

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

*1997 жылы құрылған
Основан в 1997 г.*



İ İ Ó
ÕÀÁÀÐØ ÛÑÛ

ÃÃÑÒÍ ÈÊ Ì ÃÓ

ЭКОНОМИЧЕСКАЯ СЕРИЯ

2

2013

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, РФ);
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;
Нургожина Б. В. (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 Ф. М. Қазіргі жағдайдағы Павлодар облысының инвестициялық дамуының мәселелері және перспективалары.....	9
Бейсембаева Ф. М. Ұйымдарды басқаруда инновациялық әдістерді нығайту өзіндік құнды азайту тәсілдерінің бірі ретінде	15
Богданова Е. А., Кунязова С. К. Қоғамның әлеуметтік-экономикалық өміріне ақпараттық технологиялардың ықпалы.....	21
Власова Р. Ю., Рахимова С. А. Өнеркәсіптік кәсіпорындардың өндірістік потенциалын бағалау	28
Донцов С. С., Шеримова Н. М., Дуненбаева А. Н. Қазіргі құрылыстағы корпоративтік бизнестің артықшылықтары	34
Дюсембекова Г. С., Кривошекова Л. П. Қазақстан аумақтарындағы әлеуметтік-экономикалық саясат жүйесінде тұрғын үй құрылысы	39
Дюсембекова Г. С., Кривошекова Л. П. Халықаралық экономикалық интеграцияны дамытудың ерекшеліктері: теориялық әдістері, даму кезеңдері және белгілері.....	45
Еркебаева Г. А., Ахметова А. Ж. ҚР халықтың өмір сүру сапасын басқару жүйесін қалыптастыру	52
Есжанова А. О., Нұрғалиев Е. А. Шағын және орта кәсіпкерліктің экономикалық мәні және оның экономикадағы рөлі	58
Кадысова А. С. Қазақстанның инновациялық дамуының аналитикалық шолу	66
Кюфтаник Е. М., Зейнулина А. Ф. Кәсіпорында персоналды басқару	75
Кунязова С. К., Кунязов Е. К. Қызметкерлердің түрткі құралы ретінде ЖОО қызметкерлер құрамы бағалау рейтинг жүйесі.....	83
Кунязова С. К., Кунязов Е. К. Кәсіпорын қызметкерлер құрамының жұмыс әрекетінің түрткісі	90
Кунязова С. К., Кунязов Е. К. Университеттің адами ресурстарын басқару жүйесін жаңғыртуға бағытталған.....	96
Мусагажинова М. М., Кунязова С. К. Аймақтың инновациялық әлеуетінің сарапшылығының теориялық негіздері	103
Рахимова С. А. Инновациялық үрдіске интеграциялық әдіс	109
Сабитова Г. С., Ғалымжанқызы М., Ещанова Р. С. Қазақстан Республикасының экспорты мен импорты	118

Сартова Р. Б. Кәсіпорындағы пікір қақтығыс, себептері және оларды талдау.....	121
Трушева Ш. А., Нурмуқанов Д. Е. Инвестиция түсінігі және оның маңызы	127
Хасанова О. А., Зейнулина А. Ф. Жоғарғы білім жүйесіндегі маркетинг.....	133
Чуприна Ю. В., Рахметова А. А., Ещанова Р. С. Қазақстанның мемлекеттік бюджеті.....	139
Шафеева Л. А., Назарова А. В., Бахметова Е. А. «Қазақстан-2050» стратегиясы сияқты елдің жаңа қаржы саясатының құралымының негізі.....	146
Аеыбетова Р. Е., Төреханов С. І. Қазақстан Республикасындағы туризм саласын ақпараттандыру мәселелері	150
Біздің авторлар	158
Авторлар үшін ереже.....	160

СОДЕРЖАНИЕ

Бейсембаева Г. М. Проблемы и перспективы инвестиционного развития Павлодарской области на современном этапе	9
Бейсембаева Г. М. Внедрение инновационных методов управления организацией как одного из инструментов снижения себестоимости	15
Богданова Е. А., Кунязова С. К. Влияние информационных технологий на социально-экономическую жизнь общества.....	21
Власова Р. Ю., Рахимова С. А. Оценка производственного потенциала промышленного предприятия	28
Донцов С. С., Шеримова Н. М., Дуненбаева А. Н. Преимущества корпоративного бизнеса в современном строительстве.....	34
Дюсембекова Г. С., Кривошекова Л. П. Жилищное строительство в системе социально-экономической политики регионов Казахстана	39
Дюсембекова Г. С., Кривошекова Л. П. Особенности развития международной экономической интеграции: теоретические подходы, этапы развития и признаки	45
Еркебаева Г. А., Ахметова А. Ж. Формирование системы управления качеством жизни населения в РК	52
Есжанова А. О., Нурғалиев Е. А. Экономическое значение малого и среднего предпринимательства и его экономическая роль	58
Кадысова А. С. Аналитический обзор инновационного развития Казахстана	66
Кофтанюк Е. М., Зейнулина А. Ф. Управление персоналом в организации.....	75
Кунязова С. К., Кунязов Е. К. Рейтинговая система оценки персонала ВУЗа как инструмент мотивации сотрудников.....	83
Кунязова С. К., Кунязов Е. К. Мотивация трудовой деятельности персонала предприятия	90
Кунязова С. К., Кунязов Е. К. Направления совершенствования системы управления человеческими ресурсами университета	96
Мусагажинова М. М., Кунязова С. К. Теоретические основы оценки инновационного потенциала региона.....	103

Рахимова С. А.	
Интеграционный подход к инновационному процессу.....	109
Сабитова Г. С., Галымжанкызы М., Ещанова Р. С.	
Экспорт и импорт Республики Казахстан	118
Сартова Р. Б.	
Конфликты в организации, их причины и анализ.....	121
Трушева Ш. А., Нурмуқанов Д. Е.	
Значение инвестиций и ее важность.....	127
Хасанова О. А., Зейнулина А. Ф.	
Маркетинг в системе высшего образования	133
Чуприна Ю. В., Рахметова А. А., Ещанова Р. С.	
Государственный бюджет Казахстана.....	139
Шафеева Л. А., Назарова А. В., Бахметова Е. А.	
Стратегия «Казахстан-2050» как основа формирования новой финансовой политики страны	146
Агыбетова Р. Е., Тореханов С. И.	
Проблемы информатизации в сфере туризма в Республике Казахстан	150
Наши авторы.....	158
Правила для авторов	160

CONTENT

Beisembayeva G. M.	
Problems and prospects of investment development of Pavlodar region at the present time.....	9
Beisembayeva G. M.	
Implementation of innovative methods of management of organization as a tool to reduce costs	15
Bogdanova Y., Kunjazova S.	
Impact of information technology on socio-economic life of society.....	21
Vlasova R. Y., Rahimova S. A.	
Estimation of productive potential of industrial enterprise	28
Dontsov S. S., Sherimova N. M., Dunenbaeva A. N.	
The benefits of corporate business in modern construction	34
Dyusembekova G. S., Krivochshyokova L. P.	
House building in the system of socio-economic policy of Kazakhstan regions.....	39
Dyusembekova G. S., Krivochshyokova L. P.	
Features of development of the international economic integration: theoretical approaches, stages of development and signs.....	45
Erkebayeva G. A., Akhmetova A. Zh.	
Formation of the quality management system of living in Kazakhstan.....	52
Eszhanova A. O., Nurgaliyev E. A.	
Economic importance of small and medium enterprise and its economic role.....	58
Kadisova A. S.	
Analytical overview of innovation development of Kazakhstan	66
Kořtanyuk E., Zeynulina A.	
Personnel management in organization.....	75
Kunyazova S. K., Kunyazov E. K.	
Rating system of a university personnel assessment as an instrument of personnel motivation.....	83
Kunyazova S. K., Kunyazov E. K.	
Motivation of the enterprise's personnel work	90
Kunyazova S. K., Kunyazov E. K.	
Directions of improvement of the university human resources management system	96
Mussagazhinova M., Kunyazova S.	
Theoretical basis on assessment of innovative potential of region.....	103
Rakhimova S. A.	
The integration approach to innovation process.....	109
Sabitova G. S., Galymzhankyzy M., Eschanova R. S.	
Export and import of the Republic of Kazakhstan	118

Sartova R. B.	
Conflicts in the organization, their causes and analysis	121
Trusheva Sh. A., Nurmukanov D. E.	
Investment value and its importance	127
Khassanova O., Zeynulina A.	
Marketing in the system of the higher education	133
Chuprina Y. V., Rakhmetova A. A., Eschanova R. S.	
State budget of Kazakhstan	139
Shafeeva L. A., Nazarova A. V., Bachmetova E. A.	
Strategy of "Kazakhstan-2050" as basis of formation of new financial policy of the country	146
Agybetova R. E., Torekhanov S. I.	
Problems of informatization in the field of tourism in the Republic of Kazakhstan	150
Our authors	158
Rules for authors	160

УДК 330.322.01(574.25)

Г. М. Бейсембаева

ПРОБЛЕМЫ И ПЕРСПЕКТИВЫ ИНВЕСТИЦИОННОГО РАЗВИТИЯ ПАВЛОДАРСКОЙ ОБЛАСТИ НА СОВРЕМЕННОМ ЭТАПЕ

Павлодарская область является одним из крупнейших индустриальных регионов Казахстана с успешной динамикой развития. Огромный природно-ресурсный потенциал области, наличие развитой производственной и социальной инфраструктуры, высокий научно-технический потенциал, ее связующая роль между Центральной Азией и Сибирью привлекают пристальное внимание промышленников и предпринимателей различных стран.

Город Павлодар и Павлодарская область сегодня - это экономически развитый и крупный индустриальный регион.

По итогам рейтинговой оценки социально-экономического развития областных центров Казахстана (по данным Министерства экономического развития и торговли) город Павлодар вошел в группу областных центров со средней динамикой развития, заняв 8 позицию среди них. К этим показателям экономического уровня можно добавить и другие привлекательные черты региона: развитая банковская сфера, растущий малый и средний бизнес, наличие специалистов высокого класса, современная транспортно-коммуникационная инфраструктура, присутствие иностранных инвесторов, наличие государственных программ развития.

В рамках программы форсированного индустриально-инновационного развития Республики Казахстан ГПФИИР на 2010-2014 годы в нашей области реализуются 180 инвестиционных проектов с общим объемом инвестиций 1316,2 миллиардов тенге. Если в 2010 году в области были введены в эксплуатацию 30 проектов с объемом инвестиций 95,1 миллиардов тенге, то в 2011 году - 54 проекта с объемом инвестиций 79,0 миллиардов тенге [1].

В настоящее время в области реализуются 72 проекта Карты индустриализации на сумму 693,2 миллиардов тенге. Практически все проекты, вошедшие в программу, высокотехнологичны и ориентированы на повышение «казахстанского содержания», удвоение экспортного потенциала и повышение производительности труда. К примеру, среди введенных производств наиболее технологичными можно назвать ТОО «Казахстанская вагоностроительная компания»; ТОО «Проммашкомплект»; АО «Казэнергокабель»; АО «Орика

– Казахстан»; АО «Каустик»; ТОО «Нефтехим ЛТД»; АО «Казахстанский электролизный завод». Продолжается реализация мощного проекта - строительство Бозшакольского ГОКа, среди крупных проектов и третий энергоблок на АО «Станция Экибастузская ГРЭС-2», а также модернизация АО «Павлодарский нефтехимический завод», восстановление энергоблоков ТОО «Экибастузская ГРЭС-1».

На сегодня 24 проекта вышли на полную 100% мощность, 10 проектов, введенных в 2012 году, выйдут на полную мощность в 3-4 кварталах текущего года, остальные проекты имеют загрузку свыше 60%. Разработан поэтапный план по загрузке мощностей этих проектов до 100%. Область имеет серьезные конкурентные преимущества для вложения инвестиций. К примеру, за полугодие 2012 г. в экономику региона инвестировано 78,1 млрд. тенге или 108,5% к соответствующему периоду 2011 года.

Дополнительным резервом роста экспортного потенциала является созданная по поручению Главы государства специальная экономическая зона «Павлодар». Принято постановление о землепользовании на территории СЭЗ, сформирована управляющая компания, разрабатывается ТЭО БИП (бюджетного инвестиционного проекта) [2].

В этом году начинается активная фаза реализации инновационных проектов 43 потенциальных участников, планирующих разместить новые производства на территории СЭЗ «Павлодар». В целом, до 2015 года планируется реализовать проекты стоимостью 252,8 миллиардов тенге с созданием 3 тысяч рабочих мест. Совместно с АО НАК «Казатомпром» будут реализованы два проекта по производству полиалюминия хлорида, ингибированной соляной кислоты. Общий объем инвестиций составит 898,5 миллионов тенге. В период до 2017 года АО «Каустик» будут реализованы 11 проектов, общий объем инвестиций составит 217 миллиардов тенге. В течение трех лет, с 2013 по 2016 годы, АО «Каустик» будет реализован совместный проект с российским предприятием ООО «НИТОЛ» по производству поликристаллического кремния с объемом инвестиций 165,5 миллиардов тенге.

В результате валовой региональный продукт нашей области к 2015 году увеличится на 11,5% и составит 1538,4 миллиардов тенге (рост на 158,7 миллиардов тенге), а ежегодные поступления в бюджет – на 3 миллиона долларов США.

В рамках ГПФИИР реализуются 168 инвестиционных проектов, 42 из которых уже введены в эксплуатацию. До 2016 года планируется реализовать еще 127 проектов. Это позволит привлечь в экономику более одного триллиона тенге и создать свыше 10 тысяч новых рабочих мест. В области объем ВРП достиг 1031,9 млрд тенге, что в 430 раз выше показателя 1993 года (2,4 млрд тенге). «Доля области в республиканском сегменте промышленного производства составила 7% (844 млрд тенге). За последние

десять лет в области создано 45 крупных промышленных предприятий. Налажен выпуск принципиально новых видов товаров: грузовых вагонов, бесшовных труб, необработанного алюминия, стали, фармацевтических препаратов, машиностроительной и химической продукции. Объем инвестиций в основной капитал составил 78,1 млрд. тенге или 108,5% к соответствующему периоду 2011 года. Из них 75,0% (58,6 млрд. тенге) – за счет собственных средств предприятий, организаций-застройщиков и граждан, 6,8% (5,3 млрд. тенге) - средств республиканского бюджета, 1,9% (1,5 млрд. тенге) – средств местного бюджета, 8,4% (6,6 млрд. тенге) – за счет заемных средств, 7,9% (6,1 млрд. тенге) – за счет иностранных средств. Активизация инвестиционной деятельности в рамках Государственной Программы по форсированному индустриально-инновационному развитию Республики Казахстан на 2010-2014 годы способствовала положительным тенденциям развития промышленности города [3].

В отраслевой структуре наибольший объем инвестиций приходится на обрабатывающую промышленность. Вложение инвестиций способствовало развитию действующих и вводу новых производств 4, в том числе:

- строительство второй очереди электролизного производства мощностью 250 тыс. тонн в год (АО «Казахстанский электролизный завод»);
- организация производства алюминиевой катанки (АО «Казэнергокабель»);
- строительство установки для вакуумирования стали (ПФ ТОО «KSPSteel»);
- организация производства марганцовистого литья (ТОО «Завод Format»);
- производство предизолированных труб (ТОО «Ainvest»);
- реконструкция системы электроснабжения на АО «Алюминий Казахстана»;
- установка для производства хлора и каустической соды мембранным методом (АО «Каустик»);
- производство точного литья (ТОО «СНН»);
- производство туалетной бумаги, бумажных полотенец и бумажных салфеток (ТОО «KazakstanProject»);
- улучшение качества выпускаемой продукции (АО «Сут»);
- реконструкция и модернизация газоочистных сооружений (ТОО ПФ «Кастинг»);
- реконструкция магистрали № 1, 27, 37 со строительством насосной станции (НС № 3) мощностью 10,0 тыс. кубов в час (АО «Павлодарэнерго»).

Продолжается реализация 12 инвестиционных проектов, вводимых в 2011-2014 годах. Объем их инвестиций составляет 182,7 млрд. тенге, количество рабочих мест – 3934.

География участников проектов была представлена достаточно обширно: многие регионы Республики Казахстан, Великобритания, Швеция, Германия,

Россия, Чехия, Корея. Кроме того многообразна была и тема представленных проектов: от технологий опреснения природных минерализованных источников и очищения промышленных сточных вод до энергосберегающих технологий в жилищно-коммунальном хозяйстве и инновационном производстве ветряных источников энергии. Непосредственно Павлодар признан республиканским лидером по выпуску инновационной продукции. На регион приходится 26% от всех производимых в Казахстане инновационных технологий.

Почему, несмотря на перспективы развития области, возникают проблемы в привлечении инвестиций. Инвесторы, еще не начавшие свою деятельность в стране, имеют ограниченное представление о существующих в ней инвестиционных возможностях. Отсутствие такой информации особенно заметно на региональном уровне: иностранные инвесторы знают только о крупных казахстанских городах.

Как сократить эти различия? Казахстану необходимо продолжать реформы и упрощать экономику в целях привлечения новых инвесторов. Также важно определить факторы, сдерживающие рост компаний на региональном уровне, и принять меры по устранению таких препятствий. Развитие инвестиционной культуры на основе организации встреч и конференций помогло бы зарубежным компаниям получать информацию об инвестиционных возможностях в Казахстана.

По мнению 55% респондентов, ведение бизнеса в Казахстане все еще осложняется целым рядом нерешенных политических, законодательных и административных вопросов. Высокий уровень коррупции и недостатки законодательства продолжают ограничивать казахстанский потенциал в области привлечения ПИИ.

Кроме того, излишняя зависимость от экспорта нефти еще раз подчеркивает, что перед РК стоит задача формирования более сбалансированной экономики, способной обеспечить устойчивый рост в долгосрочной перспективе.

Как мы понимаем, в казахстанской традиции отношения очень важны. Грамотно выстраивая отношения, можно добиться привлечения средств и существенного увеличения доходов. Чтобы самостоятельно управлять отношением к подведомственной территории со стороны вышестоящих властей и чиновников, как раз и важны репутация, имидж, бренд.

Многие представители власти связывают формирование имиджа или бренда в контексте инвестиционной привлекательности с разными задачами.

Четыре шага к устойчивому развитию в будущем

1. Уменьшение административных барьеров за счет снижения уровня бюрократии и повышения эффективности законодательства и прозрачности системы регулирования предпринимательской деятельности.

2. Сотрудничество в инновационной сфере за счет развития проектов в области НИОКР между зарубежными и российскими компаниями и

укрепления партнерства между университетами и производственными предприятиями.

3. Повышение инвестиционной привлекательности регионов за счет обеспечения более сбалансированного развития всех регионов Казахстана, реализации государственных программ по развитию регионов и разработке программ, учитывающих региональные особенности, для более активного привлечения инвесторов.

4. Совершенствование бизнес-образования за счет проведения инновационных программ совместно с зарубежными университетами и расширения списка специальностей, по которым ведется обучение на российских факультетах бизнеса.

Если нашей целевой группой являются Инвесторы-финансисты, то позиционирование региона играет здесь существенную роль. Им, по меньшей мере, нужно продемонстрировать ответы на следующие вопросы:

- сколько требуется вложить средств, какой может быть «вилка» расходов Инвестора и каково участие (или доля) власти в инвестициях;

- когда вернутся деньги, есть ли в регионе типовые сроки возвращения средств по различным проектам;

- какая бизнес-модель будет оптимальной, то есть, как деньги будут возвращаться и какова в этом роль администрации;

- есть ли команда для реализации, чем администрация будет помогать Инвесторам, кто и как будет курировать проекты, к кому обращаться в случае возникновения проблем;

- есть ли необходимые ресурсы, возможности, опыт для реализации проекта (например, электронные формы, шаблоны, документация);

- какие риски, проблемы, трудности могут возникнуть в ходе реализации проекта [5].

