық ынталандыруға:

Лауазымдық еңбекақыны жоғарлату, яғни жұмыстың қиындығы

мен оның көлеміне байланысты; кәсібилілігіне байланысты дамыту; лауазымдарды және функцияларды алмастыру барысында қиындығын ескере отырып еңбекақыны жоғарылаты;

Сыйақы тағайындауға атқарып отырған сала бойынша нәтижелерді дамыту және оларды жақсартуға байланысты мемлекеттік шешімдерді жүзеге асыру мен оларды қабылдау сапасын жоғарылату; жылдық қорытынды бойынша еңбек өнімділігін жоғарылату және еңбекті оңтайландыру бойынша ұсыныстар әзірлеу болып табылады.

Қосымша ынталандыруларға: нақты бір саланың дамуына қосқан үлестері бойынша бір реттік төлемдер жасау; ерекше қиындық туғызатын тапсырмалар бойынша әртүрлі төлемдер жасау.

Адамды нақты бір іс-әрекеті үшін ынталандыруда оның осы сала бойынша жетістіктерін бағалап, ұйымның мақсаттарына байланысты ынталандырылуы тиіс. Қазіргі таңда материалдық сыйақы базалық болып табылатындықтан қызметшінің мінез-құлығын айқындайтын мотив ретінде белгіленіп, мемлекетте орын алып жатқан көптеген әлеуметтік-экономикалық процестерге байланысты болып келеді. моралдық ынталандырулар мемлекеттік қызметшілердің еңбегін ынталандыруда ең маңызды рольді атқаруы тиіс [2.].

Әлемдік тәжірибеге жүгінетін болсақ, «орта статистикалық отбасы» ұғымына жолдасы, жұбайы және екі баласы кіреді. Сол отбасының басшысы жұмыс орынында алатын жалақысы барлық отбасы мүшелерінің қажеттілігін қамтамасыз ететіндей мөлшерде алуы қарастырылады, яғни олардың жан-жақты дамуы мен толыққанды өмір сүруін қамтамасыз ете алуы деген сөз. Бірақ ірі қалалардағы тұрғын үй бағасын, сондай-ақ көлік, білім беру, медициналық қызмет көрсету, демалу және т.б. ескерсек, бүгінгі таңда мемлекеттік қызметшілердің жалақысымен Қазақстанда мұндай жағдай жасау мүмкін емес.

Сонымен қатар мемлекеттік қызметте жұмыс жасайтын кез келген азамат өзінің мүмкіндіктерін кеңінен пайдалана алмайды және ол заңды тұрғыда көптеген қоғамдық және қаржылық іс-әрекеттерден шектетілген (Қазақстан Республикасының 1999 жылғы 23 шілдедегі №453 «Мемлекеттік қызмет туралы» Заңының **10-шы бабы. «Мемлекеттік қызметте болуға байланысты шектеулер»**).

Сондықтан мұндай шектеулілік біршама қиындықтарды туындатып, қазіргі таңдағы еңбекті төлеу жүйесінде көптеген кемшіліктер бар екендігін байқатады, көп жағдайда ол жоғарғы басшының ерікті шешіміне байланысты және мемлекеттік қызметшілердің еңбек нәтижелерін мемлекеттің жалпы әлеуметтік-экономикалық дамуына тәуелділігін байқатпайды және оларды саналы түрде өзінің лауазымдық міндеттерін мақсатты түрде орындауға ынталандырмайды.

Сол себепті мемлекеттік қызметте ынталандырудың тек монетарлық әдісі ғана қолданбай ротациялау, мансаптық жүйесін құру, кадр қызметінің рөлін күшейту, яғни моральдық, әлеуметтік, шынайы, психологиялық ынталандырулар белсенді қолдану қажет. Әлеуметтік мансаптық ынталандыруға өзінің білімін үздіксіз жетілдіру; өзінің шығармашылық потенциалын толыққанды жүзеге асыру. Әлеуметтік-материалдық ынталандыруға қызметкерге пәтер беру; қызметтік көлік бөлу; қызметкерлерге құрылыс жұмыстарын жүргізуге тегін саяжайлар бөлу. Әлеуметтік ынталандыруға жұмыста тегін тамақтану; тегін медициналық қызмет, пайызсыз несиелер беру.

Ынталандыру – адамды белгілі бір іс әрекетке итермелеу мақсатында оған әсер ету процессі. Ынталандыру процессі қаншалықты жақсы жүзеге асырылса, соншалықты басқару процессінің тиімділігі де артады[3.].

Замануи жағдайындағы қызметкер өнімді және сапалы жұмыс жасаса, егер ол ұйымның қызметіне қызығушылық танытып, басқарушылық шешімдерді қабылдауға белсене қатысса, оның өз еңбегіне деген көзқарасы және жұмыс істеуге деген ынтасы артады.

Қазіргі уақытта нақты бірыңғай ынталандыру теориясы жоқ, замануи менеджмент тәжірибелерінде ол кездейсоқ зерделеніп, барлық ғылыми мектеп өкілдерінің еңбектері сан-алуан түрде қарастырылады. Қызметкерлерді еңбекке баулу және даму нәтижесіне жетелеу ынталандыру әдісі арқылы жүзеге асырылады және олар ұжымға немесе нақты бір қызметшіге мақсатты бағытталған әдістерді қолданған дұрыс.

Мемлекеттік қызметшілердің еңбегін ынталандырудағы ерекшеліктер олардың жұмыс спецификаларымен және мемлекеттік қызмет институттарының ерекшелігімен байланысты болып келеді. Себебі мемлекеттік органдардағы ынталандыру тетіктері негізінен әкімшілік-командалық ынталылық негізінде қарастырылып келеді.

Мемлекеттік қызметтің жаңа моделінде ынталандырудың тиімді жүйесін қалыптастыру үшін еңбекақы төлеу жүйесі мемлекеттік қызметшілердің кәсіби даярлығын, дағдыларын, еңбек жүктемесін (жұмыс қарқындылығын), сондай-ақ орындалатын жұмыс пен қабылданатын шешімдер үшін жауапкершілік деңгейін ескеретін болады делінген. Бірақ, мемлекеттік қызметші қоғам мүддесін қанағаттандыруда өзінің үлесі үлкен екендігін сезінбей, оған ынталы болмай, мемлекеттік орган ішінде транспаренттік пен ашықтықты қамтамасыз ететін тетіктері әзірленбесе, еңбекақы төлеу жүйесін қаншалықты жетілдіргенімен күтілетін нәтижелерге жету мүмкін емес.

ӘДЕБИЕТТЕР ТІЗІМІ

1 Қазақстан Республикасы Президентінің 2011 жылғы 21 шілдедегі № 119 Жарлығымен бекітілген «Қазақстан Республикасы мемлекеттік қызметі жаңа моделінің тұжырымдамасы».

2 Қазақстан Республикасының 1999 жылғы 23 шілдедегі № 453 «Мемлекеттік қызмет туралы» Заңы.

3 Мескон, М. Х., Альберт, М., Хедоури, Ф. Основы менеджмента: Пер. с англ. – М. : Дело, 1997. – 500 с.

Қазақстан Республикасы Президентінің жанындағы
мемлекеттік басқару академиясы, Астана қ.
Материал 13.12.12 редакцияға түсті.

Ж. А. Куатбеков

Некоторые вопросы в системе мотивации государственных служащих Республики Казахстан

Академия государственного управления
при Президенте Республики Казахстан, г. Астана.
Материал поступил в редакцию 13.12.12.

Zh. Kuatbekov

Some problems in the motivation of civil servants of Kazakhstan

Academy of Public Administration under
the President of the Republic of Kazakhstan, Astana c.
Material received on 13.12.12.

В статье описывается система мотивации государственных служащих Республики Казахстан, которая составляет базу для применения их в стимулировании персонала и рассматриваются отличительные признаки, которые позволяют оценить государственную службу как особый вид профессиональной деятельности.

The paper describes a system of motivation of public servants of Kazakhstan, which is the scientific and theoretical basis for their use in promoting staff and considers distinctive features that track the public service as a kind of professional activity.

УДК 338.24 (574)

Д. М. Нурхалиева

К ВОПРОСУ О ВНЕДРЕНИИ СБАЛАНСИРОВАННОЙ СИСТЕМЫ ПОКАЗАТЕЛЕЙ В СИСТЕМУ ГОСУДАРСТВЕННОГО ПЛАНИРОВАНИЯ РЕСПУБЛИКИ КАЗАХСТАН

В данной статье рассмотрены вопросы сущности и возможности внедрения сбалансированной системы показателей в государственный сектор экономики путем ее адаптации к новым условиям государственного планирования для повышения эффективности деятельности государственных органов.

Система государственного планирования официально принятая в Казахстане соответствующими нормативными актами имеет практическую реализацию. Свидетельством этого является то, что в течение 2008–2011 годов Правительство Республики Казахстан приоритетной целью своей деятельности определяло формирование целостной и эффективной системы государственного планирования, ориентированной на достижение стратегических целей и реализацию тактических задач социально-экономического развития страны.

Проводимые реформы в Казахстане в этом направлении ознаменовались решением ряда задач. На первом этапе ключевыми направлениями реформирования стало внедрение в бюджетный процесс базовых инструментов государственного планирования: стратегических планов государственных органов, процедур формирования и реализации бюджетных программ, трехлетнего бюджетного планирования. Соответственно внедрение системы государственного планирования и бюджетирования, ориентированных на результаты, осуществлялось поэтапно: в 2008 году – пилотные государственные органы, с 2009 года – центральные государственные органы и с 2010 года – местные государственные органы. В 2008 году также был принят Бюджетный кодекс, который обеспечивал законодательную основу перехода на систему государственного планирования и бюджетирования, ориентированных на результаты, и трехлетнее бюджетное планирование.

Для продолжения реализации реформы по внедрению новой системы государственного планирования, ориентированного на результаты и обеспечения ее дальнейшего функционирования предполагалась разработка Balanced Scorecard – BSC, то есть сбалансированной системы показателей

(далее ССП). Сбалансированная система показателей изначально была разработана для бизнес структур, где успех компании определяется финансовыми результатами и зависит от величины получаемой прибыли. Государственные органы в отличие от коммерческих организаций оценивают свой успех не по финансовым результатам. Альтернативой получения прибыли в государственных органах будет стремление достичь высоких целей, направленных на совершенствование общества и развитие экономики.

Поэтому основное назначение концепции Balanced Scorecard в государственном секторе экономики заключается в том, чтобы воплотить видение руководства государственного органа в реальность, увязав стратегию с оперативной деятельностью и выделенными бюджетными средствами. Основным преимуществом сбалансированной системы показателей является то, что эта система позволит не только обеспечить разработку показателей, но и осуществлять контроль реализации выработанной стратегии.

Следует отметить, что при внедрении сбалансированной системы показателей в государственном секторе экономики необходимо учесть, что она должна быть тесно связана с процессами оказания государственных услуг, направленных на удовлетворение потребностей клиентов, и с вовлечением в этот процесс сотрудников государственного органа. В этом случае ССП ориентирует руководство государственного органа на адекватное стратегическое развитие, в отличие от традиционного управления, которое, как правило, было сосредоточено в основном на освоении и целевом использовании бюджетных средств. Однако в новых условиях управления информация только о расходовании финансовых средств и финансовом положении государственного органа не позволяет построить точный прогноз его развития на перспективу. Поэтому особенностью внедрения ССП в государственных органах в отличие от бизнес структур, будет являться то, что приоритетными здесь являются нефинансовые показатели, которые должны дополняться финансовыми показателями и приводиться в логической связи с ними.

Эффективность сбалансированной системы показателей зависит от качества ее внедрения. Внедрение ССП в мировой практике обычно осуществляется в четыре этапа: подготовка к разработке ССП, разработка непосредственно самих показателей, каскадирование целей и задач, контроль выполнения стратегии.

На этапе подготовки к построению ССП, как правило, разрабатывается стратегия, в которой определены перспективы и принимается решение, для каких организационных единиц и уровней управления необходимо разработать ССП. При этом важно помнить, что ССП – это концепция внедрения существующих стратегий, а не разработки принципиально новых стратегий. Поэтому сначала завершается разработка стратегии, а потом приступают к созданию сбалансированной системы показателей.

Подготовительный этап в государственных органах Казахстана уже практически на стадии завершения. Так, центральные государственные органы составили и работают по своим Стратегическим планам, в которых определены миссия государственного органа и видение развития курируемой отрасли, сферы деятельности. Местные государственные органы начали работать по разработанным Стратегическим планам с 2010 года.

Наряду с этим подготовительный этап предполагает определение подразделений, для которых будет разрабатываться соответствующие показатели. При этом следует учитывать, что чем больше структурных подразделений государственного органа управляются стратегически с помощью одной ССП, тем лучше можно осуществлять каскадирование стратегических целей с верхнего на нижние уровни. Одним из важных мероприятий в подготовительном этапе разработки ССП является выбор перспектив, которые являются важнейшим элементом стратегии. В качестве перспектив выделяются наиболее значимые сферы, в которых госорган стремится достигнуть результатов. В коммерческой среде обычно выделяют четыре перспективы: финансы, клиенты, процессы, потенциал. Могут существовать и другие перспективы или заменена часть из них в зависимости от специфических потребностей разработчиков стратегии.

Рассмотрение различных перспектив при формировании и реализации стратегии является характерной чертой концепции сбалансированной системы показателей и ее ключевым элементом. Для государственного сектора экономики можно оставить эти же перспективы, но при этом по сравнению с бизнес структурами, где первой стоит перспектива финансы, в государственных органах первой должна быть перспектива клиенты, т.е. потребители государственных услуг или заинтересованная сторона. Формулирование стратегических целей, подбор показателей и разработка стратегических мероприятий по нескольким перспективам призваны обеспечить всестороннее рассмотрение деятельности государственного органа.

Если госорган, сформулирует свою стратегию слишком односторонне, то это может привести к отклонениям только в одну сторону. Например, могут быть перекосы чрезмерного ориентирования на свои процессы, не обратив внимания на обучение и рост, которые непосредственно обеспечивают эти процессы. Поэтому необходимо равнозначное рассмотрение всех перспектив, что позволит избежать такой несбалансированности.

Поскольку подготовительный этап в Казахстане практически завершен, за ним следует этап непосредственно разработки сбалансированной системы показателей, который предстоит осуществить в государственных органах Казахстана. При этом исходными предпосылками разработки ССП являются:

- стратегический план, в котором определены миссия, цели и задачи столь необходимые для разработки ССП;
- перспективы ССП;
- информированная и мотивированная команда высшего руководства.

На данном этапе ССП лучше разрабатывать в пилотном проекте для одной организационной единицы. Это может быть государственный орган в целом или какой-нибудь департамент госоргана. Методика разработки ССП независимо от того, какая выбирается организационная единица, предусматривает конкретизацию стратегических целей путем правильного выбора целевых индикаторов; связывание стратегических целей причинно-следственными связями с тактическими задачами для построения стратегической карты, соответственно выбор показателей задач; определение связи показателей с процессами по оказанию государственных услуг и разработку мероприятий.

Стратегические цели имеют статус решающих и ключевых целей государственного органа. Чтобы спланировать и обеспечить процесс реализации целей, для каждой из них разрабатываются соответствующие показатели, по которым, в свою очередь, определяются целевые плановые и фактические значения. Реализация стратегических задач и мероприятий призвана обеспечить достижение разработанных целей. По каждому стратегическому мероприятию определяются сроки его реализации, бюджет и четкая ответственность структурного подразделения либо непосредственно сотрудника. В государственных органах Казахстана эта информация отражена в операционных планах, составляемых на каждый год в реализацию стратегического плана.

Результат данного этапа обеспечивает единое понимание стратегии государственного органа и является исходным пунктом для постоянного мониторинга внедрения стратегии. ССП станет концепцией стратегического государственного управления только после информирования о сбалансированной системе показателей в государственном органе, передачи целей на нижние уровни (каскадирование), создания адекватной системы планирования и отчетности и адаптации систем руководства и мотивации сотрудников. На этапе разработки сбалансированной системы показателей необходимо учитывать, что стратегические цели, а не их показатели, составляют ядро сбалансированной системы показателей. Лучшие показатели будут бесполезны, если положенные в их основу цели не описывают надлежащим образом стратегию, ведущую к устойчивому конкурентному преимуществу.

Для построения системы стратегического управления миссия государственного органа структурирована на конкретные стратегические направления и цели, отраженные в их стратегических планах и детально отображающие различные стратегические аспекты. При интеграции

индивидуальных целей могут быть установлены причинно-следственные связи между ними таким образом, чтобы полный набор целей и задач отображал стратегию государственного органа, то есть необходимо построение дерева целей. Построение дерева целей осуществляется с помощью метода декомпозиции, позволяющего построить соподчиненную совокупность необходимых условий достижения главной цели. В результате должна получиться иерархическая структура цели, когда цели нижнего уровня иерархии подчинены целям верхнего уровня, а цели верхнего уровня не могут быть достигнуты, пока не достигнуты цели нижнего ближайшего уровня.

Стратегические цели отражают результаты, которые госорган планирует получить в процессе своей деятельности. Поэтому следующий шаг, который следует сделать государственным органам для внедрения ССП - это каждую стратегическую цель связать с одной из перспектив развития. При этом не следует определять слишком большое число стратегических целей. Если стараться разработать больше целей, они будут весьма специфическими и размоется граница между ними и задачами. В случае дальнейшего наращивания числа задач усложнится возможность их выполнения, и они могут слишком ограничивать работу персонала. Если же задач будет меньше, они, возможно, не смогут охватить все направления деятельности государственного органа. Поэтому необходимо выбрать наиболее важные цели, основываясь на следующих критериях: цели должны быть измеримыми, на достижение целей можно влиять, цели приемлемы для различных групп людей в государственном органе и согласованы с его миссией.

Слишком большое число целей в системе показателей свидетельствует о неспособности организации сосредоточить свое внимание на главном, а также означает то, что сформулированные цели не являются стратегическими для того организационного уровня, на котором разрабатывается система показателей. При этом следует помнить, что разработке тактических и оперативных задач в государственных органах уделяется внимание в Операционных планах.

Следующим важным этапом в сбалансированной системе показателей является каскадирование, целью применения которого является повышение качества стратегического управления во всех вовлеченных организационных единицах, поскольку стратегические цели и мероприятия из подразделений верхнего уровня могут быть последовательно переданы в ССП нижестоящих организационных единиц, что характеризует вертикальную интеграцию целей. Тем самым повышается вероятность, что стратегические цели государственного органа в целом и его структурных подразделений будут достигнуты.

Каскадирование позволяет построить сбалансированную систему показателей для структурных подразделений государственного органа в вертикальном и горизонтальном аспектах. Результатом каскадирования являются созданные

сбалансированные системы показателей для различных организационных подразделений и различных уровней организационной иерархии.

При каскадировании стратегия, определенная в стратегическом плане государственного органа, распространяется на все иерархические уровни управления. Затем стратегические цели, задачи и количественные значения показателей, а также мероприятия по достижению целей конкретизируются и адаптируются в подразделениях государственного органа. В идеале, сбалансированная система показателей должна быть увязана с показателями, разработанными на уровне структурных подразделений и с целями, отраженными в индивидуальных планах работы сотрудников. На основе системы показателей своего подразделения каждый департамент, управление разрабатывает собственную систему показателей, которая будет сбалансирована с системой показателей в целом по государственному органу. Для вовлечения персонала в реализацию стратегии государственного органа при участии руководителя структурного подразделения каждый сотрудник разрабатывает свой индивидуальный план работы. Индивидуальный план сотрудника должен быть больше ориентирован на достижение реальных результатов на рабочем месте, а не на задания или действия по усовершенствованию государственного органа.

При реализации каскадирования сбалансированной системы показателей устанавливается так называемый мост между последовательными уровнями организационной иерархии. При этом стратегия государственного органа последовательно спускается на нижние уровни управления.

Степень подробности декомпозиции сбалансированных систем показателей «сверху вниз» зависит от организационной структуры и размера государственного органа. Каждое структурное подразделение государственного органа включает в свою систему показателей только те задачи и показатели результативности общей ССП, на которые оно оказывает непосредственное влияние.

Если бы внедрение ССП заканчивалось разработкой стратегических целей, причинно-следственных цепочек, показателей и стратегических мероприятий для одной организационной единицы, это означало бы лишь одноразовое сильное фокусирование на стратегию. Чтобы обеспечить долгосрочную реализацию стратегии, сформулированной в ССП, необходимо интегрировать ССП в систему стратегического государственного управления.

При внедрении ССП в государственных органах следует иметь в виду, что в отличие от бизнес структур, где во главе угла стоят финансовые показатели, в государственных органах, наоборот, перспектива «финансы» будет находиться у основания, как обеспечивающая перспективу клиенты или заинтересованная сторона. Поэтому при каскадировании в государственных органах перспективы будут выстроены, скорее всего, в следующей

последовательности: клиенты (заинтересованная сторона), процессы, затем обучение и рост и финансы.

Таким образом, лишь с завершением этапа внедрения сбалансированная система показателей будет действовать как концепция стратегического управления, а не просто как система показателей.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1 Указ Президента РК «О Системе государственного планирования в Республике Казахстан», 18.06.2009. № 827.

2 Внедрение сбалансированной системы показателей / Норват и Партнерс. – М. : Альпина Бизнес Букс, 2006. – 478 с.

Павлодарский государственный университет
имени С. Торайгырова, г. Павлодар.
Материал поступил в редакцию 07.12.12.

Д. М. Нурхалиева

Қазақстан Республикасының мемлекеттік жоспарлау жүйесіне теңестірілген көрсеткіштер жүйесін енгізу сұрақтары туралы

С. Торайгыров атындағы Павлодар мемлекеттік университеті, Павлодар қ.
Материал 07.12.12 редакцияға түсті.

D. M. Nurkhaliev

To the question of introduction of the balanced system of indicators into the system of state planning of the Republic of Kazakhstan

Pavlodar state university named after S. Toraiyrov, Pavlodar c.
Material received on 07.12.12.

Берілген мақалада теңестірілген көрсеткіштер жүйесінің мәні, келішегі, шарттары және оны мемлекеттік органдардың қызметіне енгізу үрдісіне әсер ететін факторлар қарастырылған. Нәтижеге бағдарланған бюджеттендіру жағдайындағы теңестірілген көрсеткіштер жүйесінен болатын артықшылықтар сипатталған.

The article distinguishes the perspectives, meanings, conditions and factors that influence the transition to the system of sustainable indications in the efforts of state bodies. It describes the advanced features of the system of sustainable indications in terms of performance budgeting.

УДК 338.45(574)

М. Омаров**УГОЛЬНО-ЭНЕРГЕТИЧЕСКИЙ КЛАСТЕР
КАЗАХСТАНА: НАСТОЯЩЕЕ И БУДУЩЕЕ**

В работе показывается возможности развития угольно-энергетического кластера Казахстана в Павлодарской области.

Казахстан по его природному потенциалу входит в число тех немногих стран мира, которые способны полностью обеспечить не только себя первичными энергетическими ресурсами как в настоящее время, так и на перспективу, но и экспортировать их в значительных объемах.

В республике, занимающей 1,8% территории всей суши Земли сосредоточено порядка 0,5% мировых балансовых запасов минерального топлива, что составляет 30 млрд. т.у.т. Из них на долю угля приходится 80%, нефти и газового конденсата - 13%, природного и попутного газа - 7%. Существующее состояние сырьевой базы является одним из важнейших факторов. Определяющих потенциал и перспективы развития в целом топливно-энергетического комплекса Казахстана.

Следует отметить, что топливно-энергетические ресурсы размещены по территории Казахстана крайне неравномерно: основные запасы угля сосредоточены в Северной и Центральной части Казахстана. Западный регион обладает значительными запасами нефти и газа, Южный Казахстан располагает запасами нескольких мелких месторождений газа и угля, а также крупнейшим Нижнеилийским бурого угольным месторождением.

В Казахстане сосредоточено 3,3% мировых промышленных запасов угля. По объемам добычи угля Казахстан занимает восьмое место в мире и третье место после России и Украины среди стран СНГ.

Всего в Казахстане выявлено более 100 угольных месторождений с геологическими запасами 176,7 млрд. т., однако наиболее изученными являются около 40 месторождений с оценкой промышленных запасов на них 34,1 млрд. т.

Балансовые запасы углей Казахстана оцениваются в 38,63 млрд. т., что составляет 22% от геологических запасов.

В Северном и Центральном Казахстане находятся такие крупные угольные бассейны, как Карагандинский, Тургайский и Экибастузский.

Все угли Казахстана можно разделить на две категории: каменные и бурые. К каменным относятся угли с высшей теплотой сгорания влажной беззольной массы более 24000 кДж/кг (5700) и с выходом летучих веществ

более 9%. К бурым относятся угли с высшей теплотой сгорания влажной беззольной массы менее 24000 кДж/кг (5700 ккал/кг) и с содержанием рабочей влаги 30–40 %.

Основная часть 24,3 млрд.т. из общих балансовых запасов приходится на каменные угли, из которых 6,1 млрд. т. (25%) – угли пригодные для коксования.

Наиболее крупными из разрабатываемых месторождений каменного угля являются Карагандинское, Экибастузское, Кучекинское. Коксующиеся же угли добываются только на Карагандинском месторождении и их доля в общей угледобычи по бассейну составляет около 55%.

Бурые угли сконцентрированы преимущественно в Северном Казахстане, основными месторождениями являются угли Торгайского, Нижне-Илийского и Майкубенского бассейнов.

Общий потенциал добычи прогнозных запасов угля открытым способом в Республике оценивается в 400 млн. т. в год. Промышленные же запасы угля, пригодные для разработки открытым способом, составляют 21 млрд. т. и сосредоточены, главным образом, в Экибастузском (51%), Торгайском (26,4%), Майкубенском (8,8%) и Шубаркульском (7%) угольных бассейнах. При существующих объемах добычи угля открытым способом этих запасов может хватить Казахстану более чем на 200 лет.

Возможности интенсификации экономики в огромной мере зависят именно от обеспечения рационального, высокоэффективного использования всех имеющихся ресурсов. Стратегией индустриально-инновационного развития Республики Казахстан до 2030 года среди важнейших, поставлены задачи, направленные на рациональное использование минерально-сырьевых ресурсов.

Отдельные аспекты данной проблемы выделены в качестве приоритетов в ряде государственных документов. В Послании Президента Республики Казахстан Н. А. Назарбаева народу развитие угольной промышленности для устойчивого функционирования электроэнергетики и горно-металлургического комплекса страны поставлено в число первоочередных задач. Стратегия индустриально-инновационного развития Республики Казахстан на 2003-2015 годы, направлена на достижение устойчивого развития страны путем диверсификации отраслей экономики, способствующих от сырьевой направленности, подготовку условий для пере хода в долгосрочном плане к сервисно-технологической экономике. Учитывая острую потребность в обеспечении вновь вводимых генерирующих мощностей твердым топливом, министерством разработана Концепция развития угольной промышленности Казахстана до 2030 года, одобренная постановлением Правительства Республики Казахстан от 28 июня 2008 г. № 644.

В Павлодарской области сосредоточено 23 месторождения энергетических углей. Основная часть месторождений сосредоточена в Экибастузском и Майкубенском угольных бассейнах.

Экибастузский каменноугольный бассейн расположен в Баянаульском районе Павлодарской области, в 130 км на юго-запад от областного центра. Зольность угля очень высокая и достигает 40-49%. Зола содержит большое количество SiO₂ и Al₂O₃ и малое содержание Fe₂O₃ и CaO. Содержание серы изменяется от 0,32 до 1,03%, фосфора - 0,014 - 0,061%.

Запасы Экибастузского бассейна, учтенные госбалансом оцениваются в 10180,7 млн.т., из них 1312,0 т по разрезу «Восточный 1», 1250,4 млн.т. – «Богатырь», 1856,9 млн.т. - «Северный». Эти разрезы соответственно отрабатываются АО «Евразийская энергетическая корпорация», ТОО «Богатырь Аксес Комир» и АО «Энергоуголь» корпорации «Единый энергетический комплекс».

Майкубенский бурогольный бассейн расположен в Павлодарской области, в 65 км к юго-востоку от Экибастузского бассейна. В пределах бассейна известно пять месторождений: Шоптыколь, Сарыколь, Талдыколь, Таскудук и Талды. По состоянию на 01.01.2006 года балансовые запасы угля составляют 2108,2 млн.т. по категориям А+В+С и 103,5 млн. т. пл С2. Отрабатываются месторождения Шоптыколь (АО «Майкубен-Вест»), Сарыколь и Талдыколь (ТОО «Гамма») на балансе которых числится 1414,7 млн. т. угля по категориям А+В+С 1. Остальные участки не эксплуатируются.

Планом мероприятий по развитию электроэнергетической отрасли Республики Казахстан с 2007 по 2015 годы, утвержденный распоряжением Премьер-министра РК от 31 мая 2007 года №147-р. Определен перечень объектов электроэнергетики, подлежащих реконструкции, модернизации и расширению, а также строительства новых энергетических мощностей с 2007 по 2015 годы.

В соответствии с вышеперечисленными документами в Республике Казахстан на период до 2020 года намечается:

- восстановление блоков №№ 1, 2 и 3 мощностью по 500 МВт на Экибастузской государственной районной электрической станции - 1;
- строительство энергоблоков №№ 3 и 4 по 500 МВт на Экибастузской Государственной районной станции - 2.

В целом прирост энергетических мощностей составит более 6000 МВт., а потребление казахстанских энергетических углей должно увеличиться с 82,83 млн. тонн в 2006 году до 121,3 млн. тонн в 2020 году, или на 38,47 млн. тонн (или 46,4 %).

Данный прогноз развития угольной промышленности и электроэнергетики в нашей стране породило целый комплекс сложнейших проблем, одной из которых является переоценка и развитие минерально-сырьевой базы в увязке с реструктуризацией горнодобывающих отраслей при адаптации к рыночной экономике. Новая цель предопределяет и основные направления реструктуризации минерально-сырьевой базы угольной промышленности.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1 Системная модернизация развития экономики // Перспективы развития права и экономики в условиях модернизации. (Сборник научных трудов). Выпуск 6. – Караганда, 2008.

2 Материалы научно-практической конференции «Преодоление последствий мирового финансового кризиса и перспективы развития экономики Казахстана». – Астана, 2009.

Павлодарский государственный университет
имени С. Торайгырова, г. Павлодар.
Материал поступил в редакцию 26.11.12.

М. Омаров

Қазақстанның көмір-энергетикалық кластері: осы күнгі және келешегі

С. Торайгыров атындағы Павлодар мемлекеттік университеті, Павлодар қ.
Материал 26.12.12 редакцияға түсті.

М. Omarov

Coal-energetic cluster of Kazakhstan: the present and the future

Pavlodar state university named after S. Toraiyrov, Pavlodar s.
Material received on 26.12.12.

Жұмыста Қазақстанның Павлодар облысындағы көмір-энергетикалық кластердің даму әлеуеті көрсетілген.

The potential of development the coal-energetic cluster in the Pavlodar area is revealed in the atticle.

УДК 334:021.1

Д. Ж. Сартаев

**ПРЕДПОСЫЛКИ РАЗВИТИЯ СТРАТЕГИЧЕСКОГО
УПРАВЛЕНИЯ В КАЗАХСТАНСКИХ БАНКАХ**

В данной статье, автор рассмотрел эволюцию стратегического менеджмента в казахстанских банках.

Стратегический менеджмент является быстро развивающейся областью науки и практики управления, возникшей в ответ на влияние внешней среды банковского бизнеса. В настоящее время существует множество определений стратегии, но всех их объединяет понятие стратегии как осознанной и продуманной совокупности норм и правил, лежащих в основе выработки и принятия стратегических решений, влияющих на будущее состояние банка, как средства связи банка с внешней средой. Для уяснения задач системных решений управления банками дадим несколько основных определений.

Стратегия – это генеральная программа действий, которая формулирует главные цели и основные пути их достижения, дополненная набором реальных действий, которые способны привести эту деловую концепцию к достижению реального конкурентного преимущества, способного сохраняться длительное время. Стратегическое управление – это процесс принятия и осуществления стратегических решений, основанных на сопоставлении собственного ресурсного потенциала банка с возможностями и угрозами внешнего окружения. В банковской практике Казахстана механизм стратегического менеджмента находится в стадии становления. При этом отечественные и международные аналитики считают, что банковский сектор Казахстана вступил в ту стадию, когда отсутствие разработанной теории стратегического управления тормозит развитие банковского бизнеса.

В прошлом подход, более известный у нас как метод «планирования от достигнутого», широко использовался в условиях централизованного управления советской экономикой. Главными ориентирами для банков являлись заданные сверху объемы услуг. При таком подходе широко использовались расчеты окупаемости капитальных вложений, соизмерение (дисконтирование) затрат во времени. Директивы о номенклатуре выдаваемых займов, депозиторах и заемщиках, ставках на займы и размещение сбережения граждан, много других показателей и нормативов, закладывались в основу разработки планов, которые лимитировались ограниченными ресурсами. Сама плановая работа сводилась к поиску эффективных путей выполнения заданий в условиях достаточно прогнозируемой внешней среды. Такие задачи оставались и в переходной экономике, но в условиях рынка это была только часть плановой работы. Теперь банк должен сам определять и прогнозировать параметры внешней среды, свою продуктовую линейку и набор сервисных услуг, размер доходности, источники капитала, сегменты размещения, Сиюминутные конъюнктурные стратегические решения, которые принесли некоторым банкам временный успех сразу после 1991 г., теперь не работают, многие банки исчезли или, достигнув определенного уровня, перестали расти.

В наше время руководители банков подходят к пониманию необходимости разработки стратегии развития. Если внешняя среда практически стабильна,

то нет особой нужды заниматься стратегическим менеджментом. Однако в настоящее время большинство отечественных финансовых институтов работают в быстроизменяющемся и трудно предсказуемом окружении, следовательно, нуждаются в методах стратегического менеджмента.

Необходимость становления системы стратегического менеджмента в отечественной практике обуславливается также происходящими интеграционными процессами. В казахстанском бизнесе возникают промышленные группы, объединяющие технологически связанные предприятия и банки, обслуживающие их финансовые потоки, идет активный процесс образования финансово-промышленных групп (ФПГ). Следующей важной предпосылкой развития стратегического менеджмента является процесс глобализации бизнеса, который затронул и нашу банковскую систему. Глобальные игроки – Unicredit Bank, HSB Cbank, Сбербанк, ВТБ, Альфа Банк, ряд исламских банков являются важным фактором конкуренции на казахстанском национальном рынке. Противостоять натиску глобальных игроков можно, только изучая и применяя их лучшие методы и приемы бизнеса, стратегию работы, чтобы выжить в конкурентной с ними среде. Таким образом, исполнительные органы отечественных банков должны осмыслить важность формирования долговременных целей и планирования развития в долгосрочной перспективе. Большая часть отечественных банков только подходит к пониманию того, что называют стратегическим менеджментом.

Предпосылки появления приемов стратегического менеджмента и их внедрение в практику работы банков легче всего понять в историческом контексте. Историки бизнеса обычно выделяют четыре этапа в развитии корпоративного планирования: бюджетирование, долгосрочное планирование, стратегическое планирование и, наконец, стратегический менеджмент.

Бюджетирование. В эпоху формирования гигантских корпораций до второй мировой войны высшие руководители регулярно обсуждали и намечали планы развития своего бизнеса, ограничиваясь лишь составлением ежегодных финансовых бюджетов по статьям расходов на разные цели. Их особенностью является краткосрочный характер и внутренняя направленность, т.е. организация в этом случае рассматривается как закрытая система.

Следовательно, главной заботой менеджеров являются текущая прибыль и структура затрат. Выбор таких приоритетов, естественно, создавал угрозу долгосрочному развитию организации.

Долгосрочное планирование. В 1950-х – начале 1960-х годов характерными условиями хозяйствования западных компаний являлись высокие темпы роста товарных рынков, относительно высокая предсказуемость тенденций развития экономики. Эти факторы обусловили необходимость расширения горизонта планирования и создали условия для развития долгосрочного планирования. Стержневая идея метода –

составление прогноза продаж фирмы на несколько лет вперед. При этом в связи с медленным нарастанием характеристик изменчивости внешней среды долгосрочное планирование основывалось на экстраполяции сложившихся в прошлом тенденций развития фирмы. Главный показатель – прогноз сбыта – базировался на экстраполяции продаж в предыдущие годы. Далее, на основании контрольных цифр, заданных в прогнозе продаж, определялись все функциональные планы по производству, маркетингу, снабжению, которые агрегировались в единый финансовый план корпорации. Главная задача менеджеров состояла в выявлении финансовых проблем, лимитирующих рост фирмы. Другими словами, достаточно ли внутренних ресурсов фирмы или необходимо прибегнуть к заемным средствам?

Стратегическое планирование. В конце 1960-х годов экономическая обстановка во многих промышленно развитых странах существенно изменилась. По мере нарастания кризисных явлений и усиления международной конкуренции прогнозы на основе экстраполяции стали все более расходиться с реальными цифрами, при этом наиболее типичным явлением была постановка оптимистических целей, с которыми не сходились реальные итоги. Высшее руководство обычно исходило из того, что в будущем результаты деятельности улучшатся, однако часто банк не выходил на запланированные результаты функционирования, оказалось, что долгосрочное планирование не работает в условиях динамично изменяющейся внешней среды и жесткой конкуренции.

Сделаем вывод, что в системе стратегического планирования ошибочно предположение о том, что будущее непременно должно быть лучше прошлого, и отвергается предпосылка о возможности изучения будущего методом экстраполяции. Таким образом, можно сказать, что цель стратегического планирования заключается в улучшении реакции предприятия на изменение внешней среды, динамику рынка и поведение конкурентов.