Осуществление грамотной инвестиционной политики требует четкого и максимально объективного анализа инвестиционного климата и определения критериев оценки инвестиционной ситуации в стране и регионах, разработки методической базы, адекватной экономической ситуации.

Анализ инвестиционного климата характеризует целая совокупность разработанных методов. Многомерный корреляционно-регрессионный анализ территориальной дифференциации уровней инвестиционного климата регионов Казахстана позволяет смоделировать причинно-следственные связи, исследовать закономерности формирования социально-экономических процессов. Результатом проведения регрессионного анализа является отнесение группы первичных признаков к некоторому фактору-функции, то есть разделение пространства признаков на классы, связанные определенными ограничениями.

При использовании многомерных статистических методов в экономических исследованиях необходимо учесть соблюдение следующих требований [6].

1) наличие элементов случайного процесса и стохастического характера связей;

2) массовый характер и подчиненность изучаемых явлений требованиям закона больших чисел;

3) однородность состава изучаемой статистической совокупности;

4) приоритет качественного (содержательного) подхода в постановке задачи и интерпретации результатов исследования.

Одной из основных особенностей казахстанской экономики является неоднородность финансового состояния регионов, что приводит к усилению соперничества между ними, то есть к межтерриториальной конкуренции. Конкурентоспособность региона является обобщенной характеристикой эффективности функционирования территории. Конкурентные позиции выигрывают в настоящее время только те страны и регионы, которые независимо от природных богатств, финансовых и человеческих ресурсов, проектируют свое развитие на основе опережающей стратегии всесторонней устойчивости конкурентоспособности на внутреннем и мировом рынках.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1 www.econompavl.gov.kz/page.php?page_id=12&lang=1

2 <http://articlekz.com/node/1044>

3 <http://www.zakon.kz/4584271-u-pavlodarskojj-oblasti-est-vse.html>

4 <http://www.economy.kz/region/spravka/pav/index.php/>

5 **Асаул, А. Н.** Основные направления повышения уровня инвестиционного климата региона в ретроспективном и перспективном развитии. / А. Н. Асаул, И. В. Денисова // «Регион: политика, экономика, социология». – № 1-2. – СПб., 2003.

6 **Аскинадзи, В. М., Максимова, В. Т.** Инвестиционное дело. – М. : Университетская книга, 2012.

Павлодарский государственный университет имени С. Торайгырова,
г. Павлодар. Материал поступил в редакцию 02.12.13.

Г. М. Бейсембаева

Қазіргі жағдайдағы Павлодар облысының инвестициялық дамуының мәселелері және перспективалары

С. Торайгыров атындағы Павлодар мемлекеттік университеті,
Павлодар қ. Материал 02.12.13 редакцияға түсті.

Г. М. Beisembayeva

Problems and prospects of investment development of Pavlodar region at the present time

S. Toraighyrov Pavlodar State University, Pavlodar.

Material received on 02.12.13.

Павлодар облысы Қазақстанның дамудың оң қарқынды ірі индустриялық аймақтарының бірі болып саналады. Облыс үлкен табиғи-ресурстық потенциалы дамыған өндірістік және әлеуметтік инфрақұрылымның барлығы, жоғары ғылыми-техникалық потенциалы, Орталық Азия және Сібірді байланыстыруы әр елдің кәсіпкерлерінің, соның ішінде өнеркәсіп саласы кәсіпкерлерінің назарын аудартады.

Pavlodar region is one of the largest industrial area of Kazakhstan with the successful development dynamics. Huge natural-resource potential of the area, a well-development industrial and social infrastructure, high scientific and technical, its connecting role between Central Asia and Siberia, attracts the attention of industrialists and businessmen from different countries.

УДК 657.479.3

Г. М. Бейсембаева

ВНЕДРЕНИЕ ИННОВАЦИОННЫХ МЕТОДОВ УПРАВЛЕНИЯ ОРГАНИЗАЦИЕЙ КАК ОДНОГО ИЗ ИНСТРУМЕНТОВ СНИЖЕНИЯ СЕБЕСТОИМОСТИ

Инновационные методы управления предприятием актуальны и в наше время, так как эффективное управление позволяет создать условия для рационального функционирования всех подразделений предприятия, что может быть выражено в качественной продукции, выполнении всех работ и заказов в срок, получении прибыли, необходимой для текущей работы организации, и ее дальнейшего развития, ресурсосбережении, а главное в снижении себестоимости продукции.

В экономической литературе, посвященной проблемам управления, существует множество разнообразных концепций по определению управления и выделению этапов ее развития. Для теории управления характерен активный

поиск новой парадигмы, способной определить решения современных проблем управления организацией. Одной из ключевых управленческих проблем является формирование информационной системы с позиции теории и практики. Относительно данной проблемы управление организацией можно определить как формализованное представление системы управления, и цель заключается в отражении множества отдельных элементов со всеми их свойствами, функциями, особенностями, в установлении взаимозависимостей и взаимосвязей. Для современного состояния научной разработки проблем управления характерен дифференцированный подход специалистов к анализу его сущности.[1] Управление определяют по-разному. Очевидно, необходимо не столько дать универсальную трактовку понятия управления, сколько представить подход к проблеме с позиций представителей различных научных направлений

Что такое инновации в сфере управления?

Инновации в сфере управления могут быть определены как отход от традиционных принципов управления, процессов и методик, значительно изменяющий принцип работы менеджеров. Рассмотрим, как обычно работают менеджеры. Их работа включает:

- определение целей и планирование;
- мотивацию сотрудников и согласование подходов;
- координирование и управление деятельностью;
- накопление и распределение ресурсов;
- приобретение и применение знаний;
- приобретение, развитие и поддержку деловых связей;
- поиск и развитие талантов;
- понимание и балансирование требований клиентов .

В большой организации единственный путь изменить работу менеджеров – это пересмотреть процессы управления.

Как стать новатором в сфере управления?

Для инновации необходимо собрать определенные компоненты:

- неразрешимая проблема, требующая свежих идей;
- новые принципы или система взглядов и понятий, которые дадут новые подходы;
- пересмотр традиций и догм, которые ограничивают творческое мышление;
- примеры и аналогии, которые помогут по-новому определить возможности.[2]

Трудно догадаться, является ли принцип управления новым, если вы не знаете, какие принципы являются устаревшими. Современная практика управления базируется на принципах специализации, стандартизации, планирования и контроля, иерархии и преимущества внешнего вознаграждения, которым уже более 100 лет. Менеджеры поколениями «откапывали» эти принципы ради

конкурентных преимуществ. Но после десятилетий «копания» шанс найти хотя бы маленький самородок нового принципа управления в хорошо исследованных «пещерах» очень мал [3]. Чтобы выжить в условиях увеличивающегося рынка товаров и услуг, компания должна создать уникальный товар для клиента, который может быть произведен только служащими, желающими ежедневно работать, использовать свое воображение и новаторские способности.

Одним из приоритетных показателей, характеризующих работу предприятий, является себестоимость продукции. От ее уровня зависят финансовые результаты деятельности предприятий, темпы расширенного воспроизводства, финансовое состояние хозяйствующих субъектов. Себестоимость продукции – один из важнейших экономических показателей деятельности предприятий, выражающий в денежной форме все затраты предприятия, связанные с производством и реализацией продукции [4]. В себестоимости продукции отражаются разные стороны хозяйственной деятельности, аккумулируются результаты использования всех производственных ресурсов. Вместе с тем необходимо отметить, что себестоимость – это неустойчивая категория, которая требует управления, координирования и контроля. Вот почему проблема снижения себестоимости продукции является одним из главных приоритетов в процессе управления для любого предприятия. Получение наибольшего дохода при наименьших затратах, экономии трудовых, материальных и финансовых ресурсов зависит от того, как фирма решает вопросы, связанные со снижением себестоимости. Успех в управлении предприятием как одного из инструментов в снижении себестоимости зависит от правильности выбора метода учета затрат на предприятии, а также контроля и постоянного поиска оптимизированных путей снижения себестоимости продукции.

Основными проблемами, которые необходимо исследовать в данной сфере, являются постоянное совершенствование механизма формирования и поиск эффективных путей снижения себестоимости продукции. Это имеет большое значение для любого предприятия, так как является одним из источников накопления для расширения производства [5].

Получение наибольшего эффекта с наименьшими затратами, то есть по сути дела снижение себестоимости продукции - является актуальным для предприятия любого типа и при любой экономической формации. Важно при этом методически правильно подойти к выработке практических рекомендаций. Оптимальным путем является выполнение тщательного структурного анализа себестоимости продукции предприятия.

Выявление резервов снижения себестоимости должно опираться на комплексный технико-экономический анализ работы предприятия: изучение технического и организационного уровня производства, использование производственных мощностей и основных фондов, сырья и материалов, рабочей силы, хозяйственных связей.

Основными факторами снижения себестоимости можно считать следующие:

Решающим условием снижения себестоимости служит непрерывный технический прогресс, т.е. инновации. Внедрение новой техники, комплексная механизация и автоматизация производственных процессов, совершенствование технологии, внедрение прогрессивных видов материалов позволяют значительно снизить себестоимость продукции [6].

Серьезным резервом снижения себестоимости продукции является расширение специализации и кооперирования. На специализированных предприятиях с массово-поточным производством себестоимость продукции значительно ниже, чем на предприятиях, вырабатывающих эту же продукцию в небольших количествах. Развитие специализации требует установления и наиболее рациональных кооперированных связей между предприятиями.

Снижение себестоимости продукции обеспечивается прежде всего за счет повышения производительности труда. С ростом производительности труда сокращаются затраты труда в расчете на единицу продукции, а следовательно, уменьшается и удельный вес заработной платы в структуре себестоимости.

Предприятие имеет возможность влиять на величину затрат материальных ресурсов, начиная с их заготовки. Сырье и материалы входят в себестоимость по цене их приобретения с учетом расходов на перевозку, поэтому правильный выбор поставщиков материалов влияет на себестоимость продукции. Важно обеспечить поступление материалов от таких поставщиков, которые находятся на небольшом расстоянии от предприятия, а также перевозить грузы наиболее дешевым видом транспорта [7]. При заключении договоров на поставку материальных ресурсов необходимо заказывать такие материалы, которые по своим размерам и качеству точно соответствуют плановой спецификации на материалы, стремиться использовать более дешевые материалы, не снижая в то же время качества продукции.

Основным условием снижения затрат сырья и материалов на производство единицы продукции является использование прогрессивных видов материалов, внедрение технически обоснованных норм расходов материальных ценностей.

Сокращение затрат на обслуживание производства и управление также снижает себестоимость продукции. Размер этих затрат на единицу продукции зависит не только от объема выпуска продукции, но и от их абсолютной суммы. Чем меньше сумма цеховых и общезаводских расходов в целом по предприятию, тем при прочих равных условиях ниже себестоимость каждого изделия.

Себестоимость продукции находится во взаимосвязи с показателями эффективности производства. Она отражает большую часть стоимости продукции и зависит от изменения условий производства и реализации

продукции. Существенное влияние на уровень затрат оказывают технико-экономические факторы производства. Это влияние проявляется в зависимости от изменений в технике, технологии, организации производства, в структуре и качестве продукции и от величины затрат на ее производство. Анализ затрат, как правило, проводится систематически в течение года в целях выявления внутрипроизводственных резервов их снижения [8].

Спрос во многом определяется ценой товара или услуги. При этом снижение цены способствует увеличению спроса. В связи с этим актуализируется проблема снижения затрат на производство и реализацию этой продукции, что позволяет предприятию снижать себестоимость продукции, регулируя таким образом цены и рентабельность продукции.

В настоящее время в условиях кризиса мировой экономической системы для предприятий Казахстана становится важной эффективная организация производства. Кризис ставит в тяжелое положение не только предприятия, но и потребителей, от уровня покупательской способности которых зависят объемы продаж производимой продукции. И в новых условиях выживание возможно только при увеличении эффективности работы предприятия, минимизации издержек и максимизации прибыли. Таким образом, получение наибольшего эффекта с наименьшими затратами, экономия трудовых, материальных и финансовых ресурсов зависят от того, как решает предприятие вопросы снижения себестоимости продукции.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

- 1 **Кальницкая, И. В.** Модель управления предприятием с позиции структурного подхода // Региональная экономика: теория и практика. – 2009. – № 24. – С. 35–38.
- 2 Основы управления предприятием: Современные тенденции в управлении / Под ред. Г. И. Андреева, В. А. Тихомирова. – М. : Финансы и статистика, 2005. – 400 с.
- 3 **Мильнер, Б. З.** Теория организации : учебник. – М. : Инфра, 2009. – 864 с.
- 4 **Грибов, В. Д.** Менеджмент: учебное пособие. – М. : КНОРУС, 2007. – 280 с.
- 5 **Веснин, В. Р.** Стратегическое управление. – М. : ТК Велби. Изд-во Проспект, 2006. – 328 с.
- 6 Экономика предприятия / Под ред. Волкова О. И. – М. : ИНФРА-М, 2001. – С. 235–426.
- 7 Экономика предприятия : учебник / Под ред. проф. Сафронова Н. А. – М. : «Юристъ», 1998. – С. 57.

8 Пустовит, А. Особенности учета производственных расходов и калькулирования себестоимости готовой продукции / А. Пустовит // Бухгалтерский учет и аудит. – 2002. – № 5. – С. 3–11.

Павлодарский государственный университет имени С. Торайгырова,
г. Павлодар. Материал поступил в редакцию 05.12.13.

F. M. Beisembayeva

Ұйымдарды басқаруда инновациялық әдістерді нығайту өзіндік құнды азайту тәсілдерінің бірі ретінде

С. Торайгыров атындағы Павлодар мемлекеттік университеті,
Павлодар қ. Материал 05.12.13 редакцияға түсті.

G. M. Beisembayeva

Implementation of innovative methods of management of organization as a tool to reduce costs

S. Toraighyrov Pavlodar State University, Pavlodar.
Material received on 05.12.13.

Қазіргі уақытта кәсіпорындарды басқарудың инновациялық әдістері өзекті болып табылады, яғни кәсіпорындардың барлық бөлімдерін ұтымды жұмыс істету үшін тиімді басқару жақсы жағдай жасайды, атап өтсек сапалы өнім өндіруге, барлық жұмыстар мен тапсырыстардың уақытында орындалуына, ұйымдардың жұмыстарының ары қарай жетілдірілуіне және ең негізгісі өнімнің өзіндік құнының төмендеуіне мүмкіндік жасайды.

Innovative methods of enterprise management are relevant in our time because the effective management allows to create conditions for the efficient functioning of all business units, which can be expressed in high-quality products, execution of all kinds of work and orders on term, making a profit necessary for the ongoing work of organization, its further development, and above all in products cost decline.

УДК 338.2:004

Е. А. Богданова, С. К. Кунязова

ВЛИЯНИЕ ИНФОРМАЦИОННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ НА СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКУЮ ЖИЗНЬ ОБЩЕСТВА

В статье раскрывается влияние информатизации общества на основные аспекты социальной и экономической жизни.

Знаменитый афоризм канадского социолога М. Маклюэна «Средство передачи сообщения само является сообщением» – хорошо знаком любому, кто интересуется проблемами электронной культуры и влиянием новых технологий на социум. Канадский ученый подразумевал, что тип общества в значительной степени определяется типом коммуникации, который в нем доминирует.

Американский экономист К. Келли распространил эту идею на экономическую сферу: «... коммуникации – это не просто сектор экономики. Коммуникация – это сама экономика». Информационные технологии стали мощной, интенсивно развивающейся отраслью мирового хозяйства.

По мере развития информационных технологий и усиления влияния информационных процессов на экономику и общество в целом происходит переосмысление теоретических концепций, отражающих данные события.

Теория информационного общества рассматривается как составная часть постиндустриальной концепции. Сторонники теории информационного общества связывают его становление с доминированием четвертого сектора экономики, следующего за сельским хозяйством, промышленностью и сектором услуг, где капитал и труд – основа индустриального общества – уступают место информации – основе информационного общества.

У всех, кто интересуется исследованиями в данной области, возникают два вопроса. Во-первых, что конкретно относится к сфере информационной экономики, какие отрасли она включает. Во-вторых, какова значимость и принципиальная новизна происходящих под влиянием информационных технологий изменений.

Существует несколько вариантов смыслового наполнения информационных технологий. В соответствии с отраслевым классификатором Бюро по статистике труда США выделяют следующие составляющие технологического треугольника новой информационной среды: связь (средства связи, бытовая аудио- и видеоаппаратура, телеграфное и телефонное оборудование, радио- и телевидение), вычислительную технику и средства массовой информации (включая поздравительные открытки, реклама,

копирование, коммерческий дизайн, ретуширование, деловые услуги, кинематограф, прокат видеофильмов).

Новая информационная среда дает ряд принципиальных социально-экономических преимуществ тем странам, которые ее используют.

С помощью Интернета и сопутствующих систем и технологий информация о рынках и ценах в глобальных масштабах становится все более доступной для потенциальных покупателей и продавцов. Мировой рынок из абстрактной категории превращается в реально существующую данность. Глобализация экономической деятельности идет в области международной торговли, международного движения факторов производства, международных финансовых операций. Возник глобальный рынок капитала, который действует в реальном времени: скорость транзакций такова, что потоки капитала перемещаются практически мгновенно. В финансовой области наиболее динамично происходит расширение валютных операций и сделок с ценными бумагами, включая производные финансовые инструменты. В области международной торговли интенсивно нарастает торговля услугами, технологиями, объектами интеллектуальной собственности.

Формирование систем обмена информацией происходит, невзирая на региональные границы. Другие, более традиционные формы международного сотрудничества обладают ограниченными возможностями информационного обмена, в то время как виртуальные сети позволяют преодолевать это ограничение. Создается единое информационное пространство, порождающее положительные последствия для лиц, имеющих к нему доступ и обладающих потенциальными возможностями его пополнения и качественного улучшения.

Одним из наиболее значимых результатов информационного влияния в литературе называется расширение культурных связей между людьми различных регионов. Современные средства коммуникации в самом деле дают возможность осуществлять ежедневные контакты индивида с другими индивидами, независимо от их местоположения и степени удаленности друг от друга. Формируются общие культурные ценности и понятные в мировом масштабе стереотипы. Современному человеку доступен огромный объем информации о моделях поведения, культуре и образе жизни, отличных от тех, которые свойственны его собственной среде. Следовательно, он имеет больше возможностей проведения самостоятельной оценки этих вопросов, получая информацию в более непосредственном виде.

Информации стало больше, и она стала доступнее для широкого круга лиц. Но этот же колоссально возросший объем информации создает и определенные трудности. Информация продолжает расти, неизбежная противоречивость источников увеличивает противоречивость самой информации. В своей статье «Рациональность как процесс и продукт мышления» американский экономист Герберт Саймон отмечает, что информация является несомненным благом

лишь в мире, где ее мало, а в условиях, когда вокруг предлагается большое количество разнообразной информации, она зачастую начинает играть отрицательную роль, отвлекая нас от существенного. Действительным благом, редким ресурсом в этих условиях становится не информация, а внимание. Возникает явление, получившее название феномен «информационных шумов» – ситуация, когда затрудняется принятие рационального решения вследствие стремительного увеличения объема избыточной информации, что снижает потенциальный рост эффективности производства. Сложностью становится уже не факт получения информации, а возможность ее качественной обработки. Зачастую мы выбираем не информацию, а источник информации. Именно это подтверждает теория информационных каскадов, популярная в последние годы.

В то же время происходит вытеснение традиционных групповых связей функциональными информационными, что сопряжено с развитием взаимного отчуждения между людьми. Меняются факторы формирования человеческой личности, мотивация индивидов, их видение мира. Человек, общаясь с другими людьми посредством сети, теряет способность к свободному личностному общению, угасают традиционные способы коммуникации, ослабевают персональные связи.

Средства распространения информации навязывают единую модель восприятия окружающего мира, в результате чего возникает проблема реализации личностной свободы как права выбора образа жизни. Глобализация зачастую приводит к такой «рационализации» общества, когда происходит «отчуждение человеческого разума», его обобществление.

Интернет создает потенциальную возможность для вмешательства во внутренние дела государства, проникновения в закрытые до этого сферы и области, относящиеся к сферам государственных интересов и национальной безопасности. Источник информации достаточно часто бывает трудно определить и нейтрализовать. Возможным становится хищение информации, распространение компьютерных вирусов, тайный мониторинг сети, взлом сетей и поражение их работы.

Особо следует сказать о сохраняющейся асимметричности в доступе к информационным источникам в различных странах. Данное явление получило название «цифровой разрыв», и оно представляет собой одну из основных проблем распространения информационных технологий. «Цифровой разрыв» измеряется в соответствии с условной шкалой, состоящей из пяти характеристик.

Первая характеристика – физический доступ, то есть наличие потенциальной возможности использовать инфраструктуру, программное обеспечение и оборудование.

Второе – это финансовый доступ, то есть наличие экономических возможностей для регулярной оплаты услуг Интернета.

Третья характеристика – это когнитивный доступ, он определяется способностью осуществить поиск и получение необходимой информации, обработать и применить ее в своей деятельности.

Четвертое – доступ к значимой информации.

Если пользователь имеет выход в Интернет, но при этом не может найти данные на известном ему языке или действительно полезные сведения, то это обесценивает исполнение трех вышеуказанных характеристик. Наконец, еще одна важная характеристика – политический доступ – возможность населения влиять на политический процесс и распределение общественных благ. Выполнение этих пяти требований затруднено во многих странах.

С аналогичными трудностями сталкивается сегодня и Казахстан. Сложность ситуации усиливается рядом специфических факторов: крайней неоднородностью нашего общества, структурными проблемами. Однако интеграция в современную глобальную экономику становится для нас не просто желательной, но необходимой, и одним из первых шагов в этом направлении является вовлечение России и Казахстана в мировое информационное пространство.

Под влиянием информационных технологий значительно модифицируется деятельность основных субъектов национального хозяйства: потребителей, фирм, государства.

Упрощение взаимодействия потребителя с производителем благодаря возможностям информационных технологий создает предпосылки для смещения интересов потребителя из долгосрочного периода в краткосрочный. В условиях повышения степени информированности возрастает возможность принятия гибких решений.

Большая открытость с точки зрения информации и большая гибкость с точки зрения принятия решений ставит бизнес в условия более сильной конкуренции и предъявляет новые требования к его развитию.

Ведение бизнеса в таких условиях требует новых подходов. Появился термин «информационная прибыльность» компании, означающий способность компаний и других организаций оптимально и систематически использовать информацию для достижения стратегических целей – это способ объединения информационных навыков компании с теми преимуществами, которые дают электронные формы обмена.

И вертикальная иерархия, считавшаяся наиболее эффективной системой управления в индустриальном обществе, утрачивает свою значимость. Проблемы становятся все более диверсифицированными, а связь с нижестоящими звеньями – менее гибкой.

Сейчас Вертикальная система организации управления повсеместно дополняется горизонтальными взаимодействиями. Начинают активно использоваться те преимущества, которые создает в организационном отношении сетевая структура.

Возникает новая организационная форма, определяемая как сетевое предприятие.

При этом согласование действий осуществляется головным офисом – «брокером», а связь головного офиса с подразделениями обеспечивается посредством Интернета и электронных средств коммуникации.

Сейчас, можно говорить если не об отмирании крупных корпораций, то по крайней мере об их сетевизации и вынужденной адаптации к происходящим информационным изменениям. Сетевое предприятие пока еще только набирает опыт работы в новой экономической среде.

Государству присущи все основные признаки, которые свойственны крупной корпорации: государство обладает бюджетом, доходами и расходами, «акционерами» и «клиентами» в одном лице, которыми являются граждане. Следовательно, перед современным государством стоят те же самые задачи в смысле изменения системы управления, которые стоят перед фирмой в условиях информационного общества: повышение эффективности производства посредством использования новых моделей управления. Соответственно, государство начинает применять методы, похожие на те, которые применяет фирма.

Например, точно так же, как современная фирма стремится максимально изучить своих существующих и потенциальных клиентов и развивать персонализированный маркетинг, государство стремится получить максимум информации о своих гражданах и наиболее эффективно реализовывать свои конституционные задачи. Формируются сетевые подходы в области государственного управления.

Информационные технологии экономят транзакционные издержки по сбору и обработке поступающей информации, повышают степень эффективности работы государственного аппарата, облегчают взаимодействие граждан и предприятий с правительственными учреждениями. Электронное правительство (e-government) дает возможность использовать более прозрачные способы ведения коммерческих операций с различными подразделениями правительства, обеспечивает двусторонние консультации и лучшую подотчетность правительственных органов перед своими избирателями.

Использование информационных технологий государственными органами направлено на решение двух основных задач: создание более демократичного государства и повышение эффективности работы государственного аппарата. Но реализация идеи электронного правительства на деле сопряжена с высокими издержками.

Сохраняется и проблема открытости информации. Взаимный обмен информацией между правительством и гражданами, который предполагает идея электронного правительства, может привести к чрезмерной открытости персональной информации, что вызывает определенное беспокойство пользователей.

В последнее время увеличивается присутствие государственных органов в Интернете. Правда, в основном речь идет об информационных функциях, а не о связях с общественностью через Интернет и не о масштабном предоставлении государственных услуг. Однако мы уже можем говорить о какой-то степени реализации на практике идеи электронного правительства. По всей видимости, в дальнейшем этот процесс будет идти параллельно с формированием информационного общества.

Выдающийся американский экономист Вито Танзи называет восемь «фискальных термитов», разъедающих основания налоговой системы страны: (1) электронная коммерция, (2) электронные деньги, (3) внутрикорпоративная торговля, (4) оффшорные финансовые центры, (5) деривативы и хеджевые фонды, (6) неспособность облагать налогом финансовый капитал, (7) растущая зарубежная деятельность индивидов, включая инвестирование сбережений за границу, покупки за границей.

Посредством электронной коммерции и электронных денег правительство в перспективе будет терять все большую и большую часть налоговых поступлений, что связано как с виртуализацией транзакций, так и с появлением нарастающего количества товаров, которые могут передаваться в цифровом виде, а это затрудняет определение субъекта налогообложения и контроль над осуществлением налоговых процессов. Косвенным образом электронные процессы усиливают и формирование оффшорных финансовых компаний, которые также способствуют утечке налоговых поступлений. Становится все сложнее осуществлять эффективное налогообложение, поскольку факторы производства, прежде всего капитал, приобретают огромную мобильность и возможности перелива.

Уже выдвинут ряд международных инициатив в плане модификации налоговых систем различных стран с учетом требований глобального мирового экономического и социально-политического пространства.

Бурный рост электронных форм обмена вызывает серьезные изменения финансовых инструментов и механизмов, которые обслуживают онлайн-сделки. Происходит пересмотр государством отношения к денежно-кредитной системе в целом и банковскому сектору, в частности. Процесс переключения на систему электронных платежей идет в развитых странах достаточно быстро. Основными проблемами здесь остаются международные стандарты, надежная система защиты, расширение сферы применения электронных форм платежей, поиск наиболее оптимальных схем.

Сейчас много потенциальных клиентов онлайн-банковских услуг, которые пока еще не получили должного развития. Это объясняется целым рядом причин: проблемами самого банковского сектора (Интернет-проекты требуют существенных ресурсов, которыми обладают далеко не все банки), неотлаженностью системы расчетов и механизмов оплаты,

недоверием клиентов к банковской системе. Развитие электронных методов ведения бизнеса будет происходить, по всей видимости, параллельно с совершенствованием хозяйственного механизма.

Потенциал информационной экономики дает странам шанс использовать эти накопленные знания для достижения высоких экономических показателей и полноправного, эффективного участия в современном глобальном пространстве.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

- 1 **Тапскотт, Д.** Электронно-цифровое общество / Д. Тапскотт. – К. : «INT-press». Издательство. – М. : «Релф-бук», 1999. – С. 393.
- 2 **Кастельс, М.** Информационная эпоха: экономика, общество и культура / М. Кастельс; под ред. О. И. Шкаратана. – М. : ГУ ВШЭ, 2000. – С. 50.
- 3 **Саймон, Г. А.** Рациональность как процесс и продукт мышления. THESIS, Осень 1993. Вып.3. – С. 16-38.
- 4 **Ритцер, Дж.** Макдональдизация общества. В книге: Традиционные и новые ценности: политика, социум, культура. – М., 2001. – С. 19-46.
- 5 **Кастельс, М.** Информационная эпоха: экономика, общество и культура / М. Кастельс; под ред. О. И. Шкаратана. – М. : ГУ ВШЭ, 2000. – С. 174.
- 6 **Фукуяма, Ф.** Доверие. Социальные добродетели и созидание благосостояния / Ф. Фукуяма // Новая постиндустриальная волна на Западе.
- 7 **Дынкин, А. А.** Мировая экономика: прогноз до 2020 г. – М. : Издательство «Магистр», 2008. – С. 90.

Павлодарский государственный университет имени С. Торайгырова,
г. Павлодар. Материал поступил в редакцию 10.12.13.

Е. А. Богданова, С. К. Кунязова

Қоғамның әлеуметтік-экономикалық өміріне ақпараттық технологиялардың ықпалы

С. Торайгыров атындағы Павлодар мемлекеттік университеті,
Павлодар қ. Материал 10.12.13 редакцияға түсті.

Y. Bogdanova, S. Kunjazova

Impact of information technology on socio-economic life of society

S. Toraihyrov Pavlodar State University, Pavlodar.

Material received on 10.12.13.

Мақалада әлеуметтік және экономикалық өмірдің негізгі аспектілеріне қоғамның ақпараттануының ықпалы қарастырылады.

The article explains the impact of informatization of society on basic aspects of social and economic life.

УДК 338.4

Р. Ю. Власова, С. А. Рахимова

ОЦЕНКА ПРОИЗВОДСТВЕННОГО ПОТЕНЦИАЛА ПРОМЫШЛЕННОГО ПРЕДПРИЯТИЯ

В статье раскрывается сущность и содержание экономической категории «производственный потенциал». Рассматриваются научные подходы отечественных исследователей к определению данного понятия. В статье рассматриваются теоретико-методологические основы оценки производственного потенциала промышленного предприятия. Осуществляется сравнение различных методик для оценки производственного потенциала и выбор наилучшей из них. Обосновывается расширение выбранной методики, определяются показатели оценки вводимых составляющих производственного потенциала и приводится поэтапный алгоритм оценки.

Актуальность данной темы обусловлена тем, что на современном этапе развития экономики важную роль в формировании новой системы хозяйствования играет производственный потенциал предприятия. Так как знание его качественных и количественных характеристик, экономически целесообразных условий его формирования позволяет руководителям предприятий принимать основополагающие стратегические решения. Это выводит в число наиболее актуальных экономических проблем, возникающих перед руководителями предприятий, проблему формирования производственного потенциала предприятия и оценки эффективности его использования. Таким образом, актуальность этой темы заключается в том, что каждое предприятие, обладая собственностью, стремится ее преумножить. Результат использования собственности подразумевает эффективное использование потенциала предприятия. Принцип действующего предприятия предполагает непрерывность деятельности, которая может быть обеспечена наличием и неуклонным ростом потенциала предприятия. Следовательно, перед руководителем стоит задача не только не допустить спада и банкротства, но и обеспечить прирост потенциала.

Производственный потенциал - это объем продукции, который предприятие в состоянии произвести при полном вовлечении в процесс производства и при полном использовании имеющихся ресурсов [1, с.18].

В состав производственного потенциала входят следующие виды ресурсов:

Материальные ресурсы – совокупность средств и предметов труда, основной и оборотный капитал;

Трудовые ресурсы – потенциальная рабочая сила, выражающаяся в численности трудоспособных работников;

Финансовые ресурсы – денежные средства, находящиеся в распоряжении организаций.

Оценка производственного потенциала подразумевает анализ имеющихся возможностей (правил, методов и способов) материализации идеи (изготовления продукта) или оценку технической осуществимости доведения идеи до стадии готовности продукта к использованию или продаже.

Методика определения уровня производственного потенциала включает в себя следующие этапы:

Подготовительный этап:

1) определение уровней производственного потенциала предприятия и их характеристика;

2) разработка обобщающих и частных показателей оценки эффективности использования потенциала предприятия по видам (основные и оборотные фонды, трудовые ресурсы);

3) определение пороговых значений показателей, определенных в п.2. с учетом уровней производственного потенциала предприятия, определенных в п.1. Для экспресс-оценки уровня потенциала предприятия были выбраны следующие показатели и экспертным путем определены их пороговые значения.

Оценка состояния производственной составляющей:

Износ основных фондов. Данный показатель определяется отношением суммы износа основных фондов к их первоначальной стоимости. Уровень этого показателя для оценки производственного потенциала предприятия имеет следующую шкалу:

– уровень производственного потенциала предприятия А - менее 50% - умеренный;

– уровень производственного потенциала предприятия В - 51-69 % - требующий обновления;

– уровень производственного потенциала предприятия С - 70 % и более - значительный.

– соотношение коэффициентов обновления и выбытия основных фондов.

Коэффициент обновления. Рассчитывается как отношение стоимости поступивших основных фондов к стоимости основных фондов на конец года.

Коэффициент выбытия. Рассчитывается как отношение стоимости выбывших основных фондов к стоимости основных фондов на начало года. Уровень этого показателя для оценки производственного потенциала предприятия имеет следующую шкалу:

- уровень производственного потенциала предприятия А «больше или равно» 1;
- уровень производственного потенциала предприятия В «равно» 0,5 - 1;
- уровень производственного потенциала предприятия С «меньше или равно» 0,5.

Фондоотдача. Данный показатель определяется отношением выручки от реализации продукции к среднегодовой стоимости основных средств. Рост фондоотдачи является одним из факторов интенсивного роста объема выпуска продукции. Уровень этого показателя для оценки производственного потенциала предприятия имеет следующую шкалу:

- уровень производственного потенциала предприятия А «больше или равно» 1;
- уровень производственного потенциала предприятия В «равно» 1;
- уровень производственного потенциала предприятия С «меньше или равно» 1.

Оценка состояния материальной составляющей:

Доля переменных затрат в себестоимости продукции. Уровень этого показателя для оценки производственного потенциала предприятия имеет следующую шкалу:

- уровень производственного потенциала предприятия А «равно» 80 % и более;
- уровень производственного потенциала предприятия В «равно» 50 % - 79 %;
- уровень производственного потенциала предприятия С «меньше или равно» 50 %.

Соотношение изменения цен на сырье, материалы и изменения цен на продукцию. В случае если значение данного соотношения « более 1» - это соотношение называется «диктат поставщика». Если значение показателя «равно 1» - это «соотношение равнодействия». Если же значение данного соотношения «менее 1» - это уже «диктат производителя». Уровень этого показателя для оценки производственного потенциала предприятия имеет следующую шкалу:

- уровень производственного потенциала предприятия А «меньше или равно» 1;
- уровень производственного потенциала предприятия В «равно» 1;
- уровень производственного потенциала предприятия С «больше или равно» 1.

Материалоотдача. Данный показатель определяется как отношение выручки от реализации продукции к материальным и приравненным к ним

затратам в себестоимости продукции. Уровень этого показателя для оценки производственного потенциала предприятия имеет следующую шкалу:

- уровень производственного потенциала предприятия А «больше или равно» 1,5;
- уровень производственного потенциала предприятия В «равно» 1 - 1,5;
- уровень производственного потенциала предприятия С «меньше или равно» 1.

Оценка состояния кадровой составляющей:

Соотношение коэффициента оборота по приему и коэффициента оборота по выбытию. Коэффициент оборота по приему определяется отношением числа принятых за определенный период времени к среднесписочной численности в течение рассматриваемого периода. Коэффициента оборота по выбытию определяется отношением числа уволенных за определенный период времени к среднесписочной численности в течение рассматриваемого периода. Уровень этого показателя для оценки производственного потенциала предприятия имеет следующую шкалу:

- уровень производственного потенциала предприятия А «больше или равно» 1;
- уровень производственного потенциала предприятия В «равно» 0,5 - 1;
- уровень производственного потенциала предприятия С «меньше или равно» 0,5.

Профессиональный состав кадров. Присвоение указанной качественной характеристики осуществляется на основе экспертной оценки. Уровень этого показателя для оценки производственного потенциала предприятия имеет следующую шкалу:

- уровень производственного потенциала предприятия А - соответствует потребности;
- уровень производственного потенциала предприятия В - необходимо обучение и обновление персонала;
- уровень производственного потенциала предприятия С - не соответствует потребностям, необходимо радикальное обновление персонала.

Изменение выработки на одного работающего. Выработка определяется отношением объема произведенной продукции к среднесписочной численности работающих. Затем рассчитывается изменение выработки как отношение выработки текущего периода к выработке предыдущего периода. Уровень этого показателя для оценки производственного потенциала предприятия имеет следующую шкалу:

- уровень производственного потенциала предприятия А «больше или равно» 10 %;
- уровень производственного потенциала предприятия В «равно» 0 - 10 %;
- уровень производственного потенциала предприятия С «меньше или равно» 0.

4) присвоение каждому значению показателя, попавшему в интервал, определенный в п.3., бальной характеристики. Наибольший балл должен соответствовать самому благоприятному интервалу, наименьший балл - самому критическому интервалу;

5) определение минимального и максимального значения бальной шкалы в пределах используемой группы показателей;

6) присвоение интервалам, определенным в п.3, бальных значений. Рекомендуется проводить данную градацию, используя метод экспертной оценки;

7) определение экспертным путем значимости каждой составляющей в зависимости от региональной или отраслевой принадлежности предприятия в целях определения итогового уровня производственного потенциала предприятия хозяйствующего субъекта.

Предлагаемая методика определения уровня производственного потенциала предприятия обладает рядом преимуществ, среди которых можно выделить:

- пригодность методики для использования ее как отдельными промышленными предприятиями, так и при комплексном изучении тенденций в отрасли, регионе и так далее;

- структурированность, которая позволяет четко выделить и сформулировать проблемы в управлении производственным потенциалом, подлежащие решению;

- доступность понимания результатов всем персоналом предприятия.

Производственный потенциал оценивается через систему показателей, которые делятся на 2 группы:

1. состояние ресурсного потенциала – оценивается обеспеченность деятельности и качественная пригодность этих ресурсов;

2. использование ресурсного потенциала – оценивается выход продукции, услуг на единицу ресурса или всех ресурсов вместе взятых [2, с. 4].

В настоящее время существуют два общепринятых подхода к анализу ресурсного потенциала предприятия.

Первый подход основан на так называемой цепочке ценностей М. Портера и включает в себя оценку собственно ресурсов и эффективности их использования, финансовый анализ и сравнительный анализ [3, с. 78].

Второй подход представляет собой традиционный анализ хозяйственной деятельности, часто выражающийся в простом финансовом анализе.

Ни первый, ни второй подходы не могут быть признаны по отдельности абсолютно эффективными в наших условиях, поскольку, с одной стороны, ориентированы на зарубежные методологические принципы и информационную базу, а с другой — больше отвечают целям тактического, а не стратегического управления. Поэтому, в качестве рассмотрения

зарубежного опыта повышения производственного потенциала современных предприятий рассмотрим методики анализа потенциала предприятий, используемых в Японии [4, с. 32].

К этим методикам относятся:

- 1) визуальное управление;

- 2) система «пять S»;

- 3) концепция производственного потока;

- 4) выравнивание производства;

- 5) всеобщий уход за оборудованием.

Благодаря этим методикам предприятие сможет внедрить на своих предприятиях следующие принципы:

- принцип «точно вовремя». Предусматривает поставку необходимых для производственного процесса деталей строго в тот момент, когда это нужно, и в строго необходимом количестве.