Стратегический менеджмент. К 1990-м годам большинство корпораций по всему миру начали переход от стратегического планирования к стратегическому менеджменту, который определяется как комплекс не только стратегических управленческих решений, определяющих долгосрочное развитие организации, но и конкретных действий, обеспечивающих быстрое реагирование банка на необходимость стратегического маневра, пересмотр целей и корректировку общего направления развития. И. Ансофф (Ansoff) рекомендует рассматривать стратегическое управление как состоящее из двух взаимодополняющих подсистем: анализа и выбора стратегической позиции и оперативного управления в реальном масштабе времени. На мой взгляд, отличия стратегического менеджмента от стратегического планирования помимо того, что они связаны с процессом реализации стратегии, определяются еще несколькими важными факторами применительно к

нашей теме:

- информационное наполнение – в стратегическом менеджменте увеличивается мера неопределенности внешней среды при одновременном ослаблении сигналов об изменениях и, следовательно, уменьшается информационное наполнение системы управления. Это ведет к развитию более чувствительных систем информационного наблюдения за внешней средой;

- появление стратегических неожиданностей типа девальвации валюты, которые вынуждают принимать стратегические решения вне циклов планирования, т.е. стратегический менеджмент характеризуется скоростью реакции на изменения внешней среды внутри плановых периодов. Для улавливания таких неожиданностей создаются системы сбора, анализа информации и принятия стратегических решений в реальном масштабе времени (система on-line);

- реакция стратегического менеджмента на внешние изменения является двойственной: долговременной и оперативной одновременно. Долговременная реакция закладывается в стратегические планы, оперативная – реализуется вне планового цикла в реальном режиме времени;

- в стратегическом менеджменте внешняя среда не рассматривается как нечто данное и неизменное, а рассматриваются способы и стратегии реагирования на изменения внешнего окружения;

- стратегический менеджмент включает элементы всех предшествующих систем управления, т.е. предполагает составление бюджетов, использование экстраполяции для оценки относительно стабильных факторов, применение элементов стратегического планирования, а также усовершенствования, необходимые для адаптации стратегических решений, осуществляемых в реальном масштабе времени.

Часто стратегическое управление называют рыночным стратегическим управлением (strategic market management). Банки, реализующие стратегическое управление, должны иметь внешнюю ориентацию (на потребителей, конкурентов, рынок и др.). Это так называемый маркетинговый, или рыночный, подход к организации управления в отличие от производственного подхода, ориентированного на внутренние резервы банка.

Стратегическое управление означает также, что процесс управления должен быть упреждающим. Когда менеджеры должны пытаться воздействовать на события во внешнем окружении, а не просто реагировать на них.

Необходимость таких воздействий определяется двумя причинами:

- для быстрой реакции на изменения внешней среды важно участвовать в их создании;

- изменения могут быть столь значительными, что важно, по возможности, влиять на них.

Указанные факторы объясняют стремление крупного бизнеса влиять на принятие политических, экономических, законодательных и иных изменений

на макро– и микроуровне.

Эволюция систем общефирменного управления экономикой показана в таблице 1, составленной на основе данных И. Ансоффа [4, с. 46, 48].

Из таблицы 1 видно, что сменявшие друг друга системы управления были ориентированы на растущий уровень нестабильности и все меньшую предсказуемость будущего.

С этой точки зрения И. Ансофф дает следующую классификацию систем управления:

1. Управление на основе контроля исполнения (постфактум).
2. Управление на основе экстраполяции, когда темп изменений ускоряется, но будущее еще можно предсказать путем экстраполяции и тенденций прошлого.
3. Управление на основе предвидения изменений. Темп изменений ускорился, однако представляется возможным предвидеть шансы и опасности внешнего окружения и учесть их при разработке стратегического плана.
4. Управление на основе гибких экстренных решений, когда многие важные задачи возникают настолько стремительно, что их невозможно вовремя предусмотреть.

Таким образом, эволюцию систем управления в казахстанских банках можно рассматривать как реакцию на усложнение управленческих задач. Если внешняя среда стабильна, то нет особой необходимости заниматься стратегическим менеджментом.

Таблица 1 – Сравнительная характеристика разных систем управления экономикой разных стран мира

Параметры	Бюджетирование	Долгосрочное Планирование	Стратегическое Планирование	Стратегический менеджмент
Допущения	Прошлое повторяется	Тенденции сохраняются – экстраполяция	Новые явления/тенденции предсказуемы	Частичная Предсказуемость по слабым сигналам
Тип изменений	Медленнее реакции банка	Сравним с реакцией банка		Быстрее реакции банка
Процесс	Циклический			Реальное время
Основа управления	Контроль отклонений комплексное управление	Предвидение роста, основ и возможностей	Изменение Стратегических	Учет развития рынка и внешней среды
Акцент в управлении	Стабильность/ Реактивность	Предвидение	Исследование	Творчество
Период	с 1900г	с 1950-х гг.	с 1970-х гг	с 1990-х гг.

Однако в настоящее время отечественные банки работают в

быстроменяющемся и трудно предсказуемом окружении, следовательно, необходимо изучать и овладевать методами стратегического менеджмента.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1 Глинн, Дж., Маркова, В., Перкинс, Д. Стратегия бизнеса 2–е изд. – Новосибирск : ИЭиОПП СО РАН. Canterbury Business School, 1996.

2 Клейнер, Г. Б., Тамбовцев, В. Л., Качалов, Р. М. Предприятия в нестабильной экономической среде: риски, стратегия, безопасность. – М. : Экономика, 1997.

3 Ламбен Жан-Жак. Стратегический маркетинг. – СПб. : Наука, 1996.

4 Ансофф, И. Стратегическое управление. – М. : Экономика, 1989.

Филиалы АО «Кселл», г. Шымкент, Туркестан.

Материал поступил в редакцию 17.12.12.

Д. Ж. Сартаев

Қазақстандық банктердегі стратегиялық басқаруды дамытуының алғы шарттары

АҚ «Кселл» филиалдары, Шымкент қ., Туркестан қ.

Материал 17.12.12 редакцияға түсті.

D. Sartayev

Preconditions for the development of strategic management in Kazakhstan banks

JSC «Kcell» branches, Shymkent c., Turkestan c.

Material received on 17.12.12.

Осы мақалада автор қазақстандық банктердегі стратегиялық менеджментінің эволюциясын қарастырады.

In this article, the author considered the evolution of strategic management in Kazakhstan banks.

УДК 334:021.1

Д. Ж. Сартаев**СТРАТЕГИЯ ЛИДЕРСТВА ФИЛИАЛА БАНКА
ВТОРОГО УРОВНЯ В РЕСПУБЛИКЕ КАЗАХСТАН***В данной статье, автор рассмотрел механизм подготовки стратегии лидерства для филиала банка второго уровня в Республике Казахстан*

В этой статье мною будет сделана попытка ответить на вопрос что такое лидерство, сформулировать стратегию достижения лидерства среди банков второго уровня (далее БВУ).

В настоящее время каждый банк через свои генеральные стратегии сам определяет ключевые показатели, достижения которых помогут признать филиал лидером – при буквальном понимании – лучшим среди действующих филиалов. Система оценок в банках различна и привязана к бизнес-политике, проводимой банком в том или ином регионе существования филиала. Данная работа построена на критериях рейтинговой оценки эффективности деятельности филиалов, принятой в одном из казахстанских банков категории TOP 10, где уже несколько лет эффективно работают по выявлению лидеров среди филиалов. Примером для анализа возьмем один из филиалов рассматриваемого банка, который в 2011 году в системе рейтингов поднялся с 17 на 4 место среди 21 филиала расположенных во всех областях и крупных населенных пунктах Казахстана. В 2010 году головной банк принял новую корпоративную стратегию, которая не отражала политику работы с филиалами банка и не описывала стратегий развития в отдельных регионах Казахстана, хотя основной бизнес банк реализовывал как раз таки - через региональные офисы филиальной сети. Важной бизнес единицей реализации новой стратегии были филиалы банка, через которые 100% реализовывался розничный бизнес, а также основная часть корпоративного бизнеса и коллекторского процесса. Для оценки эффективности реализации стратегий и плановых показателей была разработана рейтинговая модель и выведены ключевые параметры эффективности работы филиалов по следующим показателям:

- Коэффициент качества портфеля в динамике ($30 < NPL < 90$);
- Коэффициент качества портфеля в динамике ($NPL > 90$);
- Выполнение плана по выдачам кредитов юридическим лицам;
- Выполнение плана по выдачам кредитов физическим лицам;
- Коэффициент структуры депозитов по срочности (наличие наиболее стабильной ресурсной базы);

- Прирост депозитной базы;
- Выполнение плана по выпуску карточек;
- Коэффициент рентабельности активов (ROA);
- Чистые непроцентные доходы на 1 работника;
- Доля операционных расходов в операционных доходах;
- Показатель качества организационных процессов (исполнительская дисциплина и т.д.);

Согласно значениям весового коэффициента, очевидно, что основной акцент в работе региональным руководителям нужно сделать на показателях ROA, непроцентные доходы, кредитование, а также на процессах взыскания, совокупный вес которых составлял 82,5%. Таким образом, в понимании менеджмента анализируемого банка, филиал-лидер - это филиал, который имеет наивысшие значения по исполнению плановых показателей по значению ROA, непроцентные доходы на одного сотрудника, а также по исполнению планов кредитования и взыскания просроченной задолженности.

Избыточная ликвидность банка того периода, а также неопределенность позиции основного акционера в части развития карточного бизнеса (развитие которого требовало больших капитальных затрат) привели к тому, что совокупный вес этих важных критериев банка составил лишь 5%, что снизило удельный вес рыночной доли банка в этих сегментах конкуренции. Также считаю, что несправедливо были упущены такие показатели как:

- 1) количество клиентов – этот показатель важен для розничного банка, каким себя позиционирует рассматриваемый банк;
- 2) «доля рынка» – расчеты которой доступны из статистики Национального Банка Республики Казахстан.

На мой взгляд, для эффективного исполнения плановых показателей руководителям филиалов необходимо готовить стратегию достижения ключевых показателей эффективности, которая позволяла бы согласовывать позиции регионального менеджмента с топ менеджментом головного банка, а также служила бы мерилем эффективности филиального менеджмента, через инструменты контроля исполнения стратегии, а для подготовки данного документа необходимо было провести следующие мероприятия:

1. Провести анализ среды: внешней и внутренней
2. Выявить преимущества перед конкурентами с аналогичными услугами;
3. Осуществить выбор стратегии, на основании проведенного анализа.

Для анализа внешней среды обратимся к PEST – анализу политико-правовые, экономические, социокультурные, технологические факторов, показанных в таблице 1.

В отдельную подгруппу внешней среды также выведем элементы микроуровня – «отраслевая среда» или «ближнее окружение». К ним можно отнести – конкурентов, оказывающих аналогичные услуги (банки, ломбарды,

микрокредитные организации), клиенты, компании оказывающие услуги банкам (оценочные компании, частные судебные исполнители, коллектора, IT сервис, технический сервис и т.д.).

Таблица 1 – Факторы для анализа внешней среды фирмы

Политико – правовые факторы	Экономические факторы
- стабильность региональной административной власти (акимат); - политика банковского регулятора в регионе; - политика индустриализации региона; - наличия институтов экономического развития (например, ФРМП «Даму»)	- тенденции валового регионального продукта; - стадия делового цикла; - количество денег в обращении; - уровень безработицы; - контроль над ценами и заработной платой; - представленность банковского сектора; - инвестиционная политика
Социокультурные факторы	Технологические факторы
- демографическая структура населения; - стиль жизни, обычаи и привычки; - социальная мобильность населения; - активность потребителей	- затраты на НИОКР из разных источников; - государственная политика в области НТП; - новые продукты (скорость обновления, источники идей) ¹

Целью анализа внешней среды является отслеживание (мониторинг) тенденций/событий, неподконтрольных филиалу банка, и к которым можно отнести: прогнозирование отдельных тенденций и событий, сценарный анализ, имитационное моделирование, факторный анализ. К сожалению, указанные методы пока не получили в нашей банковской практике широкого распространения по разным причинам, в том числе из-за отсутствия надежной информационной базы и положительного опыта практического применения. Целью отраслевого анализа является определение привлекательности отрасли. Кроме того, такой анализ позволяет понять структуру и динамику отрасли, характерные для нее факторы успеха и существующие угрозы.

Структура и масштабы конкуренции. Как акцентировалось выше, привлекательность и прибыльность банковской отрасли зависят от ее структуры, которая, по М. Портеру, определяется рядом составляющих:

1. Интенсивность конкуренции среди существующих банков, которая зависит от числа банков и их размеров; характера спроса и перспектив развития банковской отрасли.

2. Возможности появления новых банков в регионе зависят от так называемых «барьеров входа» в регион или препятствия, которые необходимо преодолеть для организации бизнеса.

3. Угроза появления товаров-заменителей в банковской отрасли Казахстана не велика, из-за низкого уровня проникновения IT сервиса в «массы».

4. Возможности покупателей или поставщиков договориться между собой также могут существенно уменьшить прибыль.

Анализ потребителей. Для данного анализа выделим три группы стратегических вопросов, связанных с сегментацией рынка, мотивацией потребителей, выявлением их неудовлетворенных нужд и потребностей. Практика свидетельствует, что поведение покупателей существенно различается в зависимости от дохода, возраста и многих других факторов.

Мотивация потребителей (почему?). Обычно выделяют такой круг вопросов: каковы мотивы потребления банковского продукта? И каковы вероятные изменения мотивации потребителей?

Выявление неудовлетворенных нужд и потребностей. Здесь банки должны искать ответы на такие вопросы: удовлетворены ли потребности клиентов? И существуют ли проблемы у клиентов? **Внутренняя среда или управленческий анализ.** Эффективные методы управленческого анализа для выстраивания стратегии лидерства филиала БВУ, предлагаю следующие:

- ситуационный анализ;
- анализ кредитного портфеля;
- кабинетные исследования: работа с бухгалтерскими документами, и другой внутрифирменной информацией;
- опросы работников банка (диагностические интервью);
- «мозговой штурм», конференции и другие методы;
- экспертные оценки;
- математические – анализ трендов, факторный анализ и т.д.

Определение конкурентных преимуществ Филиала БВУ. Основные направления.

Завоеванные конкурентные преимущества банка не являются вечными и зависят от ряда факторов.

1. Преимущества высокого ранга (связанные с наличием у филиала банка высокой репутации, квалифицированного персонала, развитым маркетингом, основанным на использовании новейших технологий, современным менеджментом, долговременными связями с клиентами и т.д.) дольше сохраняются и позволяют достигать более высокой прибыльности. Преимущества низкого ранга (связанные с наличием дешевой рабочей силы, доступностью финансовых ресурсов и т.д.) не столь устойчивы, так как могут быть скопированы конкурентами.

2. При наличии явных источников преимуществ (определенная технология, зависимость от крупных клиентов) возрастает вероятность того, что конкуренты постараются лишить банк этих преимуществ.

3. Инновации. Для удержания лидирующего положения сроки внедрения инноваций должны, по крайней мере, равняться срокам их возможного повторения конкурентами или превосходить их.

4. Отказ от имеющегося конкурентного преимущества для приобретения нового. Этот фактор очень важен для реализации стратегии, так как создает барьеры для имитаторов. Хотелось бы обратить внимание на то, что

стремление быть производителем с наименьшими в отрасли издержками представляет собой не всегда эффективный способ у банков, т.к. большинство покупателей чувствительны к сервису. Данная стратегия характерна для банков, т.к. банковский продукт имеет стандартизованность и массовость и требует от руководства филиала оптимально выстроенных бизнес процессов, развитой сбытовой сети, захвата определенной доли рынка, использования ресурсосбережения, осуществления контроля накладных расходов и других постоянных издержек. Следовательно, банк, осуществляющий лидерство в издержках, получит следующие выгоды, которые защищают ее от пяти сил конкуренции, по М. Портеру:

- банк-лидер может вести наступательную ценовую конкуренцию;
- он лучше защищен от диктата крупных вкладчиков;
- крупные клиенты редко бывают способны сбивать цены ниже уровня, обеспечивающего выживание первых двух (по размеру издержек) банков в отрасли;
- способность банка-лидера диктовать цены действует как дополнительный барьер входа конкурентов в данный регион.

В связи с тем, что на западном рынке в последние два года наблюдается дефляция (процесс противоположный инфляции, т.е. снижение цен или прекращение их роста), практически все крупные банки провозгласили снижение издержек на 5–10% главной целью деятельности. Казахские банки пока не проявляют особого интереса к анализу издержек и снижению себестоимости, так как в условиях высокой инфляции в этом не было особого смысла. Однако в случае снижения инфляции данная стратегия наряду с дифференциацией продукции станет актуальной для казахских банков.

Выбор стратегии филиалом. Лидирующие филиалы в зависимости от состояния отрасли должны выбирать различные стратегии роста. Так, например, если регион в упадке, то следует делать ставку на стратегии диверсификации, если же регион бурно развивается, то выбор должен падать на стратегию концентрированного роста, либо же стратегию интегрированного роста. Новые филиалы должны вести себя по-другому. Они должны выбирать те стратегии, которые могут привести к увеличению их силы. Если же таких стратегий нет, то они должны покинуть данный регион. Кроме того, интересы и отношение высшего руководства играют очень большую роль в выборе стратегии развития. Руководство может любить рисковать, а может, наоборот, стремиться любыми способами избегать риска. И это отношение может быть решающим, например в выборе стратегии разработки нового продукта или освоения новых рынков. Разумеется, банки, имеющие большие финансовые ресурсы, либо же легкий доступ к ним, имеют для выбора гораздо большее число вариантов стратегии, нежели банки с ограниченными финансовыми возможностями. Углубление и расширение квалификационного потенциала работников также является

одним из важнейших условий, обеспечивающих возможность перехода к новым бизнес процессам. Обязательства филиала по предыдущим стратегиям создают некую инерционность в развитии. Невозможно полностью отказаться от всех предыдущих обязательств в связи с переходом к новым стратегиям. Поэтому при выборе новых стратегий необходимо учитывать тот факт, что еще некоторое время будут действовать обязательства прежних лет, которые соответственно будут сдерживать либо же корректировать возможности реализации новых стратегий. Филиал БВУ не в любой момент и не в любые календарные сроки может осуществлять стратегию, а только в те моменты и в те сроки, в которые появляется возможность для этого. Очень часто успеха в осуществлении стратегии и, следовательно, успеха в конкурентной борьбе добивается тот филиал БВУ, который лучше научился учитывать время и соответственно лучше умеет управлять процессами во времени.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

- 1 Глинн, Дж., Маркова, В., Перкинс, Д. Стратегия бизнеса 2–е изд. – Новосибирск : ИЭиОПП СО РАН. Canterbury Business School, 1996.
- 2 Клейнер, Г. Б., Тамбовцев, В. Л., Качалов, Р. М. Предприятия в нестабильной экономической среде: риски, стратегия, безопасность. – М. : Экономика, 1997.
- 3 Ламбен Жан-Жак. Стратегический маркетинг. – СПб. : Наука, 1996.
- 4 Ансофф, И. Стратегическое управление. – М. : Экономика, 1989.

Филиалы АО «Кселл», г. Шымкент, Туркестан.
Материал поступил в редакцию 17.12.12.