- принцип автономизации, или автоматизации с использованием интеллекта. Предполагает привлечение человеческого интеллекта в станки, которые благодаря этому могут самостоятельно обнаруживать аномальность процесса обработки и сигнализировать о том, что нужна помощь.

Учитывая сегодняшнее неудовлетворительное состояние многих промышленных предприятий и задачи, которые им предстоит решить для производства конкурентоспособных на мировом рынке продуктов, применение данных методик является жизненно необходимым.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

- 1 **Авдеенко, В. И., Котлов, В. А.** Производственный потенциал промышленного предприятия / В. И. Авдеенко, В. А. Котлов. - М. : Экономика, 2009. - 208 с.

- 2 **Турсумбаев, Б. М.** Менеджмент. Основы организации бизнеса. / Б. М. Турсумбаев. – Алматы, 2008. – 435 с.

- 3 **Донец, Ю. Ю.** Эффективность использования производственного потенциала / Ю. Ю. Донец. - Киев : Знание, 2008. – 123 с.

- 4 **Литвак, Б. Г.** Япония: управленческий прорыв / Б. Г. Литвак. – М. : Экономика, 2009. – 127 с.

Павлодарский государственный университет имени С. Торайгырова,
г. Павлодар. Материал поступил в редакцию 01.07.13.

Р. Ю. Власова, С. А. Рахимова

Өнеркәсіптік кәсіпорындардың өндірістік потенциалын бағалау

С. Торайгыров атындағы Павлодар мемлекеттік университеті,
Павлодар қ. Материал 01.07.13 редакцияға түсті.

R. Y. Vlasova, S. A. Rahimova

Estimation of productive potential of industrial enterprise

S. Toraighyrov Pavlodar State University, Pavlodar.

Material received on 02.07.13.

Өнеркәсіптік кәсіпорындардың өндірістік потенциалын бағалау. Мақалада өндірістік потенциалдың экономикалық категорияның мазмұны мен мәні қарастырылған. Осы ұғымының анықтамасы отандық зерттеушілердің ғылыми көзқарасы берілген. Өнеркәсіптік кәсіпорындарының өндірістік потенциалын бағалау теориялық әдістемелік негіздері қарастырылған. Әдістемелері салыстырып, ең жақсысы тандалған. Бағалаудың кезендік алгоритм ұсынылған.

In the article the essence and contents of economic category "productive potential" is disclosed. The scientific approach of domestic researchers to determination of this concept is examined. Theoretical and methodological bases of estimation of the industrial enterprise productive potential are examined in the article. Comparison of different methodologies for the estimation of productive potential and selection of the best of them is carried out. Expansion of the chosen methodology is grounded, the indexes of estimation of the entered constituents of productive potential are determined and a stage-by-stage algorithm of the estimation is given.

УДК 338.4

ПРЕИМУЩЕСТВА КОРПОРАТИВНОГО БИЗНЕСА В СОВРЕМЕННОМ СТРОИТЕЛЬСТВЕ

С. С. Донцов, Н. М. Шеримова, А. Н. Дуненбаева

В статье дается обоснование преимуществ как корпоративного бизнеса вообще, так и инвестиционно-строительных комплексов в частности. Рассмотрен конкретный положительный опыт по созданию и развитию региональных инвестиционно-строительных структур в ближнем зарубежье. Сформулированы общие предпосылки для создания эффективных региональных инвестиционно-строительных образований и определены основные подходы к оценке эффективности корпоративной интеграции.

В современных экономических условиях ни одна компания, выходящая на рынок со сколько-нибудь значительным предложением товаров, работ

или услуг, не может осуществлять успешно свою деятельность в одиночку. В том числе это касается разработки структур, способных эффективно решать комплекс вопросов по организации движения денежных потоков, объединяющих интересы основных институциональных инвесторов, промышленных и торговых компаний, выступающих в роли эмитентов и инвесторов на рынке ценных бумаг. Эта задача решается путем организации корпоративного бизнеса.

Под корпоративным бизнесом подразумевается бизнес нескольких юридических (возможно и физических) лиц, который предполагает наличие не столько общей административной структуры, сколько общих интересов, единых целей.

Структура корпоративного бизнеса может быть устойчива только тогда, когда она подкреплена общими интересами. При этом не обязательно, чтобы участники такого бизнеса были связаны единой технологической цепочкой. В основе общих интересов корпоративного бизнеса должен лежать финансовый интерес его участников, возможность повышения эффективности работы и получения большей прибыли. Согласованность деятельности участников определяет устойчивость структуры, формы взаимодействия и саму структуру в целом [1].

Развитие корпоративного сектора инвестиционно-строительного комплекса может существенно поднять эффективность всей строительной отрасли. Комплексное же управление строительством следует рассматривать с точки зрения конечной продукции, ведь именно она организационно связывает строительные организации и производства, а также организации других отраслей в одно целое, то есть обладает комплексобразующими связями [2].

В качестве положительного опыта по созданию и развитию региональных инвестиционно-строительных комплексов в странах ближнего зарубежья, экономика которых развивается в схожих с Казахстаном условиях, подробного рассмотрения заслуживает российский опыт, а конкретнее – особенности функционирования такого комплекса в Санкт-Петербурге.

Главным органом управления инвестиционно-строительным комплексом Санкт-Петербурга является Комитет по строительству – государственное учреждение Санкт-Петербурга и структурное подразделение администрации города. Основной задачей Комитета является проведение государственной политики в сфере строительства, капитального ремонта и реконструкции, а также координация деятельности в этой сфере территориальных и иных отраслевых органов администрации города.

Особое место в управлении региональным инвестиционно-строительным комплексом занимает Санкт-Петербургский Союз строительных компаний (Союзпетрострой). Это некоммерческая, непроизводственная общественная организация добровольно объединившихся предприятий, первостепенной

задачей которой является выражение интересов организаций, работающих в строительном комплексе региона, в органах государственной власти. Создание Союзпетростроя в некоторой степени обеспечило замену среднего звена управления отраслью, утраченного при переходе к новым условиям хозяйствования. В рыночной экономике данную нишу занимают общественные организации и корпоративные структуры.

Среди основных задач Союзпетростроя можно выделить:

- формирование единого информационного поля в области юридического, экономического, организационного обеспечения строительства;
- создание консорциумов для участия в тендерах;
- экономическая и другая экспертиза инвестиционно-строительных проектов и строительных подрядов;
- проведение аналитических исследований и информирование членов Союза о состоянии и развитии инвестиционно-строительной сферы;
- установление деловых связей с зарубежными ассоциациями и партнерами, а также с банками, риэлтерами, девелоперами и другими участниками инвестиционно-строительного рынка.

На сегодняшний день Союзпетрострой объединяет около 300 организаций самого различного профиля и организационно-правовых форм. В его состав входят не только малые, но и крупные корпоративные строительные организации Санкт-Петербурга и Ленинградской области. Более четверти членов Союза – это организации по производству строительных материалов и конструкций. В Союз входят также строительные ВУЗы, издательства, ряд крупных банков, риэлтерские и страховые организации, более 25 иностранных организаций [3].

Рассмотренная выше структура регионального инвестиционно-строительного комплекса, безусловно, требует совершенствования, однако следует отметить, что сегодня она адекватно соотносится с современным состоянием строительства в регионе и обладает потенциалом, реализация которого способна в итоге привести к повышению эффективности этого комплекса.

Создание и функционирование корпоративных структур имеет смысл, прежде всего, с точки зрения получения реального эффекта от объединения. Особую роль здесь играет так называемый синергетический эффект, выражающийся в том, что эффект от совокупности всех направлений деятельности корпоративной структуры превышает сумму эффектов от каждого направления в отдельности.

В инвестиционно-строительном комплексе предпосылки для создания эффективных региональных корпоративных структур можно сформулировать в следующих основных положениях:

- необходимость фиксации стоимости объектов, что является более вероятным при включении в корпоративную структуру поставщиков строительных материалов, изделий и конструкций;

- зависимость последующих этапов строительства от эффективности работы на предыдущих: срыв графиков производства работ на одном из этапов может привести к эффекту «домино» на других;

- высокая степень привязанности к конкретному региональному рынку, в результате чего строительная организация обладает наибольшими конкурентными преимуществами только в том регионе, где у нее имеется материально-техническая база и другие элементы производственно-технологической инфраструктуры;

- объективная необходимость создания благоприятных условий для клиентов-покупателей жилья, которые заинтересованы не только в качестве приобретаемой квартиры, но и послепродажного сервисного обслуживания.

Синергетический эффект в корпоративных структурах диверсифицированного типа возникает, когда на базе интеграции различных производств удается учесть особенности их потребностей в материальных и финансовых ресурсах, получить экономию ресурсов с помощью маневрирования ими между структурными элементами корпорации.

Не менее важным принципом оценки эффективности корпоративной структуры является принцип использования корпоративных информационных систем (КИС), которые обладают мощнейшим потенциалом повышения конкурентоспособности объединения. Внедрение КИС направлено в первую очередь на поддержку принятия управленческих решений менеджерами высшего звена корпорации. Каждый проект в области корпоративной информатизации должен рассматриваться корпорацией как стратегическое инвестирование средств, которое должно окупиться за счет улучшения управленческих процессов, повышения эффективности производства, сокращения затрат.

Опираясь на мировой опыт корпоративного хозяйствования, исследованный во многих зарубежных и ряде новейших отечественных научных работ, можно выделить следующие подходы к оценке эффективности корпоративной интеграции:

- подход, связанный с теорией финансового менеджмента;
- подход, связанный с обеспечением конкурентных преимуществ;
- подход, связанный с теорией транзакционных издержек (возможностью разных форм экономии для отдельных организаций в результате заключения долгосрочных контрактов, регулирующих совместную деятельность);
- подход, направленный на формирование взаимовыгодных долгосрочных деловых отношений [4].

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1 Косолапов, Г. Структура финансового рынка и финансово-промышленные группы // Рынок ценных бумаг Казахстана, 2002, № 2, С. 51-54.

2 Асаул, А. Н., Батрак, А. В. Корпоративные структуры в региональном инвестиционно-строительном комплексе. – М.: Изд-во АСВ; СПб.: СПбГАСУ, 2001. – 168 с.

3 Каплан, Л. М. Союзпетрострой – от идеи к реальным делам // Петербургский строительный рынок, 2000, №2/1, С. 18-34.

4 Асаул, А. Н., Батрак, А. В. Критерии эффективности деятельности корпоративной структуры // Экономика строительства, 2001, №2 (505), С. 18-32.

Павлодарский государственный университет имени С. Торайгырова,
г. Павлодар. Материал поступил в редакцию 13.12.13.

C. S. Dontsov, N. M. Sherimova, A. N. Dunenbaeva

Қазіргі құрылыстағы корпоративтік бизнестің артықшылықтары

С. Торайгыров атындағы Павлодар мемлекеттік университеті,
Павлодар қ. Материал 13.12.13 редакцияға түсті.

S. S. Dontsov, N. M. Sherimova, A. N. Dunenbaeva

The benefits of corporate business in modern construction

S. Toraighyrov Pavlodar State University, Pavlodar.
Material received on 13.12.13.

Мақалада жалпы корпоративтік бизнестің де, инвестициялық-құрылыс кешендерінің де артықшылықтарына негіздеме беріледі. Жақын шет елдегі аймақтық инвестициялық-құрылыс құрылымдарын жасау мен дамыту бойынша нақты оң тәжірибе қарастырылған. Тиімді аймақтық инвестициялық-құрылыс құрылымдарын жасау үшін жалпы алғышарттар келтірілген және корпоративтік интеграцияның тиімділігін бағалаудың негізгі тәсілдері анықталған.

This paper provides evidence for the benefits of corporate business in general and the investment and construction complexes in particular. It considers a specific positive experience in the creation and development of regional investment and construction structures in the near abroad. It outlines the general prerequisites for the establishment of effective regional investment and construction entities and determines the main approaches to evaluating the effectiveness of corporate integration.

УДК 332.821 (574)

Г. С. Дюсембекова, Л. П. Кривошекова

**ЖИЛИЩНОЕ СТРОИТЕЛЬСТВО В СИСТЕМЕ
СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКОЙ ПОЛИТИКИ
РЕГИОНОВ КАЗАХСТАНА**

Региональная социально-экономическая политика является составной частью государственного регулирования и представляет собой комплекс законодательных, административных и экономических мероприятий, способствующих наиболее рациональному размещению производительных сил и выравниванию уровня жизни населения.

Региональная социально-экономическая политика является составной частью государственного регулирования и представляет собой комплекс законодательных, административных и экономических мероприятий, способствующих наиболее рациональному размещению производительных сил и выравниванию уровня жизни населения.

Субъекты региональной политики - это организационные структуры, которые уполномочены проводить экономическую политику в отношении регионов.

Цели развития региональной социально-экономической политики выражают компромисс между экономической эффективностью и социальной справедливостью.

Экономические цели включают оживление производства в депрессивных регионах, создание полюсов роста и зон эффективного предпринимательства, повышение конкурентоспособности регионального производства, усиление межрегиональной экономической интеграции и т.д. [83, с.350]. Среди главных социальных целей региональной экономической политики - приоритетное увеличение занятости, доходов населения и улучшение социальной инфраструктуры, расширение доступности общественных благ и др.

Термин «развитие» часто употребляется в словосочетаниях: экономическое развитие, социально-экономическое развитие, развитие экономики региона, страны. В каждом случае под развитием понимается любое прогрессивное изменение и, прежде всего, в экономической сфере. Наряду с экономическими характеристиками нередко используют и социальные параметры развития.

Экономический словарь содержит следующее определение: «Развитие экономики - общий термин, означающий абсолютное и относительное изменение макроэкономических показателей, характеризующих состояние

экономики страны во времени в течение продолжительного периода. Используемые для оценки показатели именуют показателями «социально-экономического развития» [93, с. 267].

Таким образом, развитие региона - многомерный и многоаспектный процесс, который рассматривается с точки зрения совокупности различных социальных и экономических целей.

Социально-экономическое развитие региона является системным показателем. Система — это некоторая целостность, состоящая из взаимосвязанных частей, каждая из которых вносит свой вклад в характеристики целого [53, с. 90].

В теории систем различают простые, большие и сложные системы. Под простой системой понимают такую, которую в рамках решения конкретной проблемы можно исследовать как нечто целое, без разбиения на мелкие подсистемы. Большой называют систему, которую трудно исследовать без разбиения на более простые подсистемы. После разбиения функционирование подсистем можно исследовать практически независимо друг от друга. Принципиально отличается от простой и большой систем сложная система. Сложная - это система, в которой изолированное рассмотрение подсистем невозможно, а между подсистемами существует информационная связь.

Подсистемы – это крупные составляющие сложных систем. Подсистемы, в свою очередь, могут состоять из более мелких подсистем. Все подсистемы взаимосвязаны, поэтому неправильное функционирование хотя бы одной подсистемы влияет на систему в целом [53, с. 92].

Обобщая вышеизложенное, отметим, что социально-экономическая политика является сложной системой, так как это совокупность элементов, взаимосвязанных, взаимообусловленных и представляющих целостное образование, составляющими элементами которой являются многочисленные подсистемы. Современная схема функционирования экономики региона характеризуется значительным усилением взаимосвязанности его основных элементов и подсистем.

Основные направления социально-экономической политики региона отражены на рисунке 1. В экономической литературе принято выделять три направления: социальная политика, экономическая политика и бюджетная политика.

В основе *социальной политики* лежит формирование благоприятного социального климата для деятельности и здорового образа жизни населения: улучшение медицинского и социального обслуживания, повышение качества образования, жилищно-коммунальных и других услуг, повышение эффективности использования средств, выделяемых на социальные нужды, усиление адресной социальной поддержки, более широкое привлечение внебюджетных финансовых источников.

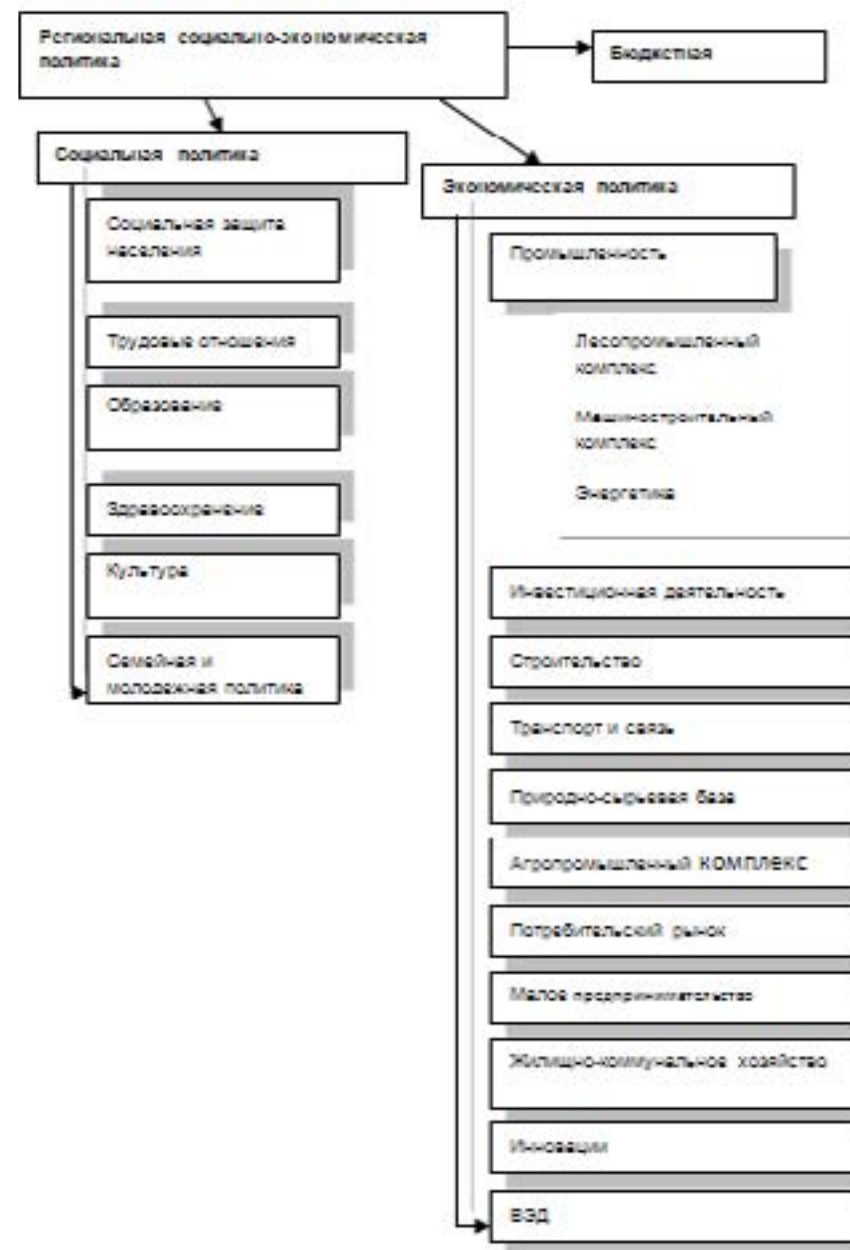


Рисунок 1 - Основные подсистемы региональной социально-экономической политики Павлодарской области

Социальная политика региона, формируемая и реализуемая региональными и муниципальными органами власти, становится основой развития социальной сферы.

Рост степени удовлетворенности социальной ситуацией различных слоев и групп населения - это существенный фактор не только социального, но и социально-экономического развития. Основными инструментами удовлетворения важнейших потребностей населения различных регионов являются социальные стандарты.

Толковый словарь «Социальная политика» под редакцией Б. В. Ракицкого дает следующее определение: «социальный стандарт есть законодательно установленный на определенный период уровень социальных гарантий, выраженный через социальные нормативы или нормы, отражающие важнейшие потребности человека в материальных благах, общедоступных услугах, и соответствующий уровень их потребления».

Устанавливаемые государством социальные стандарты регламентируют приоритетные направления социально-экономической политики: доходы населения, социальная поддержка граждан, здравоохранение, культура, образование, жилищное строительство, увеличение рождаемости.

Экономическая политика направлена на развитие эффективной многоотраслевой экономики, создание условий для развития основных отраслей промышленности области, транспортной системы, современных средств связи и телекоммуникаций, рынка жилья на основе увеличения объемов строительства, сети инженерных коммуникаций, эффективного функционирования агропромышленного комплекса, торговли и общественного питания, малого предпринимательства.

Бюджетная политика направлена на определение источников поступления доходов и каналов расходования средств.

Ввиду того, что жилищное строительство является одной из важнейших социально-экономических подсистем, выступая, как организованная совокупность экономических субъектов, объектов и процессов, обеспечивающих строительство жилья с целью удовлетворения потребностей населения территории в жилье. Взаимодействие участников системы жилищного строительства представляется автору в следующем виде (рис. 2).



Рисунок 2 - Схема взаимодействия участников системы жилищного строительства

При этом жилищное строительство, с одной стороны, это территориальная система, функционирующая в рамках определенной территории (региона), а с другой стороны, межотраслевая система, объединяющая такие сектора экономики, как рынок строительства, первичный рынок жилья, вторичный рынок жилья, кредитные организации, страховые компании. Именно сфера жилищного строительства наиболее тесно связана с регионами и городом, поэтому, по мнению автора, она заслуживает специального анализа.

Оценка роли и места жилищного строительства в национальной или региональной экономике может быть произведена как его доля в валовом внутреннем продукте или в валовом региональном продукте.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1 Райзберг, Б. А. Современный экономический словарь. – М. : ИНФРА-М, 1997. – 496 с.

2 Раковский, В. И., Слепухина, И. Л. Жилищное строительство: проблемы, перспективы, пути развития // Экономика и управление. - 2012. - №7. - 31-35 с.

3 Региональная экономика: Учебник / Под ред. В. И. Видяпина, М. В. Степанова. — М. : ИНФРА - М, 2011. — 686 с.

4 Региональная экономика: Учебник для вузов / Т. Г. Морозова, М. П. Победина, Г. Б. Поляк и др.; Под ред. Проф. Т. Г. Морозовой. - 3-е изд., перераб. и доп. — М. : ЮНИТИ-ДАНА, 2011. — 519 с.

5 Региональная экономика: Учебное пособие для студентов экономических специальностей / И. А. Родионова. — М. : Издательство «Экзамен», 2010. — 384 с.

6 Управление региональной экономикой / Г. В. Гутман, А. А. Мирседов, С. В. Федин; под ред. Г. В. Гутмана. — М. : Финансы и статистика, 2012. — 176 с.

7 Федотова, М. А. Оценка недвижимости и бизнеса: учебник. — М. : ТАНДЕМ, ЭКМОС, 2010. — 352 с.

8 Шипкова, О. Т. Жилищная ипотека: проблема выбора адекватной для России модели // Эффективность инвестиций в новое строительство и реконструкцию: сборник докладов и сообщений к международной научно-практической конференции. — Новосибирск: МАН, 2010. — 101-102 с.

Павлодарский государственный университет имени С. Торайгырова,
г. Павлодар. Материал поступил в редакцию 19.12.13.

Г. С. Дюсембекова, Л. П. Кривошекова

Қазақстан аумақтарындағы әлеуметтік-экономикалық саясат жүйесінде тұрғын үй құрылысы

С. Торайгыров атындағы Павлодар мемлекеттік университеті,
Павлодар қ. Материал 19.12.13 редакцияға түсті.

G. S. Dyusembekova, L. P. Krivochshyokova

House building in the system of socio-economic policy of Kazakhstan regions

S. Toraighyrov Pavlodar State University, Pavlodar.
Material received on 19.12.13.

Аумақтағы әлеуметтік-экономикалық саясат мемлекеттік реттеудің бір бөлігі болып табылады және халықтың өмір сүру деңгейін теңестіру жөнінде және өндірістік күштерді ұтымды ынталандыруға байланысты заңдылық, әкімшіліктік және экономикалық іс-шаралардың кешенін көрсетеді.

Regional socio-economic politics is a component part of government control and is a complex of legislative, administrative and economic events assisting the most rational placing of productive forces and smoothing of living standard of population.

УДК 339.5

Г. С. Дюсембекова, Л. П. Кривошекова

ОСОБЕННОСТИ РАЗВИТИЯ МЕЖДУНАРОДНОЙ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ ИНТЕГРАЦИИ: ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ПОДХОДЫ, ЭТАПЫ РАЗВИТИЯ И ПРИЗНАКИ

В статье рассмотрен теоретический аспект международной экономической интеграции. В теории международной интеграции различают последовательные этапы развития интеграционных процессов: зона свободной торговли; таможенный союз; единый или общий рынок; экономический или валютный союз; политический союз. В статье предложены последовательные ступени региональной интеграции и их характеристика, исследованы признаки международных региональных образований.

В условиях глобализации углубляющаяся взаимозависимость и взаимосвязь национальных экономик, усиливающаяся интернационализация товарных и финансовых рынков оказывает все большее воздействие на развитие отдельных стран мира. Сегодня ни одно государство не может успешно развиваться и решать экономические вопросы без политики проводимой другими странами. Поэтому проблема международной экономической интеграции является актуальной.

Обобщая теоретические подходы к экономической интеграции следует отметить, что это довольно сложный процесс переплетения национальных хозяйств и проведения согласованной международной финансово-экономической политики, процесс сближения и взаимопроникновения национальных хозяйственных комплексов путем формирования качественно новой экономической среды в региональном масштабе.

Для участия страны на равных условиях в интеграционных процессах немаловажную роль играют *экономические показатели* данного государства. Для подтягивания стран со слабой экономикой в Евросоюзе созданы специальные фонды регионального развития, Евросоюз обозначил очень

четкие требования для принятия новых членов, причем наиболее строгие подходы сформулированы в экономической сфере. Греция не смогла на первом этапе выполнить маастрихтские критерии и не попала в «евро» зону. НАФТА также переживает определенные сложности, на пространстве которой США и Мексика имеют довольно разные экономические положения.

Государства, находящиеся в кризисной ситуации тяжело интегрируются друг с другом, поэтому интеграция развивается более успешно тогда, когда идет *экономический рост страны*. Экономика данных стран в период кризиса направлена на самовывживание, поиском сильных партнеров готовы помочь их вытащить, предпочтение получает внутренняя ситуация, принимаются антидемпинговые меры, законы, ограничения (вводятся ограничения на вывоз капитала) и т.д., а для экономической интеграции необходимы свобода движения рабочей силы, капитала, товаров и услуг.

Географическая близость стран, наличие приличной транспортной инфраструктуры определяет эффективность развития интеграционных процессов в стране, для выполнения основных целей интеграции, т.е. снижение издержек производства, конечной цены на товар и транспортных расходов.

Интеграция идет эффективно в условиях рыночной системы хозяйствования, где представляет немаловажную роль *политическая воля руководства* интегрирующихся стран. Создание Евросоюза, НАФТА, МЕРКОСУР стали инициативой политических руководителей заинтересованных стран.

Цель вступления государства в интеграционную группировку – создать условия для высоких темпов роста в течение длительного временного периода с преодолением по возможности негативного внешнего воздействия (со стороны финансовых, сырьевых факторов и других сил).

В условиях активизации рыночных отношений существует необходимость углубления процесса развития межгосударственных хозяйствующих связей выступающих в форме региональной экономической интеграции.

Характерной особенностью интеграционных объединений сегодня является их развитие на региональном уровне. Региональная интеграция проходит при этом ряд этапов, каждый из которых имеет свои специфические черты. Причем на каждом из этапов устраняются определенные барьеры и создаются предпосылки для более эффективного производства и внешнеэкономических связей между странами. В результате идет процесс создания целостных региональных хозяйственных комплексов с общими национальными и межгосударственными органами управления. [4, с. 393]

Региональную интеграцию можно определить как «постепенное упразднение границ между участвующими в ней государствами» [5]. Сущность региональной интеграции заключается в открытии национальных, существующих границ для развития свободной торговли между государствами

участвующими во внешнеэкономической деятельности, а также для возникновения различных методов содействия экономическому развитию.

Процесс развития национальной и региональной экономической интеграции вызывается не только экономическими, но и политическими причинами.

Интеграция как особый процесс развития устойчивых экономических связей и международного разделения труда, ведет к тесному переплетению национальных хозяйств, к созданию региональных хозяйственных комплексов.

Экономическая интеграция развивается в региональном аспекте и проявляется в нескольких формах. В промышленно развитых странах - это межгосударственная интеграция и интеграция на микроуровне или интеграция, ведомая частными зарубежными инвестициями [6, с. 26-27].

Экономическая интеграция проходит микроуровень в области отдельных компаний и предприятий, которые со своим товаром выходят на мировые рынки, и на межгосударственном уровне, когда деятельность государств направлена на осуществление интеграционных процессов.

Политическая наука при теоретическом рассмотрении указывает три основные причины возникновения региональных объединений:

- общая заинтересованность государств в этой форме кооперации вследствие географической близости и наличия единых экономических, социальных и культурных интересов;

- идейные соображения и мотивы, которые например, могут быть стимулятором идей институционального объединения;

- рациональные соображения выбора, которые одновременно знаменуют собой переход к экономическим аспектам, когда политические деятели проводят анализ доходов и расходов от членства и форсируют региональные объединения в случае, что расходы членства меньше доходов от него. [5, с. 5-6]

Долгосрочные и среднесрочные структурные изменения посредством использования специализации национальных предприятий, сокращение издержек производства под действием конкуренции, привлечение и использование ноу-хау, эффективных методов управления все это свидетельствует о необходимости и важности развития региональной интеграции.

Региональная экономическая интеграция имеет последовательность своего развития, исторически она эволюционирует через несколько основных ступеней, каждая из которых свидетельствует о степени ее зрелости, обусловленной количественными и качественными показателями развития мирохозяйственных связей. На всех ступенях интеграции для государств создаются предпосылки более эффективного производства продукции и углубления внешнеэкономических связей.

В экономической литературе в теории международной интеграции различают последовательные этапы развития интеграционных процессов (рисунок 1):

- зона свободной торговли (1958 – 1968 гг.);
- таможенный союз (1968 – 1987 гг.);
- единый или общий рынок (1987 – 1992 гг.);
- экономический или валютный союз (с 1993 года – по настоящее время);
- политический союз.

Самая простая форма интеграционного объединения, получившая первоначальное распространение – *зона свободной торговли*, для участников которой отменяются все торговые ограничения, таможенные пошлины и нетарифные барьеры между странами. Но каждая страна сохраняет импортные торговые барьеры по отношению к третьим странам, здесь сохраняется таможенный контроль, который собирает таможенную пошлину или ограничивает импорт из третьих стран.

Следующим этапом развития интеграционных процессов является *таможенный союз*, функционирующий наряду с зоной свободной торговли, предполагает установление внешнеторгового тарифа и проведение единой внешнеторговой политики в отношении третьих стран. Таможенный союз дополняется платежным союзом, позволяющим обеспечивать взаимную конвертируемость валют и функционирование единой расчетной денежной единицы [8, с. 28].

При таможенном союзе проблема взаимной таможенной либерализации поднимается на новый уровень, ликвидируется таможенная служба на внутренних границах между странами-участницами. Таможенный союз касается сферы товарообмена, содействует реализации равных возможностей в развитии взаимной торговли и финансовых расчетов.

Сложной формой интеграции выступает *общий или единый рынок*, проводящий согласованную экономическую политику, обеспечивающий его участникам свободу передвижения капитала и рабочей силы наряду со свободной торговлей и единым внешнеторговым тарифом. Здесь единое экономическое пространство предусматривает передвижение всех факторов производства. Для сохранения национальной безопасности стран-участниц необходимо проводить согласованную национальную экономическую политику.

Последовательные ступени региональной интеграции [7, с. 93]

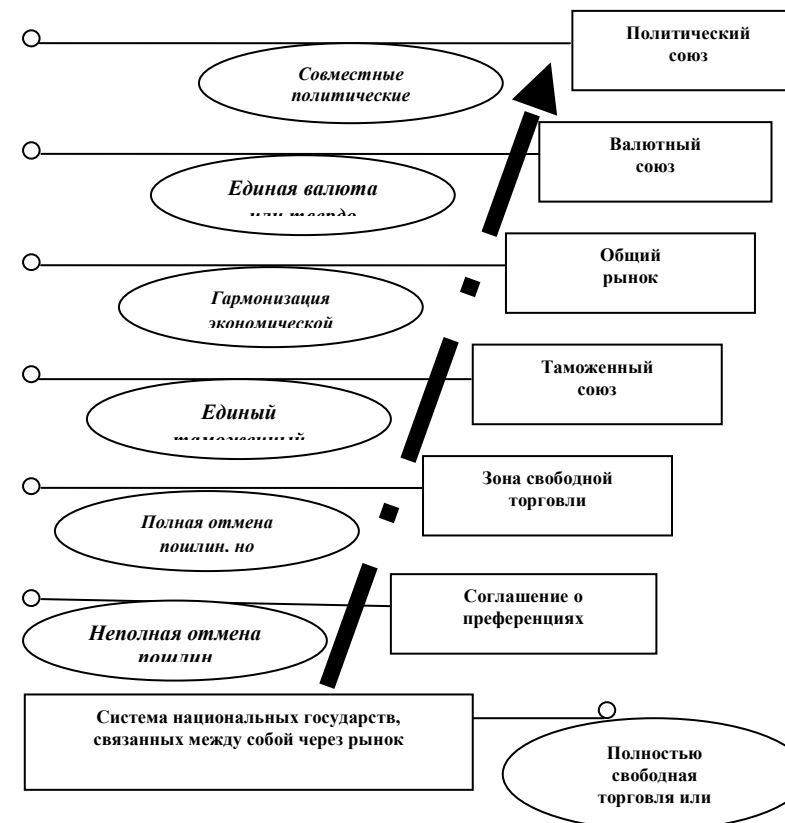


Рисунок 1 - Последовательные ступени региональной интеграции

Самым высшим этапом межгосударственной экономической интеграции выступает *экономический и валютный союз* проводящий общую экономическую и валютно-финансовую политику, совмещающий все этапы развития интеграции. Экономический и валютный союз строится на базе общего рынка, унифицируется экономическая политика, предусматривается единая политика в отношении торговли и движения капитала.

Ярким примером экономического союза могут быть США, где 50 штатов объединено в полный экономический союз с общей валютой и единым Центральным банком (Федеральная резервная система). Фискальная и монетарная политики, международная политика, военные расходы, пенсионное обеспечение программы здравоохранения едины и обеспечиваются единым федеральным правительством. Другие аспекты жизнедеятельности

американского социума (образование, культура, сохранение порядка) регулируются и финансируются штатами. [9, с.198]

Обобщенная характеристика международных региональных объединений дается в таблице 1.

Таблица 1 - Признаки международных региональных образований

Формы интеграционных образований	Свободная торговля внутри региона	Единые тарифы и квоты к третьим странам	Свободное движение факторов производства внутри региона	Единая экономическая политика стран соглашения
Зона свободной торговли	+	-	-	-
Таможенный союз	+	+	-	-
Общий рынок	+	+	+	-
Экономический союз (полный)	+	+	+	+

Источник: [9, с.198-199]

Становление открытой экономики превращается в объективную тенденцию мирового развития. Эффективное проведение внешнеэкономической политики свидетельствует о признании законов, принципов и стандартов мирового рынка. Любое суверенное государство вынуждено принять эти правила так, как в наши дни мировая экономика признает равноправное партнерство за теми странами, которые не отгорожены барьерами протекционизма. Открытая экономика предполагает целостность экономики, единый экономический комплекс, интегрированный в мировое хозяйство, активное использование различных форм совместного предпринимательства, эффективное использование принципа сравнительных преимуществ страны в международном разделении труда.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

- 1 **Глинберг, Р. С.** «Постсоюзное экономическое пространство: коллизии и сценарий развития». – РЭЖ . – №10. – 1996.
- 2 **Ожерельев, О. И.** и др. Политическая экономия: словарь. – М. : Политиздат, 1990. – 168 с.
- 3 **Абаренков, В. П. Аверкин, А. Г. Агешин, Ю. А.** и др. Краткий политический словарь. – 4-е изд., доп. – М. : Политиздат, 1987. – 509 с.
- 4 **Жуков, Е. Ф.** Международные экономические отношения. – М. : ЮНИТИ-ДАНА, 2000. – 485 с.
- 5 **Гериберт Дитер.** Региональная интеграция в Центральной Азии. // Берлин, 1995.

6 **Ломакина, В. К.** Мировая экономика. // Москва (АНКИЛ), 1995.

7 **Гериберт Дитер.** Региональная интеграция в Центральной Азии. // Берлин, 1995.

8 **Сергеев, П. В.** Мировое хозяйство и международные экономические отношения на современном этапе: Учебное пособие по курсу «Мировая экономика». – М. : Новый Юрист, 1998. – 176 с.

9 **Фигурнова, Н. П.** Международная экономика: Учебное пособие. – М. : Издательство «Омега-Л», 2007. – 304 с.

Павлодарский государственный университет имени С. Торайгырова, г. Павлодар. Материал поступил в редакцию 19.12.13.

Г. С. Дюсембекова, Л. П. Кривошцекова

Халықаралық экономикалық интеграцияны дамытудың ерекшеліктері: теориялық әдістері, даму кезеңдері және белгілері

С. Торайгыров атындағы Павлодар мемлекеттік университеті, Павлодар қ. Материал 19.12.13 редакцияға түсті.

G. S. Dyusembekova, L. P. Krivochshyokova

Features of development of the international economic integration: theoretical approaches, stages of development and signs

S. Toraighyrov Pavlodar State University, Pavlodar. Material received on 19.12.13.

Мақалада халықаралық экономикалық интеграцияның теориялық аспектілері қарастырылған. Халықаралық интеграцияның теориясында интеграциялық үндістер келесідей даму кезеңдерінде кездеседі: еркін сауда аймағы, кеден одағы, бірлескен немесе жалпы нарық, экономикалық немесе валюталық одақ, саяси одақ.

In the article the theoretical aspect of the international economic integration is considered. In the theory of the international integration distinguished the consecutive stages of development of integration processes: are a zone of free trade; customs union; the uniform or general market; economic or currency union; political union. In the paper the consecutive steps of regional integration and their characteristic are offered, the attributes of the international regional formation are investigated.

УДК 338(574)

Г. А. Еркебаева, А. Ж. Ахметова**ФОРМИРОВАНИЕ СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ
КАЧЕСТВОМ ЖИЗНИ НАСЕЛЕНИЯ В РК**

В статье рассматриваются основные проблемы и формирование эффективной системы управления качеством жизни населения.

Качество жизни - это системное понятие, определяемое единством его компонентов: самого человека как биологического и духовного существа, его жизнедеятельности и условий, в которых она протекает. Отсюда следует, что номенклатура показателей качества жизни должна включать как объективные характеристики самого человека (или социума), его жизнедеятельности и условий жизни, так и субъективные оценочные характеристики, отражающие отношение субъекта к реалиям его жизни.

Одной из составляющих нового этапа развития Казахстана является «высокое качество и передовые социальные стандарты жизни всех слоев населения». Экономический подъем последних лет вывел Казахстан на качественно новый виток развития, однако для дальнейшего роста экономической политике необходимо задать социальную детерминанту. Дальнейший прогресс будет зависеть не только от эффективности экономических рычагов, но и от перехода к социальной экономике.