Д. Ж. Сартаев

Қазақстан Республикасындағы екінші деңгейдегі банк филиалының жетекшілік стратегиясы

АҚ «Кселл» филиалдары, Шымкент қ., Туркестан қ.
Материал 17.12.12 редакцияға түсті.

D. Sartayev

Leadership strategy of the second level banks branches of the Republic of Kazakhstan

JSC «Kcell» branches, Shymkent c., Turkestan c.
Material received on 17.12.12.

Осы мақалада автор Қазақстан Республикасындағы екінші деңгейдегі банк филиалы үшін жетекшілік стратегиясын әзірлеу механизмін құрастырды.

In this article, the author examined the mechanism of preparation of leadership strategies for the second level banks branch in the Republic of Kazakhstan

ӘОЖ 351:656.7.076

Г. С. Сейсенбекова

МЕМЛЕКЕТТІК ҚЫЗМЕТТЕГІ АДАМГЕРШІЛІК МӘДЕНИЕТТІҢ РӨЛІ

Берілген мақалада мемлекеттік қызметтегі атағын қалыптастыру, сонымен бірге адамгершілік мәдениетке жататын негізгі түсінігі, кәсіпорында адамгершілік мінез-құлқын түсіну жолы қарастырылған. Мемлекеттік басқарма ортасында мемлекеттік қызметтегілердің адамгершілік мәдениетін өндей әдісі үшін берілген мәселені зерттеу ке рек.

Қазақстан Республикасы мемлекеттік қызмет жүйесін дамыту мемлекеттің тәуелсіздік жылдарындағы рөлінің өзгеруі, саяси жүйенің, экономиканың, қоғамдық қатынастардың қалыптасуы, мемлекеттік басқару жүйесін оңтайландыру процестерімен тығыз байланысты болды.

Тәуелсіз Қазақстан Республикасының мақсаттары мен басымдықтарын іске асыру үшін кадрларды іріктеу мен жоғарылатудың тиімді жүйесін құру, мемлекеттік аппарат қызметінің кәсібилігі мен ашықтығын қамтамасыз ету қажеттігін көрсетті.

Қазақстан Республикасы Президентінің 2011 жылғы 1 сәуірдегі №1180 Жарлығымен «Қазақстан Республикасы мемлекеттік қызметшілерінің ар-намыс кодексі» қабылданды. Кодекстің негізгі қағидаттарының бірі ретінде мемлекеттік қызметші адал, әділ, қарапайым да сыпайы болуға, жалпы қабылданған моральдық-этикалық нормаларды сақтауға міндетті [1].

Сондықтан болар мемлекеттік қызметшінің кәсіби қызметінде үнемі мінез-құлықтың адамгершілік нормаларына ерекше назар аудару арқылы жеке және қоғамдық этикалық нұсқауларды ескере отырып, нақты шешімдер қабылдау, яғни оның ішінде жеке және қоғамдық этикалық нормаларды мақсат етіп ұстану болып табылады. Тұлғаның қағидаларға, шешімдерге және іс-әрекеттерге қатысты өзіндік адамгершілік-тәжірибелік жағдайы оның құндылықтар жүйесін таңдау арқылы мінез-құлық сызбасын анықтайды. Демек, адамгершілік іс-әрекетінің таңдауы шешім қабылдауға және болашақтағы оның іс-әрекетіне қатысты болып келеді.

Өйткені мемлекет саясатын таратушы ретінде қарастырылатын

мемлекеттік қызметшілердің кәсібилілігінен және адамгершілік деңгейінен тек биліктің абыройы, стратегиялық мақсаттарды тиімді түрде жүзеге асыру және басқарудың барлық деңгейлерінде нақты шешімдер қабылдаудан ғана емес, сондай-ақ қоғамның әлеуметтік көңіл-күйіне байланысты болып келеді.

Жалпы алғанда этикалық қағидалар мен нормалар мемлекеттік қызметшінің адамгершілік маңыздылығына қойылатын талап ретінде көрсетіліп, оның іс-әрекеттерін тағайындауға, оның мемлекетпен қалыптасқан өзара қарым-қатынасы, оның және қоғамның сенімді өкілі бола тұрып, мемлекет пен азаматтар арасындағы өзара әрекетті қамтамасыз етеді. Сондықтан мемлекеттік қызметші өзінің лауазымдық міндеттерін орындау барысында моральдық тұрғыдан адал ниеттілікті басшылыққа алып, тәуелсіздігін және азаматтығын, өзінің жеке тұлғалық мүдделерін қоғам мүддесімен сәйкестендіруі тиіс. Бұл оның қызметтік іс-әрекетінің міндеттілігін білдіреді, себебі оның моральдық жауапкершілік қағидасы азаматтық ар-намыс, абырой ұғымдарымен тығыз байланысты болып келеді. Өйткені бұл қағидалар мемлекеттік қызметшінің іс-әрекеттерінің адамгершілік бағалауының негізін құрайды. Сондай-ақ бұл қағидалар көптеген мемлекеттердің мемлекеттік қызметшілерінің этикалық кодекстеріне енгізіліп, сол арқылы іс-әрекеттер мазмұны арқылы бүкіл мемлекеттік қызмет институтына, әрбір шенеунікпен байланыстырылып, осы институттың тіршілік қабілеттілігін нақтылап және оның айқын жолдарын белгілейді [2].

Республиканың мемлекеттік қызмет жүйесінде ішкі және сыртқы саясаттағы үрдісті көрсететін өзгерістер болып жатыр. Біртіндеп осы жүйе жұмысының икемді құрылымы, жаңа технологиялары талданып жатыр, қызмет тиімділігі жоғарылап келеді. Әлеуметтік институт және билік пен азаматтық қоғам арасындағы байланыс құрамы ретінде бола отырып, мемлекеттік қызмет сонымен қатар билік пен басқару институты болып табылады. Кадрлық саясат адамдардың әлеуметтік және адамгершілік мүдделерімен үйлескенде ғана мемлекеттік билік күшті де тиімді болады.

Мемлекет бейнесін қалыптастыру оның өкілдеріне – мемлекеттік қызметшілерге жүктелген және қазіргі жағдайда оларға қойылған талаптар күшейіп отыр. Мемлекеттік қызметшіге кәсіпқой болу – аз. Сондай-ақ, ол әлеуметтік қауымның көпшілігіне тартымды да жағымды тұлға бейнесіне ие болу керек. Өйткені, мемлекеттік қызметшілер имиджі – ол билік мекемелерінде істейтін, бейнесі тура және жанама топтастыру факторларының әсерінен қалыптасатын лауазымды адамдардың сипаттамасы.

Имидж мемлекеттік қызметшінің тұтас топтама бейнесі ретінде – қиын да қарама-қайшы құбылыс. Бір жағынан, ол жеке тұлғаны көрсетеді, екіншіден – толық билік имиджін құраса, үшіншіден – халықтың әлеуметтік үміттерін және бағалы бағдарларын өзінде алып жүреді. Мемлекеттік

қызметшілердің имиджін қалыптастыру, негізінде, екі жолмен жүреді: өздігінен және мақсатты түрде.

Стереотиптік реакциялар қоғамда өздігінен қалыптасады. Мақсатты түрде көпшілік ақпарат құралдарымен қалыптасады да, мемлекеттік қызметшілердің тек шынайы бейнесіне ғана емес, сонымен қатар қауымның басым бағдарларына сәйкес келетін «дидардық» бейнесіне де әсер етеді.

Қоғамдық ой-санада қалыптасқан мемлекеттік қызметшілердің тартымсыз имиджі рухани құндылықтың жетіспеушілігін көрсетеді, бұған, мемлекеттік қызметшілердің этикасына және мәдениеттілігіне жоғары талаптар қоя отырып, Елбасы да көңіл аударуға мәжбүр болған. Олардың имиджі мемлекет бейнесімен, оның бірінші тұлғаларымен, олардың жұмыстарының мазмұнымен тығыз байланысқан. Лауазымды тұлғалардың дәрежесі неғұрлым жоғары болса, адамдар рухани тазалық пен әлеуметтік бағдарларға соғырлым ықылас қойып қарайды. Мемлекеттік қызметшілердің кәсіби этикасы әлеуметтік мемлекеттегі қоғамдық қарым-қатынастардың саяси деңгейінің бір көрсеткіші болып табылады, ол мемлекеттік қызметшілердің басқару кәсіптілігі тек лауазымдық міндеттерін орындауымен ғана шектелмей, халықпен қарым-қатынастағы этикасының бір түрі ретінде көрсетуіне де байланысты. Сондықтан да, мемлекеттік қызметшілердің басқару қызметінің кәсіптік деңгейі, олардың этикет үрдістерін және оның ережелерін сақтау деңгейінің қаншалықты биік болғанына сай болады.

Ал енді басқару саласындағы адамгершілік қатығыстарын шешуде келесі қағидаларды ұстану қажет, таратып айтар болсақ; максимальды әлеуметтік нәтиже және бірқатар адамдардың мүдделерін қанағаттандыру; әртүрлі топтар мен тұлғалар арасындағы пайдаларды әділетті түрде бөлу, кәсіби білім мен тәжірибеге мейлінше назар аудару болып табылады. Соңғы уақытта кең көлемде таралып отырғаны ол этикалық тренингтер, бұл өз кезегінде екі мүмкін этикалық қорытындылардың біреуін тандап алуға өзіндік көмегін береді. Кез-келген адам үшін, қоғамдық пікір, моральдық баға және оған деген туыстарының, әріптестерінің және таныстарының адамгершілік көңіл-күйі парықсыз болғаны мүмкін емес. Сондықтан бұл жерде адамгершілік таңдауға әсер ететін сыртқы жағдайлар да бар, яғни ұйымдағы адамгершілік мінез-құлықты ынталандыру, қызметкерлердің адамгершілікке жат қылықтарға жол берілмеуі (жиындарда адамгершілікке қайшы іс-әрекеттерді талқылау), этикалық құндылықтарды ынталандыру әдістері, ұйым басшысының мінез-құлқының үлгісі болып табылады[3].

Өйткені этикаға моральдық баға беру барысында негізгі талаптар қалыптастырылған: кешенділік, яғни алынған нәтижелер есебі, нақтылығы-объективті жағдайлар мен әрекеттердің есебі, нақты бір адамға қатысты тұлғаның адамгершілік іс-әрекеттерін және оның құндылықтарға бейімделуін қарастырады. Іс жүзінде біз адамгершілік құндылықтар иерархиясын

құрып, нақты моральдық қағидалар басымдықтары мен қолданыстағы альтернативаларға талаптарын белгілеуіміз қажет.

Мемлекеттік қызметшінің адамгершілік міндеті ол нақты шешімдер мен іс-әрекеттер қабылдауда олардың мемлекеттік және қоғамдық мүдделерге сәйкес болуы тиіс және адам мен азаматтардың құқықтарын, бостандықтарын және құқықтық мүдделерін сақтаумен және қорғаумен ұштасуы тиіс.

Әр қызметкер өз жұмысының маңыздылығын түсінгенде, халыққа адал қызмет еткенде мемлекеттің басқару тиімділігін арттыруға және мемлекеттік қызметтің имиджін көтеруге елдің патриоты ретінде үлес қосады. Ендеше, бүгінгі халық қызметшісінің адамгершілік, моральдық тұлғасы қалай болу керек деген мәселенің өзектілігі осалдамауы тиіс.

«Қазақстан-2030» даму стратегиясында ұзақ мерзімді басым бағыттарының бірі – кәсіби мемлекет құру, оның өркениетті елдер алдындағы беделін көтеру. Осыған сәйкес мемлекеттік қызметші мемлекеттік басқарудың тиімді жолдарын таңдау үшін жоғары рухани жауапкершілік, кәсіби білім, оны тәжірибеде қолдана білу, адалдық, адамгершілік, өмірге деген оң көзқарас сияқты қасиеттерімен ерекшеленуі керек [4].

Неғұрлым лауазымдық тұлғаның жағдайы жоғары болған сайын, соғұрлым адамдар адамгершілік тазалығына және әлеуметтік болжамдылыққа қатан қарайды. Қазіргі таңда мемлекеттік қызметші мемлекеттік биліктің өкілі болып табылады. Сондықтан оның имиджі, реттеу дағдысы, өзінің өмірлік іс-әрекеттерін модельдеу мен қадағалау және кәсіби жүріс-тұрысы оған деген сенімді қалыптастырып қана қоймай, сондай-ақ мемлекеттік құрылымдарға деген сенімді де күшейтеді.

ӘДЕБИЕТТЕР ТІЗІМІ

1 Қазақстан Республикасы Президентінің 2011 жылғы 1 сәуірдегі №1180 Жарлығымен «Қазақстан Республикасы мемлекеттік қызметшілерінің арнамыс кодексі».

2 **Белолипецкий, В. К.** Этика и культура управления / В. К. Белолипецкий, Л. Г. Павлова. – М. : ИКЦ «МарТ», 2004. – 384 с.

3 **Смирнов, Г. И.** Этика деловых отношений. – М. : Проспект, 2006. – 184 с.

4 **Сандыбаев, Ж. С.** Мемлекеттік қызметшінің этикасы және имиджі. Оқу құралы. – Астана, 2011.

Қазақстан Республикасы Президентінің жанындағы мемлекеттік басқару академиясы, Астана қ.
Материал 15.12.12 редакцияға түсті.

G. C. Сейсенбекова

Роль нравственной культуры на государственной службе

Академия государственного управления
при Президенте Республики Казахстан, г. Астана.
Материал поступил в редакцию 15.12.12.

G. S. Seysenbekova

Role of moral culture in the public service

Academy of Public Administration under
the President of the Republic of Kazakhstan, Astana c.
Material received on 15.12.12.

В данной статье рассмотрены основные понятия, касающиеся нравственной культуры, также описаны подходы к пониманию структуры нравственного поведения в организации, которые формируют имидж государственных служащих. Изучение данной проблемы необходимо для выработки методов нравственной культуры государственных служащих в сфере государственного управления.

This article discusses the concepts of moral culture, and describes approaches to understanding the structure of moral behavior in organizations that form the image of public servants. The study of this problem is necessary to develop methods of moral culture of civil servants in public administration.

ӨЖ 351:656.7.076

Д. С. Сейтімбетов

ҚАЗАҚСТАН РЕСПУБЛИКАСЫ МЕМЛЕКЕТТІК ҚЫЗМЕТШІЛЕРДІҢ ЖҰМЫСЫН БАҒАЛАУДЫ ЖІТІЛДІРУ МӘСЕЛЕЛЕРІ

Мақалада мемлекеттік қызмет аумағындағы заңнаманы жетілдіру, атап айтқанда мемлекеттік қызметшілерді бағалау мәселелері қарастырылады. Ағымдағы заңнамада бар проблемаларға талдау жүргізілген, сондай-ақ, ағымдағы нормативтік құқықтық актілерге түзетулер еңгізу қажеттілігі атап өтіледі.

Қазіргі таңда мемлекеттік қызметті реформалау мемлекеттің ішкі саясатының басым бағыттарының бірі болып табылады. Ол мемлекеттік қызметтің тиімділігін, оның қоғамдағы беделін көтеруге түгелдей бағытталған.

Мемлекеттік қызметтегі кадр саясаты мемлекеттік қызметшілерді даярлау, қайта даярлау, дәрежесін жоғарлату ғана емес, сондай-ақ олардың жұмысын бағалау мен аттестациядан өткізуге үлкен талаптар қояды.

Қазақстан Республикасы Президентінің 2009 жылғы 24 тамыздағы №858 Жарлығымен бекітілген Қазақстан Республикасының 2010 жылдан 2020 жылға дейінгі кезеңге арналған құқықтық саясат тұжырымдамасында Қазақстанда мемлекеттік басқару жүйесін дамыту тиімді де жинақы мемлекеттік аппарат құруға жаңа басқару технологияларын енгізуге, әкімшілік рәсімдерді бағытталған әкімшілік реформаны құқықтық қамтамасыз етумен тығыз байланысты. Ал бұл - құқықтың әкімшілік тәрізді саласын реттеу аясы, оның маңызды міндеті - биліктің барлық деңгейінде мемлекеттік аппараттың тиімді жұмыс істеуін қамтамасыз ету.

Мемлекеттік қызмет саласындағы қатынастар да әкімшілік құқықты реттеудің нысаны болып табылады. Оның дамуының басым бағыттарының бірі ретінде: мемлекеттік қызметшілердің түпкілікті нәтижеге бағдарланған қызметін бағалаудың қазіргі заманғы жүйесін енгізу күтіледі [1].

Өз кезегінде, Қазақстан Республикасы Президентінің 2011 жылғы 21 шілдедегі № 119 Жарлығымен бекітілген Қазақстан Республикасы мемлекеттік қызметі жаңа моделінің тұжырымдамасында, яғни мемлекеттік қызметті әрі қарай кәсібилендіру және мемлекеттік қызметтің жаңа моделін рәсімдеуге бағытталған заңдық және өзге де нормативтік құқықтық актілерді әзірлеуге негіз болып табылатын құжатта әкімшілік мемлекеттік қызметшілердің жұмысын бағалаумен аттестациядан өткізу ережелері көрсетілген.

Атап айтқанда, мемлекеттік қызмет туралы заңнамаға сәйкес мемлекеттік әкімшілік қызметшілер лауазымында үш жыл болғаннан кейін аттестаттаудан өтеді. Оның мақсаты олардың кәсіби дайындық деңгейін, құқықтық мәдениетін және азаматтармен жұмыс істеу қабілетін айқындау болып табылады.

Аттестаттау рәсімі мемлекеттік қызметшіге тікелей басшысының аттестаттаудан өтетін қызметшінің кәсіби, жеке қасиеттерін және қызметтік жұмысы нәтижелерін көрсететін қызметтік мінездемені ұсынуын қамтиды.

Сонымен бірге, қазіргі кезде аттестаттауды өткізу рәсімін мемлекеттік қызметшілердің жұмыс сапасы мен түпкілікті нәтижелерін бағалауға бағдарлау арқылы жетілдіру және аттестаттау қорытындылары мен мансаптық өсудің өзара байланысын қамтамасыз ету қажеттігі туындап отыр.

Әлемдік практикада мемлекеттік қызметшілердің қойылған мақсаттар мен міндеттерді, лауазымдық нұсқаулықты, орындалатын жұмыс пен қол жеткізілген нәтижелерді салыстыруға негізделген жұмысының түпкілікті нәтижелерін бағалау қолданылады.

Жаңа модельде мемлекеттік қызметшілердің қызметін бағалау жүйесі жетілдірілетін болады.

Мемлекеттік қызметшілер жұмысының тиімділігін бағалау түпкілікті нәтижеге бағдарланатын болады және мемлекеттік қызметшілерге сыйақы беру мен оларды көтермелеу, қайта даярлау мен біліктілігін арттыру қажеттігін айқындау, қызмет бойынша жоғарылату үшін негіз болады.

Жаңа модельде мемлекеттік қызметшілердің аттестациядан өту тетігі де жетілдірілетін болады, ол бағалау нәтижелері бойынша қызметі тиімсіз болып табылған мемлекеттік қызметшілерге ғана қолданылатын болады.