Казахстан должен войти в число эффективно развивающихся стран мира, создавая высокие стандарты качества жизни для населения. Такой подход к изучению проблем повышения качества жизни ставит новые задачи. Прежде всего, важно отойти от традиционных подходов и принимать во внимание более широкий круг факторов экономического, экологического и социального развития, действующих в условиях формирования постиндустриального общества и всемерной глобализации мировых экономических процессов, а также учитывать возможность проявления объективных и субъективных ограничителей и естественных пределов роста. В центр научных поисков выдвигается обоснование социально-экономической политики государства, обеспечивающей устойчивое развитие как разрешение противоречий между ресурсемким экономическим ростом, сопровождающимся в республике деградацией окружающей среды и задачами повышения качества жизни, а также выявление других экономических, социальных и экологических факторов, влияющих на качество жизни.

Решение задачи повышения качества жизни возможно при наличии адекватной системы экономических критериев, отражающих его уровень и отлаженных социально-экономических механизмов управления.

Проблемы управления качеством жизни населения Казахстана обусловлена объективными и субъективными причинами, вызывающими кардинальные изменения во всей общественной системе и ее отдельных звеньях. Возникает необходимость в эффективном управлении, сочетающим интересы территориальных образований и субъектов экономической, социальной и культурной деятельности, основой которой должен стать многомерный системный подход к оценке качества жизни населения.

В настоящее время проблемам повышения качества жизни населения уделяется существенное внимание в государственной и региональной политике. Процесс управления качеством жизни, ориентированный на улучшение качества жизни всех слоев населения и предоставление всем жителям равных возможностей на получение различных социальных благ, становится ведущим фактором, характеризующим развитость региона и страны в целом.

В Республике Казахстан государственное управление качеством жизни населения связано со многими проблемами.

Во-первых, - это неясность в понимании самого предмета управления, поскольку понятие «качество жизни населения» не формализовано – не закреплено и не утверждено. Если нет единого понимания данной категории, то ставится под сомнение процесс управления ею.

Во-вторых, - это отсутствие единой методики оценки качества жизни населения – интегрального индикатора и набора показателей, характеризующих качество жизни. Именно поэтому невозможен качественный вертикальный и горизонтальный анализ и выявление тенденций и закономерностей для принятия объективных решений.

Третья проблема - это недостаточная разработка законодательной и нормативно-правовой базы качества жизни населения Казахстана.

Вопросы обеспечения результативности и эффективности управления качеством жизни напрямую связаны с выбранным подходом к управлению. При управлении качеством жизни необходимо сформировать систему управления качеством жизни, представляющую совокупность процессов, ориентированных на обеспечение развития основных категорий качества жизни: повышение материального благосостояния, социальной безопасности населения, обеспечение здоровья населения, демографического благополучия, культурного и духовного благосостояния и экологической безопасности.

При формировании системы управления качеством жизни необходимо придерживаться следующих принципов системного подхода.

Во-первых, система управления должна быть четко структурирована и представлена в виде иерархической совокупности элементов, между которыми имеются связи и отношения.

Во-вторых, каждый элемент системы управления должен обладать определенными свойствами, служащими отличительной характеристикой

одного элемента от другого, и набором функций, определяющих его предназначение.

В-третьих, все элементы системы и их свойства должны быть сориентированы в направлении достижения главной цели системы управления, т.е. каждый элемент системы должен иметь свою конкретную цель, определённую во временном горизонте, при этом цели элементов в совокупности должны составлять цель всей системы.

В-четвёртых, при формировании структурных элементов системы управления качеством жизни необходимо исходить из предпосылок функционально-структурного подхода к проектированию, согласно которому исходя из целей формируются функции, которые затем материализуются в виде конкретных элементов, выполняющих данные функции.

Таким образом, система управления качеством жизни, построенная на основе принципов системного подхода, будет обладать свойствами адаптивности и самоорганизации, согласно которым система будет способна быстро приспосабливаться к изменениям внешней среды посредством перегруппировки элементов, изменения их свойств и интеграции новых функций, необходимых для отработки ответной реакции на возмущающее воздействие внешней среды.

Следовательно, на первом этапе формирования системы управления качеством жизни необходимо определить главную цель системы управления. Учитывая, что в настоящее время процесс управления качеством жизни рассматривается через призму устойчивого социально-экономического развития, обеспечивающего равные условия для удовлетворения настоящих и будущих потребностей каждого отдельного человека, общества и экосистемы, следовательно, главной целью формируемой системы управления качеством жизни должно стать возвышение уровня развития потребностей каждого отдельного человека посредством создания равных условий и возможностей для их удовлетворения, а также обеспечения свободы выбора человеком способа их удовлетворения, не оказывающего негативного воздействия на общество и экосистему.

На втором этапе следует выявить субъект и объект управления качеством жизни. Так как субъектами управления качеством жизни являются органы государственной и региональной власти совместно с общественными объединениями и представителями бизнеса. Объектом управленческого воздействия выступает качество жизни населения, рассматриваемое как особая системно-целостная категория, характеризующая уровень материального благосостояния, социальной безопасности, здоровья, демографического благополучия, культурного, духовного благосостояния населения и экологической безопасности региона.

На третьем этапе формирования системы управления качеством жизни необходимо определить основные направления взаимодействия между управляющей и управляемой подсистемами. Взаимодействие между субъектом и

объектом управления осуществляется, с одной стороны, посредством разработки и реализации органами государственной власти эффективных целевых программ, направленных на развитие критических категорий качества жизни; с другой, — посредством механизма обратной связи, благодаря которому органы власти получают информацию о динамике интегрального индекса качества жизни, результативности функционирования системы управления качеством жизни и степени удовлетворённости населения качеством оказываемых государственных услуг, что позволит обеспечить своевременное реагирование органов власти на критические изменения внешней среды.

Механизмом обратной связи в данном случае будет выступать система мониторинга качества жизни, включающая в себя два основных элемента.

Во-первых, систему мониторинга показателей интегрального индекса качества жизни во временном и пространственном диапазоне. Мониторинг показателей качества жизни необходим, с одной стороны, для определения ключевых направлений повышения качества жизни, предупреждения взрывоопасного социально-психологического напряжения в обществе, формирования толерантного поведения людей, с другой — для наиболее гибкого определения пропорций развития экономики и отвлечения ресурсов на социальные мероприятия с поступательным улучшением социального климата. Таким образом, мониторинг показателей качества жизни позволит органам государственной власти чётко сориентировать целевые индикаторы развития на предстоящий период времени. Ответственными за обеспечение функционирования данного элемента системы мониторинга являются органы государственной статистики, которые по специально разработанной методике должны будут проводить количественные измерения основных синтетических категорий качества жизни и на их основе рассчитывать интегральный индекс качества жизни населения региона.

Во-вторых, система мониторинга качества жизни включает в себя систему мониторинга степени удовлетворённости населения качеством оказываемых государственных услуг.

На четвёртом этапе формирования системы управления качеством жизни необходимо распределить обязанности, ответственность и полномочия между министерствами и ведомствами всех уровней, общественными объединениями и представителями бизнеса по управлению качеством жизни.

Результатами планирования повышения качества жизни являются утверждённые целевые программы повышения качества жизни и программа обеспечения удовлетворённости населения качеством оказываемых государственных услуг, в которой будет установлена единая методика оценки удовлетворённости населения качеством оказываемых государственных услуг.

Для обеспечения разработки эффективных программ повышения качества жизни необходимо придерживаться следующих принципов:

1. При разработке программ повышения качества жизни необходимо широко использовать инструменты бенчмаркинга, обладающих наилучшими достижениями в определённых направлениях качества жизни, с целью получения полезных рекомендаций по эффективному решению существующих проблем в социально-экономическом развитии страны.

2. Программы повышения качества жизни должны создавать благоприятные условия для расширения возможностей человека посредством формирования социальной инфраструктуры, благоприятной для человеческого развития, устранения искусственных барьеров для обеспечения широкого выбора различных способов самореализации.

3. Целевые программы развития должны быть направлены на актуализацию человеческих возможностей, поскольку наличие свободы выбора различных способов самореализации ещё не означает готовность и способность конкретного человека их использовать. Целевые программы должны быть направлены на формирование в сознании людей установок на социальную активность и мобильность, ориентирующих их на обретение благополучия за счёт собственного кропотливого труда, а не за счёт иждивенчества.

4. Программы повышения качества жизни должны корректировать ценностно-целевые ориентации человека в направлении возвышения уровня развития потребностей.

5. Целевые программы развития должны включать реально выполнимые на данном этапе развития задачи, на реализацию которых имеются все необходимые ресурсы. В основу программы должна быть положена идея разумного баланса интересов. Недопустимо улучшать положение одних групп людей за счёт ухудшения других.

6. Программы повышения качества жизни должны разрабатываться специалистами, которые имеют специальные знания, навыки и опыт в рассматриваемой области, а также обладают необходимыми полномочиями для принятия тех или иных решений, то есть целевые программы должны разрабатываться соответствующими органами по своим ключевым направлениям.

Таким образом, следование данным принципам позволит существенно повысить качество разрабатываемых программ повышения качества жизни.

Следующий субъект управления в системе управления качеством жизни — это общественные объединения. В обязанности данного субъекта входит: акцентирование внимания органов власти и представителей общественности на социально-экономических, культурно-нравственных и экологических проблемах развития региона; повышение социальной активности населения посредством привлечения граждан к решению общественно значимых проблем, к управлению государственными и общественными делами; защита интересов своих членов во взаимоотношениях с различными политическими

институтами; обеспечение «обратной связи» между гражданами и органами власти, поскольку агрегируя и аккумулируя интересы различных слоёв граждан, общественные объединения будут получать объективные данные об эффективности управленческих решений и ответной реакции на них населения.

В обязанности представителей бизнес сообщества по повышению качества жизни населения входит развитие в рамках своего предприятия интегрированных систем менеджмента, направленных на удовлетворение потребностей потребителей (внедрение систем менеджмента качества), работников организации (внедрение систем менеджмента социальной ответственности, и систем менеджмента промышленной безопасности и здоровья) и общества (внедрение систем экологического менеджмента).

Таким образом, реализация перечисленных этапов позволила сформировать модель системы управления качеством жизни, ориентированной на постоянное повышение её результативности.

Реализация в практике управления социально-экономическими процессами предложенного механизма даст возможность, наиболее реально оценивая сложившиеся тенденции, решать задачи системного управления качеством жизни в условиях перехода на модель устойчивого развития республики.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

- 1 Ахинов, Г. А., Жильцов, Е. Н. Экономика общественного сектора – ГПНТБ России – 2009 г. – 250 с.
- 2 Бурганова, Л. А. Теория управления - ГПНТБ России – 2011 г. – 210 с.
- 3 Рынок труда, занятость населения, экономика ресурсов для труда: Учебное пособие. Под ред. А.И. Рофе. – М. : «МИК», 2006. – 150 с.
- 4 Кажыкен, М. Реструктуризация экономики регионов: постановка задачи и способы решения // Экономика и статистика. – №2. – 2011. – С. 96 –102.
- 5 Остапенко, Ю. М. Экономика труда: Учебное пособие – 2-е изд., – М. : ИНФРА – М, – 2007. – 272 с.

Павлодарский государственный университет имени С. Торайгырова,
г. Павлодар. Материал поступил в редакцию 19.12.13.

Г. А. Еркебаева, А. Ж. Ахметова

ҚР халықтың өмір сүру сапасын басқару жүйесін қалыптастыру

С. Торайғыров атындағы Павлодар мемлекеттік университеті,
Павлодар қ. Материал 19.12.13 редакцияға түсті.

G. A. Erkebayeva, A. Zh. Akhmetova

Formation of the quality management system of living in Kazakhstan

S. Toraighyrov Pavlodar State University, Pavlodar.

Material received on 19.12.13.

Бұл мақалада халықтың өмір сүру сапасын басқарудың негізгі мәселелері және тиімді жүйені қалыптастыру қарастырылды.

This article discusses the main challenges and the formation of an effective management system of life quality.

ӨОЖ 346.26

А. О. Есжанова, Е. А. Нұрғалиев

ШАҒЫН ЖӘНЕ ОРТА КӘСІПКЕРЛІКТІҢ ЭКОНОМИКАЛЫҚ МӘНІ ЖӘНЕ ОНЫҢ ЭКОНОМИКАДАҒЫ РӨЛІ

Осы мақалада шағын және орта кәсіпкерліктің артықшылығы жазылған. Шағын және орта кәсіпкерліктің ел экономикасының дамуына қандай үлес қосатындығы жөнінде мәлімет беріледі. Шағын және орта бизнес субъектілері жеке кәсіпкер формасында, заңды тұлға формасында қалай жүзеге асырылатындығы қарастырылған. Шағын және орта кәсіпкерліктің экономикалық мәні және оның экономикадағы ролі толық ашылған.

Барлық елдерде нарықтық экономикамен қатар кәсіпкерлік үлкен мәнге ие. Қазақстан экономикасының нарықтық жағдайға көшуі негізінде оның дамуының дәстүрлі ықпалын өзгертті. Алдыңғы жоспарға кәсіпкерлік жүйенің қалыптасуы, оның әлеуметтік бағыттағы жаңа аспектілер мәселелері қойылды.

Әлемдік тәжірибе кәсіпкерлік белсенді дамыған сайын, кәсіпкерлік қызметке қабілетті адамдардың көбейгені сайын, соғұрлым елдің шаруалық дамуы интенсивті болады дегенді көрсетеді.

Шағын бизнестің маңызы потенциялы реформа жылдары – 20-ғасырдың 80-жылдарының соңы 90-жылдардың ортасы – экономиканың өте тез дамыған секторы болды, оның қалыптасуы күрделі жағдайда өтті деген деректі көрсетеді.

Нақ осы кәсіпкерлік сауда нарығында ерікті бәсекелестікті жасайды және қолдайды, тапшылықты тез жоюға жағдай жасайды, нарықтық жағдайлардың

өзгеруін белсенді түрде реттейді және орта бизнестің арқасында кез келген мемлекеттің тірегі және елдегі саяси және экономикалық тұрақтылықтың кепілі орта класс дүниеге келеді.

Олай болса, кәсіпкерлік қызмет айналымының шығармашылық потенциалды ерікті түрде іске асыруға, салауатты өмір сүруге арналған жеткілікті жоғары еңбек ақыға ие болуға мүмкіндік беретін анағұрлым тиімді, икемді және динамикалық формасы кіші және орта бизнестің кәсіпорны болып табылады.

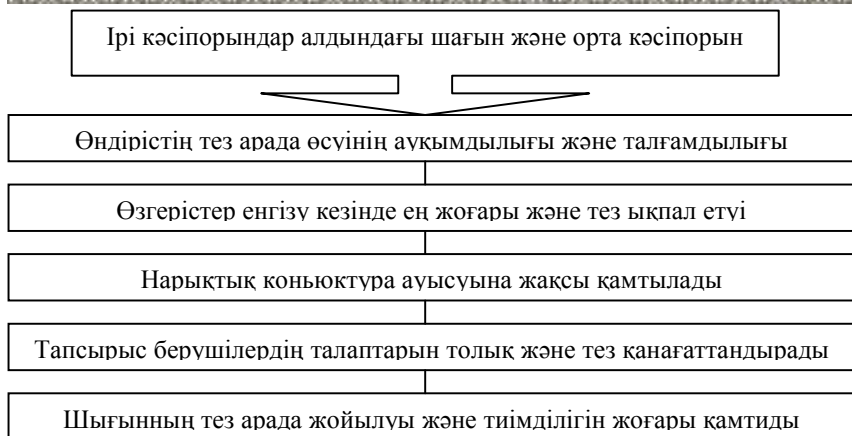
Осы секілді кәсіпорындардың желісін құру экономикалық ортаның қалыптасуының қажетті жағдайы болып табылады, тауар өндірушілердің бәсекелестігінің пайда болуына нарықтық қатынастардың дамуына, қызметтің алуан түріндегі ірі фирмалардың монополизміне қарама-қайшылығына қолайлы.

Шағын және орта кәсіпорын сұраныс өзгерісін тез реттеуге, өнімнің қабілетті жаңа техникаларға анағұрлым қабылдампаз, шығынның жоғары нәтижелілігі мен тез өтеушілігін қамтамасыз етеді.

Шағын кәсіпорынның ірі фирмалар алдындағы ең үлкен артықшылығы – бұл өндірістің икемділігі мен оңтайлылығы тез қайта бапталуы. Ол болып жатқан өзгерістерді қарағанда тез елейді, нарықтық жағдайлардың өзгерісіне өте жақсы икемді, тапсырыс берушілердің қажетсізденуін тез және толық қанағаттандырады. Шағын кәсіпорындар белгілі тауарлармен қызмет нарығының шекті сыйымдылығы кезінде сервисті қызмет көрсету кезінде, жөндеу жұмыстарының кең спектрлі өндірісінде келермендерге жеке қызмет көрсетуде және қызметтің басқа түрлерінде артықшылыққа ие.

Кез келген жағдайда шағын кәсіпорынға нарықта орын бар, кез келген өндірістің экономикалық құрылымы көптеген толықпаған тауашағы ие, ірі кәсіпорындарға «Айналуға» өте қиын: олардың қызметі мұнда басқару жүйесінің төрешілдік күшіне немесе нарықты шамадан тыс монополиялауға тиімді түрде жеткіліксіз.

1-ші кестеде көрсетілгендей, шағын және орта кәсіпорын ірі кәсіпорындармен салыстырғанда деңгейі өте жоғары.



1 сурет – Шағын және орта кәсіпкерліктің артықшылығы

Күшті дамыған елдер тәжірибеде шағын және орта бизнес елдің экономикасының дамуына және қоғамдағы көптеген әлеуметтік мәселелерді шешуге мүмкіндік тудырады деп дәлелдейді, себебі:

– шағын бизнес үлкен ауқымда экономикалық дағдарыс кезеңінде ірі кәсіпорындан босатылған қамтылмаған жұмыс күшін сіңіру арқасында жұмыссыздықпен күресудің маңызды құралы болып табылады;

– күрделі қаржы қызметін жандандырады, себебі шағын экономика саласына ресурстардың қайта құйылымы өзінің соңынан халықшаруашылық айналымының барлық құрылымында түбегейлі үзілістерді еліктіреді. Едәуір елеулі түрде олар аймақтық экономиканың пайда болуымен негізінде өнеркәсіптік және ауылшаруашылық өндірістегі, құрылыстың ұйымдардағы өндірістік және әлеуметтік инфрақұрылым бөлімшелердегі жұмыскерлердің бірліктегі кешені ретінде байланысты;

– меншіктің формасының түрлілігі мен ерікті даму және антимонопольдық саясатты, мемлекеттің бақылау механизмін нақты бағдарлайтын ұйымдық-құқықтық форма түрлілігімен қоса экономиканың жан-жақты реттелуін білдіретін кінәратсыз бәсекелестікті тудырады;

Бірақ сонымен бірге шағын кәсіпорын қоғамдық өндірістің дамуы мен еңбектің бөлінуі негізінде пайда болған және жаппай, ірі сериялы өндірістерде мамандырылатын ірі кәсіпорындарды ауыстырмауы керек;

Кәсіпкерлік қызметтің кез келген түрінің жұмыс істеуімен байланысқан шығынды төмендетеді;

Тауар жиыны мен тұтыну қызметтерін арттырады, капиталды аз қажет ететін және ресурсты қорғайтын техника өндірісі – машина жасау индустриясын дамытады;

Экономиканың құрылымдық қайта құруға жол жасайды;

Шағын бизнестің құралы бойынша сыртқы нарыққа шығуға құқығы бар, бірақ экспорттық мүмкіндік айналымы, өндірісті әлемдік стандарт деңгейіне тартуға арналған тиімді ішкі ұйымдық-экономикалық тұтқасы жоқ, өнеркәсіп саласындағы ірі кәсіпорын мәселелерінің бөліктерін шеше алмайды;

Экономикадағы шағын сектор кәсіпорны кірістегі сәйкессіздікті азайтуға мүмкіндік береді;

Өнеркәсіптің болашақта дамуы үшін негізіне қызмет ететін білікті және жартылай білікті жұмыскерлерді дайындайды;

Сонымен қатар, шағын және орта кәсіпорындар кез келген секторда халықтың қанағатсыз мұқтаждар ретінде қалыптасуы мүмкін.

Шағын және орта бизнес секторы нарық мүмкіндігінің кең секторына жауап беретін өндірістік қызметтің алуан түрлері мен жұмыс типтерін қамтиды. Қандайда бір әмбебап жүйелеу немесе кәсіпорынның қосалқы сектордың немесе елдің қызметін дайын салыстыруды қиындатады.

Шағын және орта бизнес секторының мәселелерінің талдауы шағын кәсіпорынды арнайы анықтау мен терминалогияны қолдану ерекшеліктерінің байланысында одан да анағұрлым күрделене түседі.

Көптеген ғылыми зерттеулердің авторлары жұмыс күші немесе капиталға жіберген өлшемнен шыға отырып, осы секторға анағұрлым немесе кемірек беталды анықтамалар береді.

Осындай функционалдық сипатқа байланысты, басқару меншіктік құқық мамандандыру мен өндіріс әдістері немесе тіпті осы яғни басқа нарықты бағдарландыру сияқты басқа да анықтамалар өнімділікті өлшеу кезіндегі талдау үшін қолданады.

Шағын және орта кәсіпорын өлшемнің төменгі шегі жоқ, бірақ қолайлы жоғары шекті орнату әрекеті кезінде қиындық туындайды:

– қаржыгерлер негізінде қорлардың жоғары деңгейін таза түрде немесе қосымша құны туралы жиі айтады;

– еңбеккерлер жұмыскерлердің жалпы санын көрсете алады;

– саудагерлер сату көлемінің максималды деңгейін сызып көрсетеді;

– қызмет көрсету жеке құрамы келермендердің жалпы санын қолдануы мүмкін;

– өндірісшілер өндіріске қажетті энергияның максималды жиынынан шығуды таңдайды, тағы басқалар (1).

Микробизнес субъектісіне заңды тұлға құрмастан және заңды тұлғаның белгілерінсіз, 10 адамға дейінгі жұмыскерлердің орта жылдық сонымен кәсіпкерлік қызметті жүзеге асыратын жеке тұлғалар жатады. Микробизнес субъектілеріне заңды тұлға құрмаған жеке тұлғалар және 50 адамнан кем емес жұмыскерлердің орта жылдық санымен және жылға белсенді жалпы бағасы айына есептік көрсеткіші алпыс мыңнан (60000) жоғары емес кәсіпкерлік

қызметпен айналысатын заңды тұлғалар жатады, 2013 ж 65520 мың теңгені құрайды.

Орта кәсіпкерлік субъектілеріне заңды тұлға құрмаған жеке тұлғалар және 250 адамға дейінгі жұмыскерлердің орта жылдық саны мен жылдық белсенді жалпы бағасы айына есептік көрсеткіші үш жүз жиырма бес мың (325000) теңге, 2013 ж. 354900 мың теңгені құрады, кәсіпкерлік қызметпен айналысатын заңды тұлғалар жатады.

Әлемдік банк деректері бойынша кәсіпорын шағын кәсіпкерліктің субъектісіне жатады деген көрсеткіштің жалпы саны 50-ге көтерілді. Шаруашылық қызметінің субъектілері шағын кәсіпкерлік субъектісіне жататын жалпы критериялық көрсеткіштер жеке құрамының (бос емес жұмыскерлердің) саны, жарғылық капиталдың мөлшері, активтің шамасы, айналым кірістің көлемі болып табылады. Бірақ барлық дамыған елдерде кәсіпорынның бірінші критикалық шағын кәсіпкерлік субъектісіне жатуы жұмыскерлердің саны болып табылады.

ЕК ішкі айырысуы үшін шағын бизнес кәсіпорынына 25 адамға дейін жұмыскері бар, жылдық айналымы 40 млн. евроға дейін немесе активтің баланыстық бағасы 27 млн. еуродан төмен емес яғни жоғары көрсеткішті болып табылатын компаниялар жатады. Жеке елдердің салықтың жүйесі мүлдем басқа критерийлерді қолданады, жекелеп айтқанда мұнда шағын кәсіпорынның максималды айналымы 40 млн. еуродан төмендеу.

Сонымен шағын және орта бизнес туралы сөз болғанда көптеген жағдайларда жұмыскерлер санының көрсеткішінің негізінде негізгі өндірістік қор немесе капитал айналымы негізінде бекітілетін оның мөлшері нысанаға алынады.

Көбісінде нақты шекаралар экономикадағы ірі құрылымдардың үлес салмағымен анықталады. Монополия деңгейі жоғары болғанда шағын бизнестің үстіңгі шекарасы жоғары және керісінше болады. Шет ел экономистері жоғарыда көрсетілген көрсеткіштердің қатысынсыз кәсіпорынның шағын разрядқа қатысы кезіндегі басқа критерийлер де аз қолданбайды.

Мысалы, Кинстонг политехникум оқытушысы Д. Коррен және Сори университетінің қызметкері Р. Бэрроуэ, сонымен қатар, басқа зерттеушілер қатары жұмыскер саны да, капитал айналымының шамасы да нарықтағы өткізім үлесі сияқты шағын бизнесті анықтауға, оны бөліп көрсетуге және феномен ретінде талдау жасауға арналған жеткілікті критерий қызметін атқара алмайды деп есептейді.

Шағын бизнестің ғылыми – техникалық үдеріске, салалық белгілерге, бағыныштылыққа, дербес дәрежеге қатынасы бойынша анықтамасы жеткілікті мойындалған және басты белгілерімен толықтырылуы керек, «Меншіктенушілер» ескереді.

Бүгінгі таңда ұсақ фирмалар техникалық қарулану, өндірісшілдігі бойынша ірі компанияларға жиі жол бермейді, олар одан әрі ірі қоғамдық өндірістің құрамдық бөлімшілеріне айналууда. Бұл жоспарда ұсақ және ірі өндірісті қарсы қою мәнін жояды.

Шағын және орта бизнес туралы да осыларды айтуға болады. Олар кәсіпорынмен, белгісіз нарықтағы жұмыспен, және ірі, техникамен жақсы жабдықталған бизнес монополияларға қарсылығымен байланысады.

Жоғарыда айтылғандардан кәсіпкерлік қызметтің шағын формаларына келесі анықтамаларды беруге болады: бұл нарықтық типтегі индустриалды экономиканың экономикалық қатынастарын имманентті элементі, оны инновациялық белсенділік пен бәсеке саласында қолдау мен қамтамасыз етеді (4). Шағын және орта кәсіпкерліктің субъектілері, 2-суретте көрсетілгендей, өзінің қызметін заңды тұлға құрмаған жеке кәсіпкер формасында заңды тұлға формасында жүзеге асырады.



2 сурет – Кәсіпкерлік формалары

Жеке кәсіпкерлік ретінде жеке кәсіпкерлік – бұл кірісті алуға бағытталған, азаматтардың өз меншігінде негізін қалаған және азаматтардың атынан олардың тәуекелі мен олардың мүлктік жауапкершілігі үшін жүзеге асырылатын азаматтардың ынталы қызметі.

Жеке кәсіпкерліктің түрлері:

- дербес кәсіпкерлік;
- бірлескен кәсіпкерлік;

Дербес кәсіпкерлік бір азаматтың тұрғысынан оның меншіктік құқығына жататын мүлктік базада, сонымен қатар қолдануға немесе басқаруға жіберілетін басқа күштерде жүзеге асырылады.

Бірлескен кәсіпкерлік бір азаматтың (жеке кәсіпкер) тұрғысынан оның меншіктік құқығына жататын мүліктік базада, сонымен қатар мүлікті қолдануға және басқаруға жіберілетін басқа күштер де жүзеге асырылады.

Бірлескен кәсіпкерлік формалары:

– ерлі-зайыптылардың жалпы бірлескен меншік базасында жүзеге асырылатын ерлі-зайыптылар кәсіпкерлігі;

– шаруашылар фермерлер қожалығының жалпы бірлескен меншік базасында немесе жекешелендірілген тұрғын үйдің жалпы бірлескен меншік базасында жүзеге асырылатын жанұялық кәсіпкерлік;

– қарапайым серіктестік, онда кәсіпкерлік қызмет жалпы үлтік меншігі базасында жүзеге асырылады.

Қазіргі уақытта бірлескен кәсіпкерліктің едәуір тараған формасы шаруа (фермерлер) қожалығы болып табылады. 1994 жылы 27-желтоқсандағы Қазақстан Республикасының АҚ 2246.Іб. сәйкес шаруа қожалығы бірлескен меншік құқығындағы оның мүшесіне жатады, бірақ олардың арасындағы шарт басқаша орнатылмаған.

Шаруа қожалығының бірлескен меншік мүшелерінде жер бөлімшелеріне шаруашылық және басқа құрылыстарды, мемюративтік және басқа ғимараттарды, өнімдік және жұмыс малдарын, құстарды, ауыл шаруашылық және басқа техника мен құрылғыларды, көліктік құралдарды, құрал-жабдықтарды және басқа мүліктерді орнату болып табылады.

Бірлескен кәсіпкерліктің үшінші формасы қарапайым серіктестік болып табылады, шаруашылық бірлескен қызмет туралы шарт негізінде пайда болады. Бірлескен шаруашылық қызмет туралы шарт бойынша тараптар жеке кәсіпкерлікті жүзеге асыру үшін бірлесе әрекет етуге міндеттенеді.

Мысалы, бақшалық және саяжай құрылысына арналған жер бөлімшелерін меншіктеп алған азаматтар қарапайым серіктестікке бірлесуге құқылы.

Кәсіпкерліктің келесі ұйымдық – құқықтың формасы заңды тұлға болып табылады, Қазақстанның азаматтық заңнамасы бойынша оны ұйым мойындайды, шаруашылықты жүргізуге немесе оперативті басқаруға құқылы, оларға өзінің міндетіндегі мүмкіндікпен жауап береді, өзінің атынан мүліктің және дербес мүліктің емес құқыққа және міндеттерге ие бола алады және жүзеге асырады, сотта талап қоюшы және жауап беруші бола алады. Заңды тұлға дербес баланс немесе сметаға, сонымен қатар, өзінің атауы көрсетілген мөрге ие болуы керек. «Шағын бизнесті мемлекеттік қолдау туралы заңында заңды тұлғаның келесі анықтамалары беріледі» «Заңды тұлға» - шағын кәсіпкерліктің субъектісі, яғни серіктестік немесе өндірістік кооперативтегі формада белгілі тәртіпте тіркелген, орта жылдық жұмыскерлер саны 50-ден көп емес, жылдық актив жалпы бағасы

айлық есептік көрсеткішінің алпыс мыңнан жоғары. Қызмет түрлерін жүзеге асыратын, берілген заңға сәйкес шағын кәсіпкерлікке жататын субъектілер кірмейді.

Өзінің қызметінің негізгі мақсаты ретінде кірістің пайдасын қуатын ұйым немесе осындай мақсатта кірістің пайдасын қумайтын және алынған таза кірісті қатысушылар арасында бөлмейтін ұйым, яғни коммерциялық емес ұйым заңды тұлға бола алады.

Қазіргі кезде, Қазақстан экономикасында өндіріс тиімділігінің өсуінің, нарықты қажетті тауарлар, қызмет көрсетуімен толықтырудың және халық өмірінің деңгейін жоғарлатудың негізгі көзі - кәсіпкерлік қызметті дамыту, шағын және орта бизнес кәсіпорын құру болып табылады. Басқа шаралар арасындағы нарықтық қатынастарды қалыптастыру меншіктің әр түрлі формасындағы және ұйымдық-құқықтық формадағы ұсақ және орта кәсіпорынның жемісінің дамуын қарастырады. Осы үрдістің ерекше көкейтестілігі экономикалық дербестіктің кеңеюін, сонымен бірге шағын және орта бизнес кәсіпорындарының жаңа салық төлеушілер тарапынан бюджеттің әр түрлі деңгейде толығын атап көрсетеді.

Республикада тауарлар мен қызмет көрсетудің бәсекелес нарығы құрылды және шағын кәсіпкерлікті қолдау мен дамытудың институтционалдық шаралары анықталды.

ӘДЕБИЕТТЕР ТІЗІМІ

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

2 **Ниязбекова, Р. К., Рахметов, Б. А., Байнешева, П. Т.** Кәсіпорын экономикасы: оқу құралы. – Алматы : Экономика, 2008. – 791 б.

3 **Үмбетәлиев, А. Д.** Кәсіпорын экономикасы және кәсіпкерлік: оқулық. – Алматы : Экономика, 2009. – 464 б.

С. Торайғыров атындағы Павлодар мемлекеттік университеті,
Павлодар қ. Материал 24.12.13 редакцияға түсті.

А. О. Есжанова, Е. А. Нурғалиев

Экономическое значение малого и среднего предпринимательства и его экономическая роль

Павлодарский государственный университет имени С. Торайғырова,
г. Павлодар. Материал поступил в редакцию 24.12.13.

А. О. Eszhanova, E. A. Nurgaliyev

Economic importance of small and medium enterprise and its economic role

S. Toraighyrov Pavlodar State University, Pavlodar.
Material received on 24.12.13.

В данной статье рассматривается преимущество малого и среднего предпринимательства. Даются сведения – какой вклад вносит в развитие экономики страны малое и среднее предпринимательство. Разъясняется, как осуществляются субъекты малого и среднего бизнеса в формах индивидуального предпринимателя и юридического лица. В этой статье полностью раскрыто экономическое значение и его роль в экономике малого и среднего предпринимательства.

The advantage of small and medium entrepreneurship was considered in this article. The information about the contribution of small and medium enterprises to the economy was given. There was clarified how small and medium businesses operate in the form of individual entrepreneurs and legal entities. In this article the economic importance and the role of small and medium-sized businesses in the economy was fully disclosed.

УДК 330.001.76(574)

А. С. Кадысова

АНАЛИТИЧЕСКИЙ ОБЗОР ИННОВАЦИОННОГО РАЗВИТИЯ КАЗАХСТАНА

В данной статье представлены результаты проведенного анализа инновационного развития Республики Казахстан.

Впервые курс на индустриально- инновационное развитие был принят в 2003 году с момента подписания Стратегии индустриально-инновационного развития РК на 2003-2015 гг.

За 2003-2009 годы в сфере инновационного развития страны заложены основы законодательной базы, регулирующей инновационную деятельность в стране; сформировался первоначальный институциональный каркас инновационной системы; положено начало созданию инфраструктуры поддержки инноваций; начат процесс формирования инструментов господдержки инновационной деятельности.

С 2010 года согласно Государственной программе форсированного индустриально-инновационного развития реализуется курс ускоренного построения инновационной экономики.

На данный момент приняты новый Закон «О государственной поддержке индустриально-инновационной деятельности» и Закон «О науке». По опыту зарубежных стран были созданы Совет по технологической политике при Правительстве РК, специализированный институт развития по вопросам инноваций - АО «Национальное агентство по технологическому развитию». Следующий этап инновационной политики Казахстана получил отражение в Концепции инновационного развития РК до 2020 года. Выработан портфель эффективных инструментов поддержки инновационной деятельности, адаптированный под запросы отечественного бизнеса.

Таким образом, осуществляемые реформы в инновационной политике страны отразились в росте инновационной активности общества. Так, если с 2003 по 2009 год было поддержано 111 инновационных проектов, то только за последние 3,5 года этот показатель вырос более чем в 4 раза и составил 539 проектов.

4 июня 2013 года Указом Президента РК была утверждена Концепция инновационного развития РК до 2020 года, целью инновационного развития Казахстана до 2020 года является содействие вхождению Казахстана в тридцатку конкурентоспособных стран мира на основе развития новых высоких технологий и услуг для обеспечения перехода от сырьевого к инновационному типу экономики. Пленарное заседание Совета иностранных инвесторов от 22 мая 2013 года, посвященное вкладу иностранных инвесторов в инновационно-технологическое развитие страны, предопределило дальнейшее видение в области инновационного развития Казахстана.

На сегодняшний день основными задачами инновационной политики являются: способствование генерации инноваций для расширения потребления новейших материалов и технологий; дальнейшее развитие ведущих иностранных кластеров; определение оптимального сценария развития перспективных технологических направлений; обеспечение усиления региональных инновационных систем; расширение сотрудничества с иностранными инвесторами и компаниями по привлечению новейших технологий и созданию высокотехнологичных производств [1].

К числу показателей результата инновационной деятельности Казахстана относят: инновационную активность предприятий, объем инновационной продукции, количество приобретенных и переданных новых технологий.

Согласно данным Агентства РК по статистике доля инновационной продукции в ВВП возросла до 1,25%, в то время как в 2011 году она равнялась 0,85%. Наблюдается рост объема внутренних затрат на исследования и разработки. Если в 2003 году они составляли 11,6 млрд. тенге, то в 2012 году составили 51,2 млрд. тенге, по сравнению с 2011 годом наблюдается рост на 18,2 % (43,3 млрд. тенге в 2011 году). Тенденция роста видна на рисунке 1.

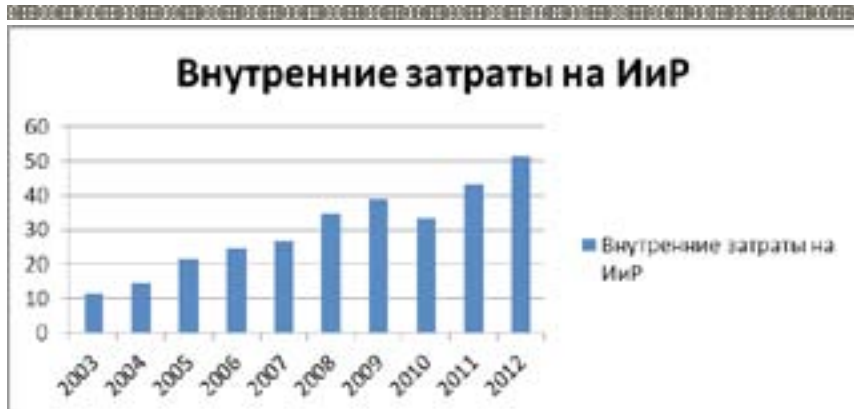


Рисунок 1 - Внутренние затраты на ИиР на 2003-2012 гг.

Текущие затраты на технологические инновации предприятий выросли до 325,6 млрд. тенге, что выше уровня 2011 года на 67% (в 2011 г. - 194,9 млрд. тенге). Это наглядно представлено на рисунке 2.

Доля инновационно-активных предприятий возросла с 7,1 до 7,6 %, в то время, как в 2010 году данный показатель составлял 5,2 %. Это наглядно представлено на рисунке 3.