Мемлекеттік қызметшілердің бағалау және аттестациядан өту тәртібі мен шарттары мемлекеттік қызмет істері жөніндегі уәкілетті органның ұсынуы бойынша тиісті нормативтік құқықтық актімен айқындалатын болады деп көрсетілген [2].

«Мемлекеттік қызмет туралы» Қазақстан Республикасының 1999 жылғы 23 шілдедегі Заңына сәйкес мемлекеттік әкімшілік қызметшілер олардың кәсіби даярлығы, құқықтық мәдениеті, азаматтармен жұмыс істеу қабілеті деңгейін анықтау мақсатында аттестаттаудан өтеді. Мемлекеттік органдарда кемінде 20 жыл жұмыс стажы бар мемлекеттік әкімшілік қызметшілер тестілеуге жатпайды. Мемлекеттік әкімшілік қызметшілерді аттестаттауды жүргізудің тәртібі мен талаптарын уәкілетті органның ұсынуы бойынша Республика Президенті бекітеді [3].

Қазақстан Республикасы Президентінің 2000 жылғы 21 қаңтардағы №327 Жарлығымен бекітілген Мемлекеттік әкімшілік қызметшілерді аттестациядан өткізу ережелесінің 1 тармағында мемлекеттік әкімшілік қызметшілерді аттестациялау - олардың кәсіби даярлығы деңгейін, құқықтық мәдениетін және азаматтармен жұмыс істеу қабілетін айқындау жөнінде оқтын-оқтын жүзеге асырылатын рәсім деп көрсетілген. Осы Ереженің 2 тармағында аттестациялау кезінде негізгі бағалау өлшемі қызметшілердің өздеріне жүктелген міндеттерді орындау қабілеті болып табылады делінген [4].

Сонымен қатар, құқық қорғау мен арнайы мемлекеттік органдар мемлекеттік қызметтің ерекше түрі болып табылатындықтан осы мәселеге қатысты заңнамада зерттеліп шықты.

«Құқық қорғау қызметі туралы» Қазақстан Республикасының 2011 жылғы 6 қаңтардағы Заңының 47 бабына сәйкес қызметкерлерді аттестаттау олардың кәсіптік даярлығының, құқықтық мәдениетінің деңгейін және азаматтармен жұмыс істеу қабілетін анықтау бойынша мезгіл-мезгіл жүзеге асырылатын рәсім болып табылады. Осы заңның 1 бабында құқық қорғау қызметі – құқық қорғау органдары лауазымдарындағы мемлекеттік қызметтің ерекше түрі, ал құқық қорғау органының қызметкері – құқық қорғау органдары қызметкерлерінің арасынан арнаулы атақ немесе сыныптық шен берілген Қазақстан Республикасының азаматы деп көрсетілген [5].

«Қазақстан Республикасының арнаулы мемлекеттік органдары туралы» Қазақстан Республикасының 2012 жылғы 13 ақпандағы Заңының 1 бабында арнаулы мемлекеттік органдардағы қызмет – ұлттық қауіпсіздік органдарындағы, сыртқы барлау саласындағы уәкілетті органдардағы, Қазақстан Республикасы Президентінің Қүзет қызметіндегі лауазымдардағы мемлекеттік қызметтің ерекше түрі делінген.

Осы Заңның 55 бабына сәйкес аттестаттау – қызметкерлердің кәсіби даярлық деңгейін анықтау бойынша мерзімді жүзеге асырылатын рәсім, ол аттестаттау парағына енгізілетін бағалау материалдарының жиынтығы негізінде жүргізіледі. Аттестаттау мақсаты – қызметтік әрекетті, кәсіби біліктілікті жан-жақты және объективті бағалау, сондай-ақ қызметкерлердің кәсіби әлеуетін ұтымды пайдалану және дамыту. Аттестаттау міндеттері:

1) әрбір қызметкердің кәсіби, іскерлік қасиеттеріне және әлеуетті мүмкіндіктеріне жан-жақты және объективті сипаттама алу;

2) қызметкерлердің атқарып отырған лауазымдарына сәйкестігін және оларды одан әрі қызметте пайдалану перспективасын анықтау;

3) қызметкерлерді даярлауды (қайта даярлауды) және оқытуды жетілдіру бағытын анықтау;

4) кадр резервін қалыптастыру және дамыту деп көрсетілген.

Осы Заңда тиісті қызметкерлерді аттестаттаудың басқада ережелері камтылған [6].

Жалпы зерттеу кезінде «мемлекеттік қызметшілердің жұмысын бағалау» анықтамасы заңнамада көрсетілмегені анықталды. Сондай-ақ, арнайы мемлекеттік органдардың міндеттері заңнамада толық көзделген, ал мақсаттарында ерекшеліктер бар.

Мемлекет басшысы жалпы мемлекеттік қызметтің, соның ішінде құқық қорғау органдардың жұмысын одан әрі жетілдіруге үнемі назар аударып отырады. Бір мысал ретінде, Қазақстан Республикасы Президентінің 2012 жылғы 8 сәуірде қабылдаған «Қазақстан Республикасы құқық қорғау органдарының қызметкерлерін кезектен тыс аттестаттаудан өткізу туралы» № 292 Жарлығын атап өтуге болады. Осы Жарлықтың түсіндірмесіне сәйкес біздің елімізде бақылаудың көп деңгейлі жүйесін оның барлық кезеңінде көздейтін көлемді іс-шара бірінші рет өткізілуде. Кезектен тыс аттестаттаудың мақсаты бизнес пен қоғамның қолдауына жауап беретін қазіргі заманғы құқық қорғау жүйесін құруға арналған кадрлық әлеуетті қалыптастыру болып табылады. Міндеттері – құзыретті емес, өздерінің беделін түсірген лауазымды тұлғалардан тазарта отырып, сонымен бірге адал және кәсіби қызметкерлерді іріктеудің тиімді тетіктерін құру; құқық қорғау органдарының кадр саясатын сапалы түрде өзгерту және оған халықтың сенімін арттыру болып табылады.

Жарлықпен Жоғары аттестаттау комиссиясы туралы ереже, оның құрамы, Кезектен тыс аттестаттауды өткізу қағидасы және тиісті іс-шаралардың жоспары бекітілді.

Құқық қорғау органдарының қызметкерлеріне кезектен тыс аттестаттауды өткізу кезінде аттестатталатынның қызметіне, оның сыбайлас жемқорлыққа қарсы заңнаманың сақтауына баға берілетін болады. Аттестатталатын қызметкердің адами бет-бейнесін айқындайтын оның кәсіби және жеке бас ерекшеліктерін бағалауға ерекше назар аударылады [7].

Мемлекеттік қызметшілерді аттестаттаудың негізгі міндеті олардың атқарып отырған қызметіне сәйкестігін анықтау болып табылады. Аттестаттау кезінде қосымша басқада міндеттер шешіледі, атап айтқанда:

- қызметкердің қабылеттерін пайдалану перспективаларын анықтау, оның кәсіби құзіреттілігінің өсуін қолдау;
- қызметкердің дәрежесін көтеру, кәсіби даярлау және қайта даярлау қажеттілік деңгейін анықтау;
- кадрлардың қимылдауының ұзақ мерзімді мүмкіндіктерін қамтамсыз ету, содай-ақ қызметкерді уақытылы қызметтен босату немесе басқа төмен дәрежелі жұмысқа ауыстыру [8].

Жалпы, мемлекеттік қызметшілердің жұмысын бағалау мен аттестаттау мақсаты мен міндеті: олардың іскерлік, жеке және ар-ождан сапасын, еңбек нәтижелерін; олардың қызметіне бақылау жасау; қызметкердің кәсіби даярлығы және атқарып отырған қызметіне сәйкестігі деңгейін; мемлекеттік басқару тиімділігін көтеру мақсатында құқықтық мәдениетін және азаматтармен жұмыс істеу қабылеттігін; тиісті дәреже беру және қолдау мәселелері сұрақтарын шешу, карьерлік өсу мүмкіндіктерін анықтау болып табылады.

Сонымен қатар, мемлекеттік қызметшілерді бағалау критерийлеріне қатысты мәселелер реттелмеген. Оларды бағалаудың нормативті реттелген теттіктер жок. Аттестацияна жақсы өткен мемлекеттік қызметшілерді, оларды қызметте өсу, кадрлық резервке енгізу, оқуға жіберу, әлеуметтік сұрақтарға қатысты мәселелерге мемлекеттік кепіл беру жүйесі жетілдіруді қажет етеді.

Қорытылай келе қарастырып отырған сұрақтарды жан-жақты және ғылыми зерттеу қажет және оның нәтижесінде тиісті заңнамаға түзетулер енгізіп нормативтік тұрғыдан реттеу керек. Атқарылған тиісті іс шаралар мемлекеттік қызметкерлердің жұмысын бағалауды жаңа сапаға көтереді.

ӘДЕБИЕТТЕР ТІЗІМІ

1 «Қазақстан Республикасының 2010 жылдан 2020 жылға дейінгі кезеңге арналған құқықтық саясат тұжырымдамасы туралы» Қазақстан Республикасы Президентінің 2009 жылғы 24 тамыздағы № 858 Жарлығы.

2 «Қазақстан Республикасы мемлекеттік қызметі жаңа моделінің тұжырымдамасы туралы» Қазақстан Республикасы Президентінің 2011 жылғы 21 шілдедегі № 119 Жарлығы.

3 «Мемлекеттік қызмет туралы» Қазақстан Республикасының 1999 жылғы 23 шілдедегі Заңы.

4 «Мемлекеттік әкімшілік қызметшілерді аттестациядан өткізу ережелесін бекіту туралы» Қазақстан Республикасы Президентінің 2000 жылғы 21 қаңтардағы № 327 Жарлығы.

5 «Құқық қорғау қызметі туралы» Қазақстан Республикасының 2011 жылғы 6 қаңтардағы Заңы.

6 «Қазақстан Республикасының арнаулы мемлекеттік органдары туралы» Қазақстан Республикасының 2012 жылғы 13 ақпандағы Заңы.

7 «Қазақстан Республикасы құқық қорғау органдарының қызметкерлерін кезектен тыс аттестаттаудан өткізу туралы» Қазақстан Республикасы Президентінің 2012 жылғы 8 сәуірдегі № 292 Жарлығы және оған түсіндірме.

8 Нуртдинова, А. Ф., Ноздрачев, А. Ф., Чиканова, Л. А. «Кадровику госслужбы» / «МЦФЭР», 2006. – 110 б.

Қазақстан Республикасы Президентінің жанындағы
мемлекеттік басқару академиясы, Астана қ.
Материал 10.12.12 редакцияға түсті.

Д. С. Сейтмбетов

Вопросы совершенствования оценки деятельности государственных служащих Республики Казахстан

Академия государственного управления
при Президенте Республики Казахстан, г. Астана.
Материал поступил в редакцию 10.12.12.

D. Seitimbetov

Issues of improvement of the evaluation of the activity of civil servants of the Republic of Kazakhstan

Academy of Public Administration under
the President of the Republic of Kazakhstan, Astana c.
Material received on 10.12.12.

В статье рассматриваются вопросы совершенствования законодательства в области государственной службы, а именно оценки деятельности государственных служащих. Проведен анализ действующего законодательства, имеющих проблем, а также отмечается необходимость внесения поправок в действующие нормативные правовые акты.

This article describes the issues of improving the legislation in the field of civil service, namely evaluation of civil servants. The analysis is done of the existing legislation, problems and the need to amend existing regulations.

УДК 621.396(574)

М. Б. Султанбеков

О РАЗВИТИИ ТЕЛЕКОММУНИКАЦИЙ В РЕСПУБЛИКЕ КАЗАХСТАН

В данной статье автор рассматривает состояния и развитие инфо телекоммуникаций в Республике Казахстан.

Развитие телекоммуникаций в Казахстане, необходимо посмотреть насколько это актуально с учетом общих направлений развития мирового инфокоммуникационного сектора.

Уровень развития информационного пространства общества решающим образом влияет на экономику, обороноспособность и политику. От этого уровня в значительной степени зависит поведение людей, формирование общественно-политических движений и социальная стабильность.

Стратегия развития инфокоммуникационного сектора Республики Казахстан должна определяться с учетом главной цели, поставленной перед страной ее Президентом Н. А. Назарбаевым, – выведению Казахстана к 2015 году в число пятидесяти наиболее конкурентоспособных стран мира.

В настоящее время мировой инфокоммуникационный сектор (ИКС) развивается по следующим основным направлениям:

Системные направления:

- глобализация – создание глобальных инфокоммуникационных (ИК) сетей и систем;
- персонализация – обеспечение каждого абонента персональным номером и доступом к ИК сети в любой точке мира;
- мобильность – обеспечение абонента связью и предоставление ему ИК услуг в движении, в любом транспортном средстве;
- интеллектуальность – повышение интеллекта ИК сетей, систем и терминалов (возрастание уровня функциональных и операционных возможностей, уровня управления и повышение качества);
- конвергенция связи и информатики – конвергенция ИК служб и услуг;

– электронная торговля (е-торговля, e-commerce) новое направление в экономике («цифровая экономика», «сетевая экономика»), обеспечиваемая ИК технологиями и услугами.

Технологические направления:

- широкополосность – непрерывное повышение скорости передачи информации; обсуждаются скорости свыше 1000 Мбит/с при передаче информации по волоконно-оптическим линиям связи;
- мультимедийность – предоставление абоненту широкого спектра услуг на базе высоких скоростей передачи (речь, данные, графика, видео и др.);
- динамизм роста нетелефонного трафика; ожидается, что в ближайшие годы нетелефонный трафик превзойдет телефонный;
- интеграция терминалов различного рода, включая персональный компьютер, в единый интегральный терминал абонента (ИТА);
- качество услуг – основной параметр инфокоммуникаций будущего; в результате постепенного уменьшения стоимости ИК оборудования некоторые технологии с низким качеством услуг просто исчезнут;
- универсальная услуга – предоставление абоненту базового количества услуг, в любом месте, в любое время, с хорошим качеством, по доступной цене.

Структурные направления:

- демополизация ИК рынка – создание конкурентной среды между традиционными и новыми операторами, между операторами и провайдерами услуг;
- альянсы между всеми представителями ИКС (производителям оборудования, операторами, провайдерами услуг, телевизионными и радиовещательными пр.).

На сегодняшний день для любой организации, любого государства и страны в целом очень важен факт оперативной передачи информации, так как это является залогом успеха глобализации информационного пространства. Однако рост доступности телекоммуникаций в Казахстане все еще не достиг своего пика, и именно развитие и доступность таких услуг является актуальной проблемой на сегодняшний день. А чтобы обеспечить эту доступность, государству потребуются некие экономические рычаги, с помощью которых можно будет обеспечить население качественными услугами и дать возможность телекоммуникационным компаниям поддерживать рынок связи в Казахстане.

Расширение телекоммуникационной структуры, осуществление новых идей, внедрение новых технологий – это все, к чему сейчас стремятся казахстанские компании-операторы и государство. Информатизация граждан страны также приводит к изменениям в общественно-политической сфере, ведь сейчас люди могут получить образование дистанционно, оплачивать различные услуги в режиме он-лайн, получать доступ к интерактивному телевидению, а так же вести

переговоры, переписки и проводить конференции на разных концах света. Также, новые возможности с услугами широкополосного Интернета предоставляют возможность доступа к различной официальной информации, находящейся на сайтах муниципальных и федеральных органов, частных организаций. Поэтому отрасль телекоммуникаций выполняет важную государственную функцию, помогает управлять всей структурой страны и контролировать политическую и экономическую жизнь государства.

В настоящее время в телекоммуникационной отрасли существует серьезная конкуренция на предоставление услуг фиксированной и сотовой связи, а также доступа к сети Интернет. Поэтому они все быстрее внедряют высокотехнологичные продукты и увеличивают спектр оказываемых услуг, чтобы быть достойными для своих конкурентов.

В настоящее время в телекоммуникационной отрасли существует серьезная конкуренция на предоставление услуг фиксированной и сотовой связи, а также доступа к сети Интернет. Поэтому они все быстрее внедряют высокотехнологичные продукты и увеличивают спектр оказываемых услуг, чтобы быть достойными для своих конкурентов.

Процесс модернизации затронул все уровни и составные элементы национальной сети телекоммуникаций. За последние годы построены волоконно-оптические линии связи, цифровые радиорелейные линии, произведена реконструкция спутниковой станции, организованы магистральные каналы спутниковой связи. В 2007 г. АО «Казахтелеком» завершил строительство магистральной междугородной сети и местной сети г. Алматы на базе технологии NGN (Next Generation Networks). К данной сети подключены все междугородные телефонные станции. На сегодняшний день АО «Казахтелеком» является первым в СНГ телекоммуникационным оператором, осуществившим переход на NGN сети междугородной связи в масштабах всей страны. В отличие от традиционной сети междугородней связи NGN работает по технологии IP. Данное решение позволит производить расширение сети междугородней связи наиболее эффективным и экономичным способом и на ее базе развивать местные сети NGN. NGN – революционное решение, полностью меняющее представление о развитии сетей телекоммуникаций. NGN позволяет предоставлять все услуги одновременно через единый интерфейс – голос, передача данных и видео (Triple Play).

Согласно данным концепции Правительства от 04.12.2001 N 1564, на начало 2001 года количество телефонов составляло 13,64 на 100 жителей страны, местная сеть телекоммуникаций была представлена 3009 станциями, из которых 580 были расположены в городах и 2429 - в селах. Общая протяженность телефонных каналов на междугородных линиях связи составляла 186 770,2 тыс. кан./км, из них были образованы цифровыми

системами передачи – 142 198,3 тыс. кан./км. Сегодня эти цифры значительно увеличились. Согласно данным АО «Казахтелеком», за 2009 год телефонная плотность на 100 жителей республики составила 23,15 номеров. По состоянию на 1-ое января 2010 года местная сеть телекоммуникаций АО «Казахтелеком» была представлена 4 961 коммутационными пунктами (КП), в том числе 1 300 блоков мультисервисного абонентского доступа (МАД, IP-МАД). Из 4961 КП на городской телекоммуникационной сети (ГТС) находилось 1997, на ОБЗОР ОТРАСЛИ ТЕЛЕКОММУНИКАЦИЙ 16 178,3 191,3 209,1 229,2 242,2 252 356,4 508,2 812,95 1026,31 1059,57 1241 19,9 20,2 24,62 38,34 47,5 0 200 400 600 800 1000 1200 1400 2005 2006 2007 2008 2009 2010 фиксированная телефонная связь мобильная связь Интернет.

По данным статистики, на конец марта 2010 года общее количество интернет-пользователей в Казахстане, осуществляющих выход в Глобальную сеть посредством выделенного канала, превысило 803 тыс. человек, что соответствует 5,13% всех жителей страны. По сравнению с мартом 2009-го рост составил 197,5 тыс. человек, или 32%. При этом доходы от Интернета выросли с 9,962 млрд тенге в январе-марте 2009 года до 12,217 млрд за этот же период в 2010-м, или на 22,6%. Более низкие темпы роста доходов объясняются их снижением на единицу подключенных к Интернету пользователей. То есть стоимость услуг снижается, но темпы явно не такие высокие, как хотелось бы потребителям.

По данным Агентства Республики Казахстан по статистике за январь-март 2011 года:

- плотность абонентов сотовой связи составила 123,3 на 100 жителей, количество абонентов сотовой связи составило 20 115 000 абонентов;
- плотность абонентов фиксированных линий связи – 24,9 на 100 жителей, т.е. 4 068 000 абонентов, в том числе в сельской местности – 14,8 на 100 жителей или 1 095 300 абонентов;
- плотность пользователей сети Интернет составляет 34,4 на 100 жителей, т.е. 5 610 100 человек;
- количество абонентов имеющих доступ к сети Интернет – 1 034 000 абонентов, в том числе количество абонентов имеющих широкополосный доступ к сети Интернет – 921 500.

Сегодня практически во всех странах мира реализуются проекты по созданию «электронного правительства». «Электронное правительство» позволяет систематизировать государственное управление на основе внедрения информационных и коммуникационных технологий. Популярность «электронного правительства» с каждым годом растет. По данным Министерства связи и информации РК, на конец I квартала 2011 года количество посетителей составило – 263 943 человек. Количество уникальных пользователей в среднем за день составляет –

3 000 человек, число зарегистрированных пользователей колеблется от 70 до 2 000 человек в день. Посредством веб-портала «электронного правительства» за I квартал 2011 года проведено 23 Интернет-конференции с руководителями местных исполнительных органов. С помощью веб-портала предоставляется более 2 тысяч информационных услуг и 74 электронных услуг для населения и бизнеса. Кроме того, люди могут оплатить государственные пошлины за услуги, оказываемые Центрами обслуживания населения через веб-портал «электронного правительства». В настоящее время на Платежном шлюзе внедрена оплата, осуществляемая при помощи платежной карты Visa/Mastercard любого банка мира (эквайринг обеспечивает АО «Казкоммерцбанк»), а также через лицевой счет АО ДБ «Сбербанк».

Интернет-услуги – это один из наиболее быстро развивающихся сегментов телекоммуникационного рынка Казахстана. В 1991 году на базе алматинской фирмы МНТКЦ «Парасат» открылся первый в Казахстане региональный узел сети Relcom, начавший оказывать услуги электронной почты по протоколу UUCP. 19 сентября 1994 года в базе данных IANA была авторизована запись для TLD Республики Казахстан – KZ. В Казахстанской системе предоставления услуг доступа сформировались два уровня компаний – первичные, то есть крупные ISP (Internet Service Provider), располагающие своими собственными каналами связи во всемирную сеть – АО «Казактелеком» (торговая марка «Казахстан Online»), Nursat, Astel, SA Telcom и ЗАО ЦМФТ (торговая марка BankNet). К ISP второго уровня относятся компании, арендующие каналы доступа в интернет у компаний первого уровня. Число провайдеров, которые предоставляют доступ в интернет, растут с каждым годом. В 1998 году было создано ДТОО «Казнет» (Kaznet) ОАО «Казактелеком» для оказания услуг передачи данных. Это дочернее предприятие представлено на казахстанском рынке торговой маркой Kazakhstan Online. С 1 июня 2005 года «Казактелеком» начал предоставление услуги широкополосного доступа к интернету с применением новейшей технологии Metro Ethernet под новым брэндом – Megaline. АО «Казактелеком» на основе широкополосного доступа, получает возможность предлагать пользователям и организациям подключение к интернету, которое включает в себя самые современные комплексные услуги. Другим вариантом передачи данных помимо телефонных линий могут служить сети кабельного телевидения. «Алма-ТВ» предложила своим клиентам новую услугу - выход в интернет с помощью своих кабельных сетей. Пропускная способность сетей достаточно высока – 44 МБ/с. Развитие интернета - обычная практика кабельных телевизионных сетей. Общемировые пропорции показывают, что примерно 10–15% клиентов кабельного ТВ начинают использовать кабельный интернет. Еще один вариант удешевления выделенного доступа к

интернету - создание локальных городских сетей. Один из весомых игроков на рынке продажи интернета – компания Ducat – также стала предлагать клиентам услугу домашнего выделенного доступа под названием Homenet. Варианты подключения предусматривают технологию радиодоступа и тот же ADSL. Сегодня же наиболее дешевый доступ к интернету, альтернативный dial-up, предлагают компании сотовой связи, основанные на технологии передачи данных GPRS. GPRS позволяет подключиться к Интернету с помощью мобильного телефона. На сегодняшний день среди компаний-провайдеров, предоставляющих услуги интернета, явно заметны три лидера: «Казактелеком», Nursat и Astel.

Стремительное развитие мобильной связи – один из ярчайших примеров межвидовой конкуренции. Во многих странах наблюдается устойчивая тенденция вытеснения фиксированной мобильной связи. Высокими темпами распространяется IP-телефония, расценки на эти услуги существенно ниже, чем в сегменте стационарной связи. Интенсивно развивается широкополосный доступ, позволяющий базовым операторам более эффективно использовать существующую инфраструктуру и компенсировать снижение активности в секторе стационарной телефонии. Как мы видим, из рисунка 13 на рынке мобильной связи главными операторами является ТОО «GSM Казахстан» и ТОО «КаР-Тел». Они имеют большой вес по количеству абонентов, 88 % абонентов разделены между ними почти одинаково.

51% акций АО «Казактелеком» принадлежит государству в лице Фонда национального благосостояния «Самрук-Казына». В структуру Группы компаний АО «Казактелеком» входят: АО «Алтел», ТОО «GSM Казахстан» ОАО «Казактелеком», АО «Нурсат», ООО «Сигнум», ТОО «ВостокТелеком», ТОО «Кептер телеком», ТОО «Radio Tell», ООО «Online.kg». Сегодня Группа компаний АО «Казактелеком» охватывает все основные целевые рынки потребителей информационно-коммуникационных услуг и занимает первое место по всем видам коммуникационных услуг по объему клиентов.

В настоящее время сфера услуг с использованием местных сетей определена законодательством как естественная монополия, и тарифы подлежат регулированию государством. Правительством Республики Казахстан в 1996 году для ОАО «Казактелеком» установлен статус национального оператора связи и даны эксклюзивные права на предоставление этих видов услуг, осуществляемых с сети телекоммуникаций общего пользования. С другой стороны на ОАО «Казактелеком» наложено обязательство по повсеместному обеспечению убыточными социально значимыми видами связи - сельской связью, услугами телеграфа и проводного вещания. Эти вопросы регулируются в актах: Приказ Агентства по регулированию естественных монополий и защите конкуренции «О государственном реестре субъектов, занимающих доминирующее положение на рынке».

Движение к либеральному рынку телекоммуникаций в Казахстане предполагает устранение эксклюзивных прав у одного оператора и привлечение в сектор убыточных услуг других операторов.

Развитие конкуренции сдерживается следующими факторами:

– существованием узаконенной монополии ОАО «Казахтелеком» на рынке междугородной, международной связи для сети телекоммуникаций общего пользования;

– доминирующим положением ОАО «Казахтелеком», выражающемся во владении подавляющей частью сети телекоммуникаций общего пользования («Казахтелеком», по существу является дважды монополистом);

– невысоким платежеспособным спросом потребителей и его неравномерным территориальным распределением, обусловленным социально-экономическим положением.

Кроме национального оператора связи услуги местной телефонной связи предоставляют, в основном, владельцы сетей, ранее принадлежавших различным ведомствам, которые используют сети в первую очередь для обеспечения производственных нужд. Доля рынка услуг местной телефонной связи, занимаемая другими операторами связи, составляет не более 15%.

В настоящее время на рынке связи действует около 300 операторов связи, общее число выданных лицензий – более 600.

Доходы ОАО «Казахтелеком» растут с каждым годом. Ниже представлены доходы компании по сегментам (Таб. 14). Сегмент услуг фиксированной телекоммуникационной связи, представлен бизнес подразделением АО «Казахтелеком». Сегмент услуг сотовой связи в стандарте CDMA представлен бизнес подразделением АО «Алтел». Сегмент услуг сотовой связи в стандарте GSM представлен бизнес подразделением ТОО «GSM Kazakhstan ОАО Казахтелеком». Сегмент услуг сотовой связи, в том числе услуг передачи данных, представлен бизнес подразделением АО «Нурсат». Доходы группы выросли в 2009 году на 4 процента, а в 2010 году – на 6 процентов по сравнению с предыдущими периодами.

Таблица 1 – Доходы ОАО «Казахтелеком» по сегментам (в млн. тенге)

Сегменты	2008г.	2009г.	2010г.
Фиксированная телекоммуникационная связь	128519,1	133337,7	141425,1
Сотовая связь в стандарте CDMA	11068,36	13163,49	12786,33
Сотовая связь в стандарте GSM	-	-	-
Беспроводная связь	5553,936	3339,238	2815,091
Прочие	869,194	235,496	2391,164
Элиминации и корректировки	-7560,72	-6109,87	-6685,94
Группа	138450	143966	152732

Лидерами рынка спутникового вещания являются АО «Казахстанские телекоммуникации», АО «Нурсат» и ТОО «Жарык». АО «Казахстанские телекоммуникации» (КАТЕЛКО), основано в 1995 году, и является национальным оператором Национальной Сети Спутникового Телевидения (НССТ) и передачи данных. Компания предоставляет несколько пакетов каналов национального спутникового телевидения: «Базовый», «Эконом», «Стандарт» и «Элит».

В состав пакета «Базовый» входят 7 государственных телеканалов и 2 радиоканала, 14 областных каналов, 11 коммерческих телеканалов и 3 радиоканала. В состав пакета «Базовый» входят такие каналы, как, Хабар, Ел Арна, Казахстан, Caspionet, канал Евразия, Мир, 7 канал, 7 NEWS, Балапан, НТК, КТК, 31 канал, СТБ, Астана, MuzZone, Хит ТВ, ТАН, Алматы, 13 региональных каналов, Жетысу, Казахское радио, Радио «Шалкар», Радио ОБЗОР ОТРАСЛИ ТЕЛЕКОММУНИКАЦИЙ 29

«Астана», Радио «Деловая волна», и Радио «Тенгри FM». В состав пакета «Эконом» входят 37 каналов «Базового» пакета и еще 16 каналов: РТР – Планета, Культура, Время, Музыка, Детский Мир, Усадьба, Мать и дитя, Феникс + Кино, Наше кино, Eurosport, Eurosport2, KZ Sport 1, «НС Радио», Радио «Петро FM Казахстан», Радио «Русское Радио Азия» и Радио «Европа Плюс». Пакет «Стандарт» состоит из каналов предыдущих пакетов и из 19 новых каналов: 1 Канал СНГ, НТВ – Мир, ТВ-Центр, EuroNews, Universal Channel, ТВ 21, Индия ТВ, RU TV, Ля-Минор, Nickelodeon, Карусель, Дисней, Tiji, Animal Planet, Discovery Channel, 365 дней, Охота и рыбалка, Боец и Россия. Пакет «Элит» состоит из 90 каналов.

АО «Нурсат» – ведущий казахстанский телекоммуникационный оператор. Собственная спутниковая сеть компании «Нурсат» охватывает более 80 городов и населенных пунктов республики. Сеть «Нурсат» построена на базе спутниковых каналов связи, работающих через спутники NSS 703 и NSS 6. «Нурсат» предоставляет следующие услуги в области телекоммуникационных и информационных технологий: доступ к ресурсам сети Интернет, полный спектр услуг междугородней, международной и местной телефонной связи, построение корпоративных сетей передачи голоса и данных, внутригородские, междугородние и международные выделенные каналы связи и организация узлов спутниковой связи.

ТОО «Жарык» было создано в 1991 г. Компания была создана для развертывания первой казахстанской спутниковой системы телевещания «Жарык». «Жарык» предоставляет следующие виды услуг: организация телерадиовещания, перегоны аудио и видеоматериалов, спутниковая связь системы Inmarsat, спутниковые коммуникации SkyEdge, IDirect; организация корпоративных сетей; поставка и монтаж телекоммуникационного оборудования.

Компании спутникового вещания ТОО «Техномакс» и ТОО «Телекомпания «Эра» находятся в городе Астане, а ТОО «Достык-ТВ» – в городе Костанай.

Рынок телевидения

Акционерное Общество «Казтелерадио» – крупнейший оператор эфирного вещания Республики Казахстан, обеспечивающий население республики приемом программ телевидения и радиовещания. В рамках объединения со спутниковым оператором связи – АО «Казахстанские телекоммуникации», АО «Казтелерадио» становится в Казахстане лидирующим оператором по распространению телерадиопрограмм по эфирным и спутниковым сетям с гарантированным покрытием вещанием всей территории Казахстана. Услуги, которые предоставляются «Казтелерадио»: спутниковое телерадиовещание, сети распространения национального, регионального и корпоративного телевидения, перегоны аудио и видеоматериалов, прямые эфиры, телемосты, учебное спутниковое телевидение, корпоративные бизнес-сети передачи данных и голоса, аренда оборудования приемо-передающих комплексов, аренда производственной инфраструктуры и техническое обслуживание.

АО «Агентство «Хабар» было создано в 1995 году на базе информационной службы Казахского ТВ Национальное Телевизионное Информационное Агентство «Хабар». На современном медийном пространстве АО «Агентство «Хабар» позиционирует себя как информационно-развлекательный ресурс. Сегодня – это ведущее национальное телевизионное агентство Казахстана, вещающее на казахском, русском и английском языках для более, чем 13 миллионов зрителей. АО «Агентство «Хабар» является собственником двух республиканских телеканалов «Хабар» и «Ел арна», национального спутникового телевидения «Caspionet», радио «Хабар» и интернет-портала «www.khabar.kz». Единственный акционер - Министерство связи и информации Республики Казахстан. Среднесуточное вещание каналов, входящих в состав Агентства составляет: «Хабар» – 20 часов, «Ел арна» – 16 часов, «Caspionet» – 24 часа, радио «Хабар» – 20 часов. Охват телеаудитории по Казахстану – почти 100%. Агентство имеет развитую корреспондентскую сеть, в том числе и в странах Ближнего и Дальнего зарубежья, среди которых Австрия, Великобритания, Кыргызстан, Таджикистан, Россия, Беларусь. В 2003 году на конкурсе «Золотая арка Европы» Агентство победило в номинации «Качество и технологии». Работы журналистов Дирекции информационных программ номинировались на престижнейшую телевизионную премию ЕММУ, а один из репортажей получил гран-при на конкурсе «Золотой глагол» (Россия).

Национальный телевизионный канал «Казахстан» является первым отечественным национальным телеканалом, который начал осуществлять вещание с 8 марта 1958 г. Техническое оснащение позволяет покрыть

вещанием практически 100% территории Республики Казахстан, а также приграничные области России, Кыргызстана, Узбекистана, Туркменистана, Китая и Монголии. Одним из важнейших достижений канала является бесспорное лидерство среди остальных участников медийного пространства по пропаганде и популяризации государственного языка. Телевизионная продукция, выходящая в эфир на государственном языке, составляет более 70%; остальные 30% программ выходят на русском, немецком, корейском и уйгурском языках. Кроме того, телеканал также лидирует и по производству собственных проектов, составляющих не менее 87% от общего объема вещания.

«Первый канал «Евразия» впервые вышел в эфир 10 ноября 1997 года. Среднесуточный объем вещания – 21 час. Территория распространения сигнала «Первого канала «Евразия» охватывает более 87% населения страны. В настоящее время «Первый канал «Евразия» является совместным предприятием АО «Первый канал» (Россия) – 20% и ТОО «Агентство телевизионных новостей» (учредителем этой компании является государство в лице АО «РТРК «Казахстан») – 80%.

АО «Независимый телевизионный канал» (НТК) начал работу осенью 1997 года. Программная политика канала формируется как из покупной качественной телевизионной продукции, так и программ собственного производства. «НТК» – это первый развлекательный канал с 19 – часовым вещанием во всех городах и региональных центрах Республики Казахстан. Основой программной стратегией канала являются юмористические развлекательные и познавательные передачи.

Независимая телекомпания ТОО «Рахат ТВ» основана в 1994 г. 1 сентября 2009 года телеканал Рахат ТВ сменил название на СТВ. Информационно-развлекательный канал, который создает интересные и разные программы на государственном языке. «СТВ» вещает в следующих городах и прилегающих областях, как Астана, Алматы, Павлодар, Петропавловск, Актау, Атырау, Талды-Курган.

АО «Коммерческий телевизионный канал» (КТК) является первым коммерческим каналом, который работает с февраля 1991 года. За это время КТК получил статус национального вещателя и стал признанным лидером телевизионного рынка страны.

ТОО ТРК «31 канал» было основано 24 октября 1992 года. Сегодня его по праву можно назвать лидером на рынке отечественной Масс-Медиа. Потому что «31-й» уделяет большое внимание развитию государственного языка. В эфире «31 канала» показывают юмористические и развлекательные шоу-проекты, такие как : «Әзіл-студио», «Жұлдызбен жүздесу», «Талант шоу», «Тенге-BOX», «Базар жоқ!», «Сырласайық», которые создавались специально для казахстанских зрителей, дабы быть понятными и близкими по ментальности

ТОО «Телекомпания «Эра» является самым «молодым» каналом, который начал вещать с 9 сентября 2009 года. Седьмой канал вещает в 18 городах Казахстана, а также его могут увидеть абоненты кабельных операторов «Алма-ТВ», «Секател», «Айкон», «Digital TV», IDTV АО «Казахтелеком», спутникового оператора «Кателко плюс», региональных провайдеров.

ТОО ТРК «31 канал» было основано 24 октября 1992 года. Сегодня его по праву можно назвать лидером на рынке отечественной Масс-Медиа. Потому что «31-й» уделяет больше внимание развитию государственного языка. В эфире «31 канала» показывают юмористические и развлекательные шоу-проекты, такие как: «Әзіл-студия», «Жұлдызбен жүздесу», «Талант шоу», «Тенге-ВОХ», «Базар жоқ!», «Сырласайық», которые создавались специально для казахстанских зрителей, дабы быть понятными и близкими по ментальности.

Рынок радиовещания

На сегодняшний день радио, наравне с телевидением, является одним из важных средств получения информации. Радиовещание формата FM впервые было запущено около 50 лет назад, относительно недавно появились интернет-радиостанции, спутниковые радиостанции. Несмотря на стремительное развитие цифровых технологий, аудитория у обычного AM/FM радио не становится меньше, скорее напротив. Интернет и спутниковых радиостанций в Казахстане, к сожалению, на данный момент крайне мало и ограничителем развития этой технологии является отсутствие скоростных и дешевых каналов доступа в Интернет для простых пользователей и сложность реализации этой технологии на радиостанциях. Из более-менее стабильно вещающих на интернет-аудиторию Казахстана станций можно представить Европа-Плюс и Казахское Радио, что крайне мало и, по сути, является копией FM. Кроме того, немногочисленные слушатели интернет-радио в Казахстане, как правило, предпочитают не вещающие на нашей территории радиостанции.

На сегодняшний день радио, наравне с телевидением, является одним из важных средств получения информации. Радиовещание формата FM впервые было запущено около 50 лет назад, относительно недавно появились интернет-радиостанции, спутниковые радиостанции. Несмотря на стремительное развитие цифровых технологий, аудитория у обычного AM/FM радио не становится меньше, скорее напротив. Интернет и спутниковых радиостанций в Казахстане, к сожалению, на данный момент крайне мало и ограничителем развития этой технологии является отсутствие скоростных и дешевых каналов доступа в Интернет для простых пользователей и сложность реализации этой технологии на радиостанциях. Из более-менее стабильно вещающих на интернет-аудиторию Казахстана станций можно представить Европа-Плюс и Казахское Радио, что крайне мало и, по сути, является копией FM. Кроме того, немногочисленные слушатели интернет-радио в Казахстане, как правило, предпочитают не вещающие на нашей территории радиостанции.

ТОО ТРК «NS-Radio» появился на рынке 6 марта 1995 года в южной столице. В 1997 году вещание распространилось на крупные города Казахстана. Сегодня радио вещает в 70 городах и населенных пунктах. 10 октября 2010 года вещание «Love Radio Asia» началось сразу в двух крупных городах Республики Казахстан: Алматы – на частоте 103,5 МГц и Караганде – на частоте 104,8 МГц. ТОО «Love Radio Asia» – это ультрамодная современная радиостанция, которая подразумевает понятие entertainment: музыка, новости шоу-бизнеса и т.д. «Европа плюс» уступила свою частоту «Ретро FM», которое теперь становится республиканской радиостанцией. С 13 января 2011 года радиостанция «Европа плюс» в Алматы вещает на частоте 91.7, на ее прежней цифре 107.0 обосновалось радио «Ретро FM», которое также заняло место «Европы» в 28 городах Казахстана.

Отраслевая программа развития сферы инфокоммуникаций в Республике Казахстан на 2010 – 2014 годы (далее – Программа) является частью Государственной программы форсированного индустриально-инновационного развития Республики Казахстан на 2010-2014 годы (далее – ГП ФИИР), которая разработана в соответствии с поручением Президента Республики Казахстан Н.А. Назарбаева, данного на XII внеочередном съезде Народно-демократической партии «Нур Отан» в 2009 году.

Развитие сферы инфокоммуникаций является одним из приоритетов ГП ФИИР в рамках развития «секторов экономики будущего», что отражает ее значение для экономики современного Казахстана.

В рамках ГП ФИИР казахстанскими компаниями, работающими в сфере ИКТ, выполняются несколько важных задач: во-первых, внедрение ИКТ должно способствовать увеличению производительности труда в приоритетных секторах национальной экономики; во-вторых, ИКТ должны создать условия для формирования квалифицированных трудовых ресурсов, необходимого для обеспечения устойчивого роста экономики; в-третьих: сокращение объемов импорта оборудования, программного обеспечения (далее – ПО) и услуг в отрасли информационных технологий путем увеличения их производства на территории страны и создания предпосылок для роста экспорта на внешние рынки.

Для решения поставленных в рамках ГП ФИИР целей Программа определяет стратегию развития инфокоммуникаций в Республике Казахстан на 2010-2014 годы с **целью** консолидации усилий государства и бизнеса.

В данной Программе сфера инфокоммуникаций рассматривается как самостоятельный сектор экономики Казахстана, который состоит из отрасли телекоммуникаций, почтовых услуг, отрасли информационных технологий и распространения телерадиосигнала. Данный подход обусловлен взаимным проникновением технологий связи, распространения телерадиовещания и информационных технологий, который наблюдается в последние десятилетия по всему миру.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

- 1 <http://www.twirpx.com>
- 2 <http://www.telecom.kz>
- 3 Отраслевая программа развития инфокоммуникаций в Республике Казахстан на 2010-2014 годы.

Павлодарский государственный университет
имени С. Торайгырова, г. Павлодар.
Материал поступил в редакцию 26.11.12.

М. Б. Султанбеков

Қазақстан Республикасының қазіргі телекоммуникация саласының дамуы туралы

С. Торайгыров атындағы Павлодар мемлекеттік университеті, Павлодар қ.
Материал 26.12.12 редакцияға түсті.

M. B. Sultanbekov

Development of contemporary telecommunication system in the Republic of Kazakhstan

Pavlodar state university named after S. Toraigyrov, Pavlodar c.
Material received on 26.12.12.

Бұл статьяның авторы Қазақстан Республикасында инфотелекоммуникация саласының жағдайы мен даму қарқыны туралы қарастырады.

The author of the article studies the development and conditions of the telecommunication market in Republic of Kazakhstan.

УДК 336.025

А. С. Сыздыкова, Т. Н. Джуматаев

**МОДЕЛЬ ТРАНСМИССИОННОГО
МЕХАНИЗМА – КЛАССИЧЕСКИЙ
ИНСТРУМЕНТ ОЦЕНКИ ПЕРЕДАЧИ
СИГНАЛОВ ДЕНЕЖНО-КРЕДИТНОЙ ПОЛИТИКИ**

В рецензированной научной статье представлен результат самостоятельного изучения и исследования обновленной модели трансмиссионного механизма с последними инновациями в инструментарии денежно-кредитной политики Республики Казахстан

Термин «трансмиссионный механизм» впервые был введен английским экономистом Дж. М. Кейнсом. Под трансмиссионным или передаточным механизмом (Transmission mechanism of monetary policy) понимается система переменных, посредством которой предложение денег влияет на экономическую активность. Изучением влияния денежного предложения на экономическую деятельность с помощью структурных моделей, отражающих функционирование экономики, в виде системы уравнений, которые описывают поведение субъектов экономики в различных секторах национального хозяйства занимаются последователи Дж. М. Кейнса, данные уравнения характеризуют каналы, по которым осуществляется воздействие денежно-кредитной политики [2].

В современном понимании трансмиссионный механизм в широком смысле представляет собой – совокупность каналов, по которым монетарные импульсы, генерируемые Центральным Банком, воздействуют на главные макроэкономические переменные (занятость, инфляцию, производство), характеризующие основополагающие цели экономической политики государства [5].

Сущность денежно-кредитной политики заключается в поддержании денежного равновесия в стране на уровне, соответствующему целевому показателю по инфляции, согласно Основным направлениям денежно-кредитной политики Национального Банка Республики Казахстан на 2012 г. данный показатель должен удерживаться в пределах 6-8%.

На ценовой уровень Национальный Банк оказывает влияние через изменения официальных ставок по своим операциям с банками, используя свое монопольное положение в создании базовых денег. Если при этом рыночные ставки по межбанковским кредитам упадут ниже ставки Национального

Банка по депозитам соответствующей срочности (ставки привлечения), то это будет стимулировать банки открыть депозиты в Национальном Банке вместо выдачи кредитов на межбанковском рынке. Последует сокращение ликвидности в банковской системе, что вызовет повышение рыночных ставок по кредитам до уровня ставок по депозитам Национального Банка. Если однодневные рыночные ставки по кредитам будут выше, чем ставки Национального Банка по кредитам овернайт (ставки размещения), то банки будут запрашивать ссуды у Национального Банка, а не занимать на рынке. При полном удовлетворении таких запросов банков, однодневные рыночные ставки будут иметь тенденцию стабилизироваться на уровне ниже ставки овернайт Национального Банка.

Таким образом, при полном удовлетворении запросов банков ставки привлечения и ставки размещения Национального Банка должны определять коридор рыночных ставок. Изменение этих ставок приводит к изменению ставок денежного рынка, которые в свою очередь оказывают влияние на процентные ставки.

То есть, регулируя официальные ставки, Национальный Банк может оказывать опосредствованное влияние на процентные ставки банков по краткосрочным займам и депозитам, и, следовательно, и на долгосрочные рыночные ставки, поскольку последние отражают ожидания будущих эволюций краткосрочных процентных ставок. Через влияние на финансовые условия и на инфляционные ожидания денежно-кредитная политика может оказывать влияние на цены фондового рынка и финансовых активов. Изменения в процентных ставках и ценах финансовых активов влияют на решения по сбережениям, расходам и инвестициям домашних хозяйств и фирм.

Так как воздействие денежно-кредитной политики на инфляцию является косвенным, то оно реализуется через большее количество промежуточных показателей, и характеризуется наличием лагов и обратных связей, что в свою очередь, затрудняет прямую оценку влияния изменения инструментов денежно-кредитной политики на инфляцию.

Модель трансмиссионного механизма разработана и рассмотрена на первом заседании Совета по денежно-кредитной политике Национального Банка РК, применяется с 2005 г. Ввиду нестабильности развития ситуации на внешних рынках, наличием кризисных «толчков», происходящих в мировой экономике необходимо учитывать данные колебания в модели трансмиссионного механизма.

Необходима модель трансмиссионного механизма, в которой учтены последние нововведения в области инструментов денежно-кредитной политики, включено уравнение правила монетарной политики, включена модель депозитов в банковской системе [5].

1. Выбор способа моделирования трансмиссионного механизма

В силу различия финансовых рынков и особенностей экономического развития, трансмиссионные механизмы в разных странах различаются друг от друга. Более того, даже в одной стране трансмиссионный механизм может моделироваться различными способами, в зависимости от поставленной цели (Рисунок 1).

Макроэкономические модели	
<p>Структурные</p> <p><u>Основа:</u> теоретические взаимосвязи, отражающие экономическое поведение макропоказателей, таких как паритет покупательской способности, уравнение инфляции Филипса, основное количественное уравнение для денежной массы, основные макроэкономические счета и т.д.</p> <p>Для долгосрочного прогнозирования экономики, не подверженной сильным структурным изменениям</p> <p><i>Национальный Банк Республики Казахстан</i></p>	<p>Поведенческие</p> <p><u>Основа:</u> Функциональные взаимосвязи, выявленные на период построения модели, вероятнее всего будут прослеживаться и в ближайшем будущем. Допустимо включать переменные, не имеющие прямой теоретической взаимосвязи с объясняемой переменной, но хорошо коррелирующие с ней.</p> <p>Для кратко- и среднесрочных прогнозов</p>
<p><i>Смешанная модель</i> присутствуют и поведенческие и структурные уравнения</p>	

Рисунок 1 – Макроэкономические модели, используемые центральными банками

2. Схема трансмиссионного механизма в Республике Казахстан

Структура трансмиссионного механизма состоит из каналов, которые представляют собой своеобразные цепочки макроэкономических переменных, по которым передается импульс изменений, генерируемый денежными властями посредством инструментов денежно-кредитной политики.

Денежная трансмиссия в Казахстане является сложной системой каналов, среди которых можно выделить каналы (Рисунок 2):

1) Кредитный (credit channel), автором идеи канала банковского кредитования является Роберт Руза (1951 г.), а затем подробно проанализирована Бенджамином Бернэнком и Аланом Блиндером в 1988 году. Суть данного канала заключается в том, что Центральный банк, уменьшая объем резервов, находящихся в распоряжении банков второго уровня, тем самым вынуждает

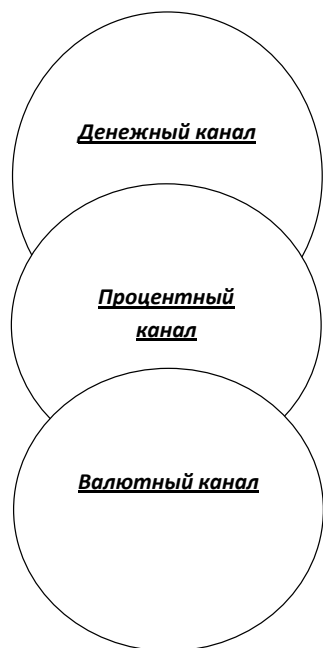
их сократить предложение кредитов. Ключевым элементом функционирования канала банковского кредитования является различная реакция на ужесточение ДКП банков с разными индивидуальными характеристиками.

В модели трансмиссионного механизма особое значение уделяется кредитному каналу, так как именно через этот канал Национальным Банком может контролироваться предложение денег. Однако предложение денег полностью не зависит от Национального Банка.

2) Денежный (monetarist channel) впервые предложен Аланом Мелтцером в 1995 году. Им описывается прямой эффект, оказываемый денежным предложением на цены активов. В данном случае процентная ставка не играет особой роли, денежно-кредитный импульс изменений передается через денежную базу.

3) Валютный (exchange rate channel) является ключевым элементом моделей ДКП в открытой экономике. В его работе задействован непокрытый паритет процентных ставок (Рисунок 3).

Выбор в качестве показателя ДКП валютного курса приводит к разнонаправленной стоимости денег (валюты) во внутренней и внешней экономике, увеличение данного дисбаланса угрожает макроэкономической стабильности.



Изменения в политике денежно-кредитного регулирования приводят к изменениям в денежной базе и денежной массе, что влияет на кредиты экономике. Далее, изменение кредитов экономике влияет на отклонение ВВП от его потенциального уровня (gap GDP), что согласно модифицированной кривой Филлипса ведет к изменению уровня инфляции.

Осуществление правильной процентной политики означает создание условий для формирования равновесных процентных ставок и обеспечения тенденции их снижения. Это стимулирует рост реального сектора экономики без угрозы политике Национального Банка приводят к изменениям ставок на межбанковском денежном рынке, что в свою очередь, приводит к изменениям кредитных ставок для заемщиков. В результате меняются объемы кредитов экономике. Далее, также как в предыдущем случае, изменение кредитов экономике через отклонение ВВП от его потенциального уровня (gap GDP) может вызвать изменение уровня инфляции.

Следует отметить влияние экспорта, импорта, индекса импортных цен, цен на экспортные товары на инфляцию. Прежде всего, необходимо отметить влияние на инфляцию экспорта (через последовательные изменения валютного курса и изменения кредитов экономике). Обменный курс определяет отношение валюта — депозиты и отношение резервы — депозиты. При наличии в резервах большой доли иностранной валюты при девальвации национальной валюты денежная масса увеличивается, соответственно увеличиваются кредиты экономике.

Рисунок 2 – Система денежной трансмиссии в Республике Казахстан

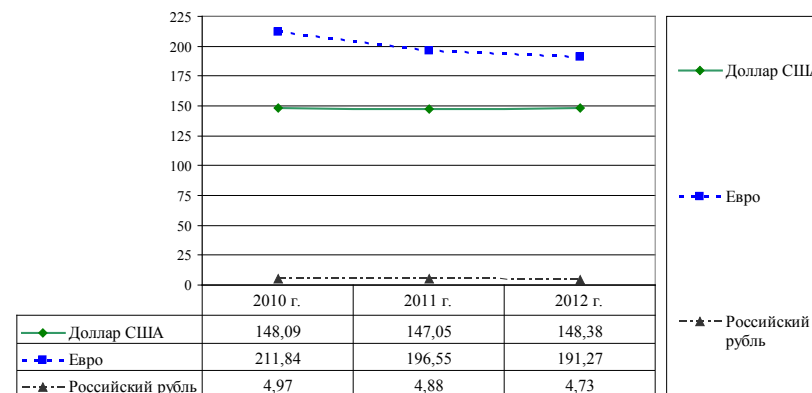


Рисунок 3 - Официальные обменные курсы иностранных валют (по состоянию на 01 января соответствующего года)

Помимо перечисленных каналов на схеме можно выделить ряд промежуточных каналов, а также и обратные связи.

3. Описание переменных

Модель трансмиссионного механизма (МТМ) включает в себя 15 уравнений, 42 переменных. Переменные делятся на 15 эндогенных переменных (по числу уравнений), 17 экзогенных переменных и некоторое число вспомогательных переменных. В число экзогенных переменных входят 6 инструментов денежно-кредитной политики и 11 экзогенных переменных, которые не являются инструментами денежно-кредитной политики [5].

Эндогенные переменные – это переменные, значение которых формируется внутри модели (номинальный обменный курс тенге к доллару США в среднем за квартал, объем денежной базы на конец квартала, объем денежной массы (спрос на деньги) на конец квартала, межбанковская биржевая ставка по однодневным кредитам на конец периода, объем валового внутреннего продукта за квартал и др.).

Экзогенные переменные – это переменные, задающиеся извне, значения которых задаются вне модели (официальная ставка рефинансирования НБК на конец периода, объемы краткосрочных нот НБК в обращении на конец периода, ставка по краткосрочным нотам НБК, объем депозитов БВУ в НБК на конец периода, валютные интервенции НБК за квартал, минимальные резервные требования (МРТ) за квартал) (Рисунок 4).

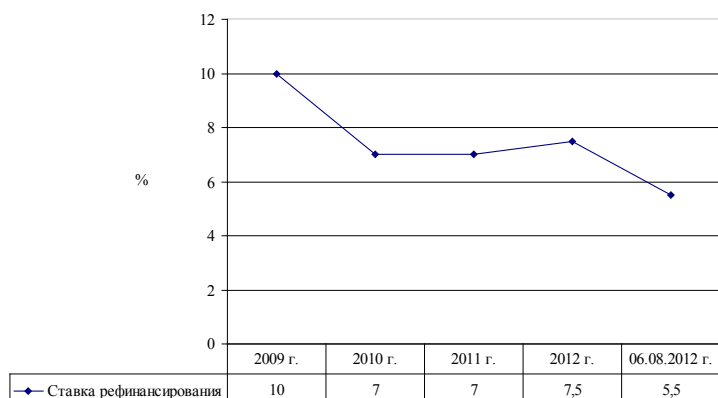


Рисунок 4 – Изменения официальной ставки рефинансирования

Модель трансмиссионного механизма построена на квартальной основе по фактическим квартальным данным Национального Банка и Агентства по статистике РК.

Последней инновацией модели трансмиссионного механизма является включение в нее уравнения депозитов резидентов в банковской системе Казахстана (вместо ранее рассматривавшейся соответствующей экзогенной переменной).

Таким образом, поведение предложения денег зависит от других макроэкономических факторов и для определения предложения денег необходимо моделировать банковскую сферу.

Основными сферами деятельности банковской системы являются кредитная и депозитная деятельности. В свою очередь, основными показателями этой деятельности – объемы кредитов и депозитов. Поэтому в модели трансмиссионного механизма депозиты и кредиты банковской системы должны быть эндогенными, а не экзогенными показателями.

В действующей на сегодняшний день версии МТМ кредиты являются эндогенным показателем, а депозиты – экзогенным. Проведем анализ факторов, влияющих на уровень депозитов банковской системы.

Эффективно действующие финансовые рынки и банковская система позволяют аккумулировать значительные сбережения экономических агентов, привлечь «внешние» средства и трансформировать их в инвестиции. Накопленная сумма денежных активов образует инвестиционный потенциал государства и активно привлекается в качестве инвестиций в экономику. Роль депозитной базы как одной из главных предпосылок обеспечения экономического роста страны объясняет интерес исследователей к прогнозированию депозитов банковской системы.

К настоящему времени в экономической науке имеется ряд теорий, направленных на объяснение поведения населения относительно сбережений, к ним относятся:

- теория абсолютного дохода Дж. М. Кейнса;
- теория относительного дохода;
- теория перманентного дохода Фридмана;
- теория жизненного цикла Андо и Модильяни;
- теория о социальной природе сбережений Калдора.

В данных теориях в качестве определяющего фактора рассматривается уровень дохода населения в тех или иных его формах. Но доход является не единственным фактором, воздействующим на сбережения. Современные теории рассматривают в качестве факторов также фактор богатства, уровень цен на товары и услуги, ожидания повышения (или понижения) цен, ставки процентов, изменение курса национальной валюты и другие.

Для построения модели депозитов банковской системы выбраны следующие факторы.

1) Фактор уровня дохода населения

Доход населения можно, в основном, разбить на 2 составляющие: заработная плата и доход от предпринимательской деятельности. С определенной долей погрешности, можно считать, что сбережения в банках в основном делаются за счет заработной платы, в то время как доходы от предпринимательской деятельности реинвестируются в производство. Это положение согласуется с известным положением о том, что чем больше фактор богатства (недвижимое имущество, финансовые и другие активы), тем меньше величина сбережений при любом уровне дохода. Поэтому в качестве первого фактора, определяющего уровень сбережений в банковской системе, в работе рассматривается уровень средней по стране заработной платы. Очевидно, что связь «заработной платы – депозиты» положительная.

2) Фактор процентной ставки

Один из постулатов экономической теории гласит, что при прочих равных условиях домохозяйства склонны потреблять, а не сберегать. Поэтому потребители будут сберегать в том случае, если они будут получать достаточное вознаграждение за то, что они сберегают. Статистическая связь между этими показателями также положительна: чем выше ставка процента, тем больше денежных средств будет сберегаться.

Существует большое количество различных ставок вознаграждения по депозитам физических лиц, как по срокам, так и по видам валют. Между этими ставками, также как и ними и ставками по кредитам, существуют определенные корреляционные связи. И, поскольку для эконометрической модели важны не значения показателей, а статистические взаимосвязи, то в модели можно попытаться рассматривать любую из них, демонстрирующую

достаточно устойчивые корреляционные связи с депозитами банковской системы (при условии выполнения определенных статистических требований). Так как в имеющейся части трансмиссионной модели уже моделируется ставка по кредитам в тенге юридическим лицам, то она будет являться основным кандидатом на роль процентного фактора депозитов банковской системы.

3) Фактор экономического роста

Естественно также считать, что экономический рост способствует росту денежного дохода населения, а значит и росту депозитов. Одной из характеристик экономического роста является валовой внутренний продукт. Он также имеет положительные статистические связи с депозитами банковской системы.

4) Фактор изменения уровня цен на товары и услуги

Если цены на товары и услуги имеют тенденцию к повышению (происходит обесценение денег), то их хранение становится невыгодным, и население начинает увеличивать потребления и, соответственно, уменьшать сбережения. Показателем изменения уровня цен является инфляция. Связь депозитов и инфляции отрицательная.

5) Фактор инфляционных ожиданий

Инфляционные ожидания — предполагаемые уровни инфляции, основываясь на которых производители и потребители, продавцы и покупатели строят свою будущую денежную и ценовую политику, оценивают доходы, расходы, прибыль, кредиты. Тем самым, инфляционные ожидания могут влиять на формирование инфляции. Ожидания повышения цен являются существенным фактором для уровня депозитов, так как они могут оказать воздействие на текущие расходы и сбережения (Рисунок 5).



Рисунок 5 – Изменение цен на потребительские товары и услуги

И наоборот, ожидаемое падение цен и рост предложения товаров побуждают потребителей увеличивать сбережения.

Инфляционные ожидания можно построить разными способами. При использовании теории адаптивных ожиданий, инфляция строится исходя из предыдущих значений инфляции, при использовании теории рациональных ожиданий – как взвешенную сумму инфляции в предыдущий период и совместимого с моделью прогноза инфляции на предстоящий период.

При моделировании инфляционных ожиданий предлагается использовать инструментальный подход, взяв в качестве инструментальной переменной мировые цены на нефть. Применение данного подхода объясняется наличием в Казахстане явно прослеживаемой зависимости «мировые цены на нефть → цены на бензин → инфляция», которые отражают косвенную положительную зависимость инфляции от цен на нефть через ожидания изменения цен на бензин. Знак при данном факторе неоднозначен.

С одной стороны, чем выше цены на нефть, тем выше ожидаются цены на бензин, и тем выше будет ожидаемая инфляция, и тем меньше стимулы для сбережений (отрицательная связь). С другой стороны, чем выше цены на нефть, тем больше в страну приходит экспортной выручки, и это толкает тенге в сторону усиления, увеличивая стимулы для сбережений тенге (положительная связь).

б) Фактор обменного курса

Изменение обменного курса национальной валюты может влиять на уровень цен через изменение относительных цен, изменение балансов финансовых посредников и изменение стоимости импортных товаров. Это может изменить спрос и предложения на депозиты. В зависимости от преобладания тех или иных факторов корреляционная связь «депозиты-обменный курс» может быть как положительной, так и отрицательной.

Добавление к системе моделей правила монетарной политики качественно повышает ее значимость как инструмента, который может быть использован как операционная основа при принятии решений по денежно-кредитной политике.

Монетарное правило определяется основной целью, поставленной перед Центральным банком. Монетарное правило позволяет выбрать среди множества допустимых решений решение, наиболее отвечающее поставленным целям. Множество допустимых решений задается ограничениями, описывающими либо общее состояние экономики, либо только трансмиссию денежно-кредитной политики на макроэкономические показатели.

В настоящее время Национальный Банк не использует в явном виде никакие монетарные правила. Вместе с тем, при принятии решения используются разработанные в Национальном Банке макроэкономическая модель Казахстана (КМОД) и модель трансмиссионного механизма (МТМ), моделирующая влияние монетарной политики на макроэкономические показатели.

Таким образом, на основании вышеизложенного можно сформулировать следующие выводы:

– Денежно-кредитная политика представляет собой одно из направлений государственной политики регулирования экономики. Объектами регулирования выступают спрос и предложение на денежном рынке, изменяющиеся в результате действий денежных властей, частных банков и небанковских организаций;

– Центральный банк является носителем денежно-кредитного суверенитета. Концепция денежно-кредитного суверенитета (monetary sovereignty) затрагивает сразу несколько областей: экономику, право и политику;

– В Республике Казахстан проводником денежно-кредитной политики выступает Национальный Банк;

– Трансмиссионный механизм представляет собой – совокупность каналов, по которым монетарные импульсы, генерируемые Центральным Банком, воздействуют на главные макроэкономические переменные (занятость, инфляцию, производство), характеризующие основополагающие цели экономической политики государства.

В связи с нестабильностью ситуации в мировой экономике, Национальный Банк в рамках разработки Основных направлений денежно-кредитной политики Республики Казахстан рассмотрел сценарные прогнозы на 3 последующих года. Ключевым критерием разделения на сценарные варианты при разработке денежно-кредитной политики на 2012-2014 годы определен среднегодовой уровень мировых цен на нефть (от 40 до 100 долларов США за баррель).

В настоящее время важно преодолеть сложившуюся ориентацию ДКП на финансовый рынок и обеспечить ее связь с состоянием реального сектора экономики.

Принимать эффективные меры по недопущению в будущем глобальных финансовых кризисов, посредством активного масштабного международного сотрудничества.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1 Годовой отчет Национального Банка Республики Казахстан за 2011 год // www.nationalbank.kz.

2 **Доллан, Э. Дж.** и др. Деньги, банковское дело и денежно-кредитная политика/Пер. с англ. В. Лукашевича и др.; Под общ. ред. В. Лукашевича. – М., 2000. – 448 с.

3 **Дробышевский, С., Козловская, А.** Внутренние аспекты денежно-кредитной политики России, Научные труды ИЭПП, 2002.

4 **Ильясов, А. А.** «Денежно-кредитная политика»: Учебное пособие. – Алматы : Экономика, 2007. – 115 с.

5 **Конурбаева, Б. М.** О модели трансмиссионного механизма и модели монетарного правила // Экономическое обозрение. – 2007. – 2-3.

6 **Моисеев, С. Р.** Денежно-кредитная политика: теория и практика: учебное пособие. – М. : Экономика, 2008. – 652 с.

7 **Мухамедиев, Б. М.** Эконометрический анализ денежно-кредитной политики Национального Банка Казахстана. – Алматы : Вестник Казахского Национального университета имени аль-Фараби, серия экономическая, 2006., № 5 (57).

Павлодарский государственный университет
имени С. Торайгырова, г. Павлодар.
Материал поступил в редакцию 10.11.12.

A. S. Syzdykova, T. N. Dzhumataev

Трансмиссиялық механизмнің моделі – ақшалай-несие саясат сигналдарын беруді бағалаудың классикалық құралы

С. Торайгыров атындағы Павлодар мемлекеттік университеті, Павлодар қ.
Материал 10.12.12 редакцияға түсті.

A. Syzdykova, T. Dzhumataev

Model of the transmission mechanism – classic tool to assess the signals of the monetary policy

Pavlodar state university named after S. Toraigyrov, Pavlodar c.
Material received on 10.12.12.

Бұл мақалада Қазақстан Республикасының трансмиссиялық тетігінің жаңартылған зерттеу үлгісі қарастырылды.

Submitted to peer-reviewed scientific article is the result of self-study and research of the updated model of the transmission mechanism with the latest innovations in the instruments of the monetary policy of the Republic of Kazakhstan.

НАШИ АВТОРЫ

Бахралинова Хадииша Габбасовна – старший преподаватель кафедры Бухгалтерский учет и аудит, Павлодарский государственный университет имени С. Торайгырова, г. Павлодар.

Бейсембаева Гульмира Кулхановна – старший преподаватель кафедры Бухгалтерский учет и аудит, магистр экономики, Павлодарский государственный университет имени С. Торайгырова, г. Павлодар.

Джуматаев Тимур Нурашевич – МФин – 12 Н, Павлодарский государственный университет имени С. Торайгырова, г. Павлодар.

Досанова Динара Сарсеновна – магистрант кафедры «Экономика», Павлодарский государственный университет имени С. Торайгырова, г. Павлодар.

Досжанова Б. - магистрант, Павлодарский государственный университет имени С. Торайгырова, г. Павлодар.

Ермеков М. М. – Академии государственного управления при Президенте Республики Казахстан, г. Астана.

Зейнулина Айман Файзуловна – к.ф.н., профессор, заведующий кафедрой «Профессиональный казахский язык», Павлодарский государственный университет имени С. Торайгырова, г. Павлодар.

Қуатбеков Жарас Алпысбаевич – докторант, Академии государственного управления при Президенте Республики Казахстан, г. Астана.

Нурхалиева Дульпариз Мусакуловна – к.э.н., доцент, Павлодарский государственный университет имени С. Торайгырова, г. Павлодар.

Омаров М. – к.э.н., кафедра экономики, финансово-экономический факультет, Павлодарский государственный университет имени С. Торайгырова, г. Павлодар.

Сартаев Даурен Жанкисеевич – директор филиалов АО «Кселл» в городах Шымкент и Туркестан, магистрант негосударственного образовательного учреждения Московской международной высшей школы бизнеса программа образования «Мастер делового администрирования» по специальности «МВА – Стратегический менеджмент и предпринимательство».

Сейсенбекова Гулнур Сейсенбековна – магистрант, Академии государственного управления при Президенте Республики Казахстан, г. Астана.

Сейтимбетов Даулетияр Сахидуллаевич – магистр, докторант, специальность Государственное и местное управление, Академия государственного управления при Президенте Республики Казахстан, г. Астана.

Султанбеков Мырзабек Балтабекович – старший преподаватель, Павлодарский государственный университет имени С.Торайгырова, г. Павлодар.

Сыздыкова Асель Саматовна – МФин – 12 Н, Павлодарский государственный университет имени С. Торайгырова, г. Павлодар.

ПРАВИЛА ДЛЯ АВТОРОВ

(«ВЕСТНИК ПГУ», «НАУКА И ТЕХНИКА КАЗАХСТАНА», «ӨЛКЕТАНУ- КРАЕВЕДЕНИЕ»)

1. В журналы принимаются статьи по всем научным направлениям в 1 экземпляре, набранные на компьютере, напечатанные на одной стороне листа с межстрочным интервалом 1,5, с полями 30 мм со всех сторон листа, название статьи: кегль - 14 пунктов и дискета со всеми материалами в текстовом редакторе «Word 7,0 (97, 2000, 2007) для WINDOWS».

2. Общий объем статьи, включая аннотацию, литературу, таблицы и рисунки, не должен превышать **8-10 страниц**.

3. Статья должна сопровождаться рецензией доктора или кандидата наук для авторов, не имеющих ученой степени. Для статей, публикуемых в Вестник химико-биологической серии, требуется экспертное заключение.

Статьи должны быть оформлены в строгом соответствии со следующими правилами:

1. УДК по таблицам универсальной десятичной классификации;
2. Название статьи - на казахском, русском и английском языках, заглавными буквами жирным шрифтом, абзац центрованный;
3. Инициалы и фамилия(-и) автора(-ов), полное название учреждения;
4. Резюме на казахском, русском и английском языках: кегль - 10 пунктов, курсив, отступ слева-справа - 1 см, интервал 1,0; для Вестников химико-биологической серии требуется также экспертное заключение (см. образец);
5. Текст статьи: кегль - 14 пунктов, гарнитура - Times New Roman (для русского, английского и немецкого языков), KZ Times New Roman (для казахского языка).
6. Межстрочный интервал 1,5 (полуторный);
7. Список использованной литературы (ссылки и примечания в статье обозначаются сквозной нумерацией и заключаются в квадратные скобки). Список литературы должен быть оформлен в соответствии с ГОСТ 7.1-2003 (см. образец).

На отдельной странице

В бумажном и электронном вариантах приводятся:

- **сведения об авторе: - Ф.И.О. полностью, ученая степень и ученое звание, место работы** (для публикации в разделе «Наши авторы»);
- **полные почтовые адреса, номера служебного и домашнего телефонов, E-mail** (для связи редакции с авторами, не публикуются);
- **название статьи и фамилия (-и) автора (-ов) на казахском, русском и английском языках** (для «Содержания»).

1. Иллюстрации. Перечень рисунков и подписанные надписи к ним представляют по тексту статьи. В электронной версии рисунки и иллюстрации представляются в формате TIF или JPG с разрешением не менее 300 dpi.

2. Математические формулы должны быть набраны как Microsoft Equation (каждая формула - один объект).

3. Автор просматривает и визирует гранки статьи и несет ответственность за содержание статьи.

4. Редакция не занимается литературной и стилистической обработкой статьи. Рукописи, диски и дискеты не возвращаются. Статьи, оформленные с нарушением требований, к публикации не принимаются и возвращаются авторам.

5. Оплата за публикацию в Вестнике составляет 5000 (Пять тысяч) тенге.

6. Статью (бумажная, электронная версии, оригинал квитанции об оплате) следует направлять по адресу:

140008, Казахстан, г. Павлодар, ул. Ломова, 64, Павлодарский государственный университет имени С. Торайгырова, Издательство «Кереку», каб. 137

Тел 8 (718-2) 67-36-69, (внутр. 147; 183)

Факс: 8 (718-2) 67-37-02.

E-mail: kereky@mail.ru

Наши реквизиты:

РГКП Павлодарский государственный университет им. С. Торайгырова	РНН 4 5 1 8 0 0 0 3 0 0 7 3 БИН 990 140 004 654
АО«Цеснабанк» Код сектора экономики – 6 Признак резиденства -1	ИИК 579 9 8 FTB 0 0 0 0 0 0 3 3 10 БИК TS ES KZ KA

ОБРАЗЕЦ К ОФОРМЛЕНИЮ СТАТЕЙ

УДК 316:314.3

А. Б. Есимова

СЕМЕЙНО-РОДСТВЕННЫЕ СВЯЗИ КАК СОЦИАЛЬНЫЙ КАПИТАЛ В РЕАЛИЗАЦИИ РЕПРОДУКТИВНОГО МАТЕРИАЛА

В настоящей статье автор дает анализ отличительных особенностей репродуктивного поведения женщины сквозь призму семейно-родственных связей.

Одной из актуальных проблем современности является проблема демографическая. Еще в XX веке исследователи активно занимались поиском детерминант рождаемости, выявлением факторов, определяющих реализацию репродуктивных планов семей, индивидов.....

Продолжение текста публикуемого материала.

Пример оформления таблиц, рисунков, схем:

Таблица 1 – Суммарный коэффициент рождаемости отдельных национальностей

	СКР, 1999 г.	СКР, 1999 г.
Всего	1,80	2,22

Диаграмма 1 – Показатели репродуктивного поведения

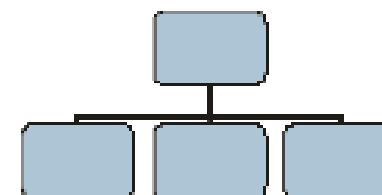
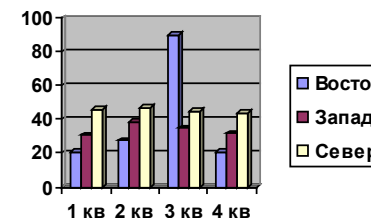


Рисунок 1 – Социальные взаимоотношения

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1 Этнодемографический ежегодник Казахстана. Статистический сборник. – А., 2006. – С. 424.

2 **Бурдые, П.** Формы капитала // Экономическая социология. – Т.3, №5. – 2002. – С. 66.

Место работы автора (-ов):

Международный Казахско-Турецкий университет имени
Х.А. Яссави, г. Туркестан.

Материал поступил в редакцию 20.09.12.

А.Б. Есімова

Отбасылық-туысты қатынастар репродуктивті мінез-құлықты жүзеге асырудағы әлеуметтік капитал ретінде

Қ. А. Ясауи атындағы Халықаралық
қазақ-түрік университеті, Түркістан қ.
Материал 20.09.12 редакцияға түсті.

А.В. Yessimova

The family-related networks as social capital for realization of reproductive behaviors

К. А. Yssawi International Kazakh-Turkish university, Turkestan.
Material received on 20.09.12.

Бұл мақалада автор Қазақстандағы әйелдердің отбасылық-туыстық қатынасы арқылы репродуктивті мінез-құлықында айырмашылықтарын талдайды.

In given article the author analyzes distinctions of reproductive behaviour of married women of Kazakhstan through a prism the kinship networks.

Теруге 25.02.2013 ж. жіберілді. Басуға 04.03.2013 ж. қол қойылды.
Форматы 70x100 1/16. Кітап-журнал қағазы.
Көлемі шартты 5,1 б.т. Таралымы 300 дана. Бағасы келісім бойынша.
Компьютерде беттеген Б.Б. Әубәкірова
Корректорлар: Б.Б. Әубәкірова, А. Елемесқызы, А.Р. Омарова
Тапсырыс № 1981

Сдано в набор 25.02.2013г. Подписано в печать 04.03.2013 г.
Формат 70x100 1/16. Бумага книжно-журнальная.
Объем 5,1 ч.-изд. л. Тираж 300 экз. Цена договорная.
Компьютерная верстка Б.Б. Аубакирова
Корректоры: Б.Б. Аубакирова, А. Елемесқызы, А.Р. Омарова
Заказ №1981

«КЕРЕКУ» баспасы
С. Торайғыров атындағы
Павлодар мемлекеттік университеті
140008, Павлодар қ., Ломов к., 64, 137 каб.
67-36-69
E-mail: publish@psu.kz
kereky@mail.ru