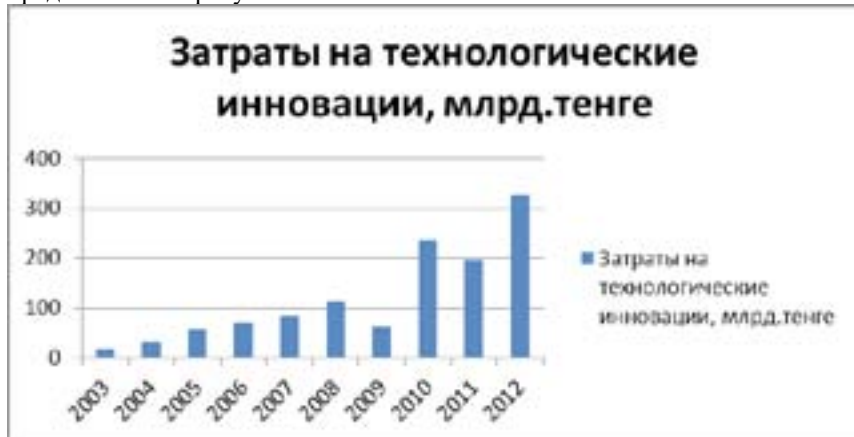


Рисунок 2 - Затраты на технологические инновации на 2003-2012 гг., млрд. тенге

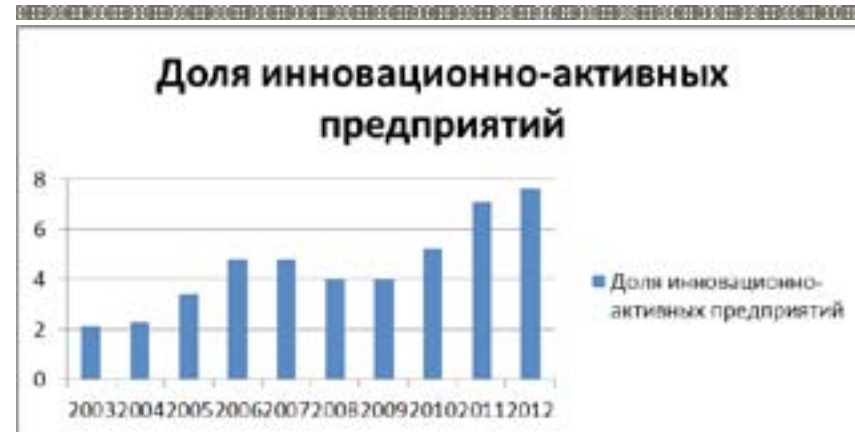


Рисунок 3 - Доля инновационно-активных предприятий, %

Увеличился объем инновационной продукции на 60,6% и составил 379 млрд. тенге (2011 год - 235,9 млрд. тенге). Представлено на рисунке 4.

В таблице 1 представлена структура приобретенных новых технологий (технических достижений) и программных средств.

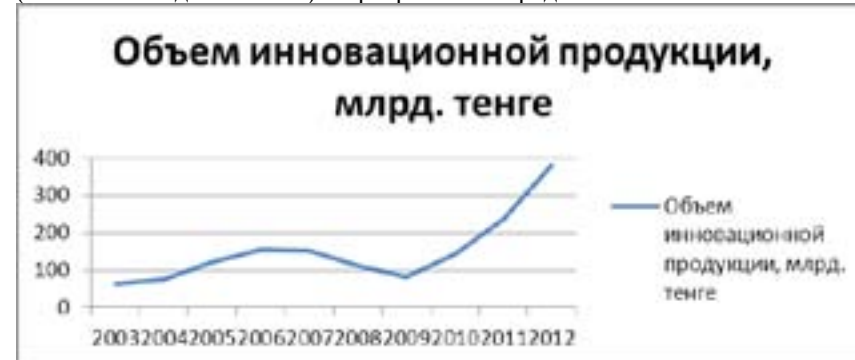


Рисунок 4 - Объем инновационной продукции, млрд. тенге

Таблица 1 - Структура приобретенных новых технологий (технических достижений) и программных средств, в процентах

	2008	2009	2010	2011	2012
Всего	100	100	100	100	100
В том числе по формам приобретения:					
Права на патенты, лицензии на использование изобретений, полезных моделей, промышленных образцов	25,1	50,0	30,6	38,8	45,4
Результаты исследований и разработок	0,7	3,0	12,8	1,2	7,1
Ноу-хау, соглашение на передачу технологий	2,4	0,6	1,0	2,7	1,8

Покупка оборудования	55,7	-	-	-	-
Другие	16,2	46,3	55,6	57,4	45,7
Источник: Статистический сборник «Наука и инновационная деятельность Казахстана» 2008-2012 гг.. - С.62					

Рассмотрим структуру переданных новых технологий (технических достижений) и программных средств, представленных в таблице 2.

Таблица 2 - Структура переданных новых технологий (технических достижений) и программных средств, в процентах

	2008	2009	2010	2011	2012
Всего	100	100	100	100	100
В том числе по формам передачи:	38,9	21,0	11,8	13,9	4,5
Права на патенты, лицензии на использование изобретений, полезных моделей, промышленных образцов					
Результаты исследований и разработок	52,8	74,4	66,1	71,9	68,4
Ноу-хау, соглашение на передачу технологий	-	0,6	-	0,4	-
Продажа оборудования	4,2	-	-	-	-
Другие	4,2	4,0	22,1	13,9	27,1
Источник: Статистический сборник «Наука и инновационная деятельность Казахстана» 2008-2012 гг.. - С.62					

Согласно данным этих таблиц, больше было приобретено прав на патенты, лицензий на использование изобретений, полезных моделей, промышленных образцов. В большей степени было передано результатов исследований и разработок. Ноу-хау, соглашение на передачу имело характер то подъема, то спада в структуре приобретенных новых технологий.

5 сентября 2012 года опубликованы очередные результаты ежегодного отчета «Глобальный индекс конкурентоспособности 2012-2013» (далее – ГИК), подготовленного аналитической группой Всемирного экономического форума (далее – ВЭФ), по итогам 2011 –начала 2012 года. Как известно, все страны, участвующие в рейтинге, подразделяются на три группы в зависимости от стадии развития страны, определяющейся по уровню ВВП на душу населения и степенью обусловленности страны базовыми факторами. При этом выделяются переходные стадии. В период 2005-2010 годы Казахстан без изменений находился в промежуточной группе (1-2), находящейся между категориями стран, движимых «факторами производства» и «эффективностью управления», за исключением 2006 года, когда страна отнесена к группе стран, движимых «эффективностью управления». По результатам рейтинга в 2011 году Казахстан, перескочив через одну стадию, перешел в следующую промежуточную группу (2-3), располагающуюся между категориями стран, движимых «эффективностью

управления» и «инновациями». В эту группу также вошли такие страны как Аргентина, Бразилия, Хорватия, Малайзия, Российская Федерация, Турция и другие. Вместе с тем, по итогам 2011 года Казахстан существенно повысил свои позиции на 21 пункт относительно предыдущих лет и достиг 51 места в рейтинге из 144 обследуемых стран мира. Таким образом, если в предыдущие годы страна располагалась приблизительно в средней зоне рейтинга, то в 2011 году Казахстан вплотную приблизился к странам, расположенным на более высоких позициях. Рассмотрим позиции Казахстана в рейтинге ГИК ВЭФ. На рисунке 5 представлены эти данные.

За весь период учета страны в ГИК ВЭФ Казахстан достиг наивысшей позиции - 50 место из 148 обследуемых стран мира (2012 год). По фактору «Инновационный потенциал» Казахстан улучшил свой рейтинг на 19 позиций и занял 84 место. По субфактору «Способность к инновациям» страна поднялась на 74 место, увеличив рейтинг на 18 позиций. Представлено на рисунке 6.

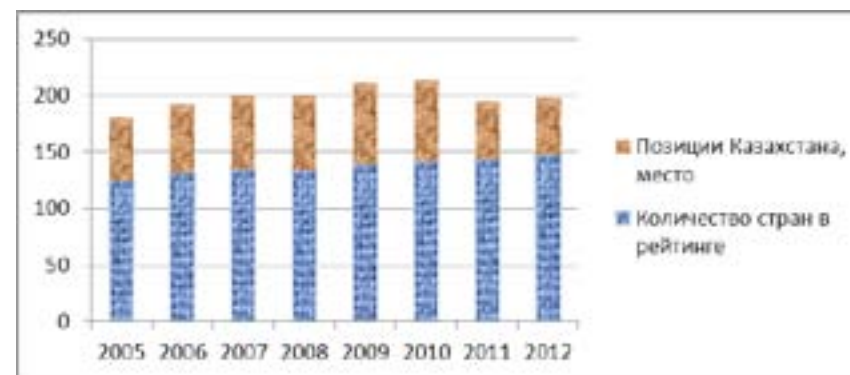


Рисунок 5 - Позиции Казахстана в рейтинге ГИК ВЭФ

За весь период учета страны в ГИК ВЭФ Казахстан достиг наивысшей позиции - 50 место из 148 обследуемых стран мира (2012 год). По фактору «Инновационный потенциал» Казахстан улучшил свой рейтинг на 19 позиций и занял 84 место. По субфактору «Способность к инновациям» страна поднялась на 74 место, увеличив рейтинг на 18 позиций. Представлено на рисунке 6.

В январе 2012 года был принят Закон «О государственной поддержке индустриально-инновационной деятельности». Данным Законом систематизированы, расширены и улучшены все инструменты и механизмы поддержки инновационной деятельности.

Инструментами государственной поддержки субъектов инновационной деятельности являются: инновационные гранты, технологическое бизнес-

инкубирование, услуги конструкторских бюро, проектное и венчурное финансирование, трансферт технологий, популяризация инновационной деятельности, аналитическое сопровождение инновационной деятельности.

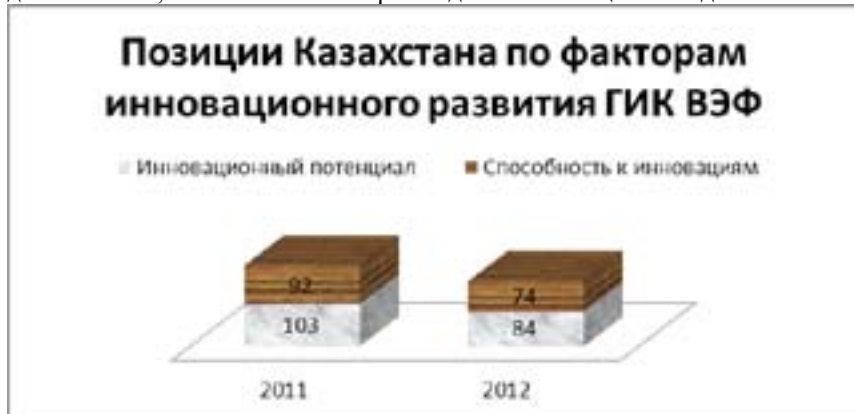


Рисунок 6 - Позиции Казахстана по факторам инновационного развития ГИК ВЭФ

В соответствии с Законом по итогам технологического прогнозирования определены приоритетные направления предоставления инновационных грантов: прогрессивные технологии поиска, добычи, транспортировки и переработки минерального и углеводородного сырья; прогрессивные технологии в горно-металлургическом комплексе; прогрессивные технологии в АПК; биотехнологии; прогрессивные технологии химии и нефтехимии; прогрессивные технологии машиностроения, включая использование новых материалов; альтернативная энергетика и технологии энергоэффективности; инфокоммуникационные технологии.

С целью развития малых и средних инновационных компаний и проектов в рамках ГПФИИР технологическими парками с 2010 года предоставляются услуги технологического бизнес-инкубирования (ТБИ), что представляет из себя содействие инноваторам в реализации их инновационных проектов на начальных этапах. Услуги технологического бизнес-инкубирования предоставляются региональными технопарками. На сегодняшний день существуют следующие технопарки: ТОО «Технопарк Алгоритм» (г. Уральск); ТОО «Технопарк Сары-Арка» (г. Караганда); ТОО «Алматинский региональный технопарк» (г. Алматы); ТОО «Региональный технопарк г. Астаны» (г. Астана); АО «Технопарк КазНТУ им. К.И. Сатпаева» (г. Алматы); ТОО «Региональный технопарк в ЮКО» (г. Шымкент); ТОО «Восточно-Казахстанский региональный технопарк «Алтай» (г. Усть-Каменогорск).

Отраслевые конструкторские бюро (ОКБ) оказывают содействие субъектам индустриально-инновационной деятельности в организации производства новых или усовершенствованных товаров. На сегодняшний день созданы 4 ОКБ: транспортного машиностроения (г. Астана); горно-металлургического оборудования (г. Усть-Каменогорск); нефтегазового оборудования (г. Петропавловск); сельскохозяйственного машиностроения (г. Астана).

Государство финансирует венчурные фонды путем вхождения в уставный капитал до 49 %, со сроком участия до 7 лет. АО «Национальное агентство по технологическому развитию» является партнером пяти отечественных венчурных фондов: АО «Delta Technology», АО «Фонд высоких технологий «Арекет»; АО «Акционерный инвестиционный фонд рискованного инвестирования «Парасат»; АО «Акционерный Инвестиционный Фонд Рискованного Инвестирования «Венчурный Фонд Сентранс»; АО «Акционерный инвестиционный фонд рискованного инвестирования «Logusom Perspective Innovations». А также партнером семи ведущих зарубежных венчурных фондов, охватывающих страны Европы, США, Израиль, Юго-Восточную Азию.

Основными направлениями деятельности международных центров технологического сотрудничества являются: налаживание сотрудничества между компаниями и научно-исследовательскими учреждениями Казахстана и Южной Кореи, Франции, США и Королевством Норвегии с помощью распространения информации, а также поиска инвесторов, партнеров и технологий; стимулирование и поддержка совместных инновационных инициатив; координация совместных научно-исследовательских и инновационных проектов; организация совместных программ по подготовке и развитию персонала в рамках создания и управления инновациями, а также по другим приоритетным направлениям технологического сотрудничества.

В структуре АО «НАТР» создано четыре международных центра трансферта технологий: Казахстанско-Французский центр трансферта технологий (с 2010 года); Корейско-Казахстанский центр технологического сотрудничества (с 2011 года); Казахстанско-Норвежский центр технологического сотрудничества (с 2013 года); Казахстанско-Американский центр технологического сотрудничества (с 2013 года).

С 2010 года осуществляется аналитическое сопровождение инновационных процессов. Одним из главных точек роста является специальная экономическая зона - Парк инновационных технологий, деятельность которого направлена на развитие наукоемких технологий в отраслях: информационных и телекоммуникационных технологий, новых материалов, охраны окружающей среды и энергосбережения, электроники и приборостроения, нефтегазового сектора.

Наряду с Парком инновационных технологий был выделен Назарбаев Университет. Это научно-образовательный и инновационный центр мирового класса, созданный по инициативе президента РК Н.А. Назарбаева в 2009 году. В рамках собственных научных центров Университет осуществляет исследования в таких сферах, как: Центр энергетических исследований; Центр наук о жизни; Центр образовательной политики.

Сегодня в регионах Казахстана действуют свыше 20 офисов коммерциализации технологий [2].

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1 Европейская экономическая комиссия ООН Обзор инновационного развития Казахстана.– Нью-Йорк и Женева, 2012. – 174 с.

2 Министерство индустрии и новых технологий РК, АО «Национальный управляющий холдинг «Байтерек», АО «НАТР» Инновационная система Республики Казахстан. – Астана, 2013. – 31 с.

Павлодарский государственный университет имени С. Торайгырова,
г. Павлодар. Материал поступил в редакцию 24.12.13.

A. S. Kadisova

Қазақстанның инновациялық дамуының аналитикалық шолу

С. Торайгыров атындағы Павлодар мемлекеттік университеті,
Павлодар қ. Материал 24.12.13 редакцияға түсті.

A. S. Kadisova

Analytical overview of innovation development of Kazakhstan

S. Toraighyrov Pavlodar State University, Pavlodar.
Material received on 24.12.13.

Осы мақалада Қазақстан Республикасының инновациялық даму бойынша өткізілген талдауының қорытындылары берілген.

The results of the innovation development analysis of the Republic of Kazakhstan were proposed.

ЭОЖ 331.1

Е. М. Кофтанюк, А. Ф. Зейнулина

КӘСІПОРЫНДА ПЕРСОНАЛДЫ БАСҚАРУ

Аталмыш мақалада персоналды басқару әдістері, мәні қарастырылған, сонымен қатар, персоналды басқарудың нормативтік-әдістемелік қамтамасыз етудің оңтайландырылған жүйесі ұсынылған.

Бүгінгі таңда кәсіпорын жұмысының тиімділігін жағари деңгейге жоғарылата алатын персоналды басқару - кәсіпорынның аса маңызды салаларының бірі болып табылады. Персоналды басқару жүйесі кадрлармен жұмыс жасау әдістемесін үздіксіз жетілдіруді, отандық және шетел ғылымының жетістіктері мен аса жоғарғы өндірістік тәжірибені пайдалануды қамтамасыз етеді.

Кәсіпорынның персоналды басқару мәні басқару объектісі мен субъектісінің ұйымдастырушылық-экономикалық, әлеуметтік-психологиялық және құқықтық қатынастарын орнатуды білдіреді. Осы қатынастар негізінде өндірістің тиімділігін жоғарлату үшін жұмыскерлерді максималды пайдалану мақсатында, олардың қызметі, мүддесіне әсер ететін формалар, әдістер мен қағидалар алынады.

Қазақстан экономикасындағы интеграциялық үрдістердің дамуы жағдайында аса өзекті мәйленің бірі ретінде персоналды басқарудың заманауи формаларын іс жүзінде пайдалану қарастырылады. Берілген заманауи формалар кез-келген кәсіпорынның әлеуметтік және экономикалық тиімділігін жоғарлатады.

Кәсіпорынның (ұйым, фирма) сәтті жұмысын бірінші кезекте оның жұмыскерлері қамтамасыз етеді. Сол себепті кәсіпорында персоналды басқару саласындағы кәсіпорынның заманауи басқару концепциясын басымды етіп қарастыру қажет.

«Кәсіпорында персоналды басқару» тақырыбының өзектілігі нарықта қатаң бәсекелестік шарттарымен түсіндіріледі. Ертеректе бір кәсіпорынның бәсекелесті артықшылығы басқа кәсіпорынның алдында тек қана техникалық және ақпараттық ерекшеліктерімен, ерекше құрал-жабдықтың және технологияның болуымен ғана ерекшеленді. Қазіргі таңда нарықтағы заманауи экономикалық жағдай Қазақстанның кәсіпорындарының жоғары технологиялардың дамуымен байланысты кәсіпорында тек қана техникалық мүмкіндіктердің болуын ғана талап етпейді, сонымен қатар, бәсекеге қабілеттіліктің басқа да факторын да анықтайды, бұл – жоғары білім

деңгейі мен кәсіби деңгейіне ие адами ресурстар. Қазіргі жағдайда адамдар бәсекелесті артықшылықтардың басты қайнар көзі деген тезис трюизмге (жалпыға белгілі ақиқат) айналды. Кез-келген жаңа технология немесе жаңаша және жетілдірілген құрал-жабдық та бәсекелестермен қайталануы мүмкін. Осы құрал-жабдықта жұмыс істейтін, кәсіпорындар үшін жаңа технология, үздіксіз жаңа әдістерді қалыптастыратын, адамдар ғана бағасы, теңдесі жоқ қайталанбас ресурсқа жатады, олар ұзақмерзімді бәсекелесті артықшылықты қамтамасыз етеді.

Ғаламдану мен әлемдегі өсіп келе жатқан бәсекелестік жағдайында Қазақстанның заманауи кәсіпорындарына тұрақты және сенімді жұмысты қамтамасыз ету үшін, тиімділікті арттыру үшін қосымша шараларды қолдануы керек, бірінші ретте, «адами ресурстарды» белсенді пайдалану есебінен жүргізуі керек. Нарықтық экономика жағдайында персоналды басқарудың жаңа концепциясын қалыптастыру, кадрлық саясатты жаңарту біздің еліміздің экономикасын дамытудың қажетті факторлары мен бәсекеге қабілеттіліктің мәнді резервтердің бірі болып табылады. Жоғарыда айтылғандардың негізінде «Кәсіпорында персоналды басқару» тақырыбын өзекті және осы аталған облыста зерттеуді жүргізуді дұрыс деп есептейміз.

Кәсіпорынның өндірістік-шаруашылық қызметінің дамуы қазір әрекет ететін персоналды басқару жүйесіне сапалы түрде жаңа талаптарды қояды, кадр жұмысының тәжірибесінде әртүрлі ғылыми зерттеулерді пайдалану, персоналды басқарудың рационалды жүйесін құруды негіздейді. Қазақстанның көптеген кәсіпорындарында әлі күнге дейін адами ресурстарды басқаруды үйлестіретін орталығы болып кадр қызметі қалды. Бұрын кадр бөлімдері аталғандай «техникалық» қызметтерді атқаратын: қызметкерлерді қабылдау, есепке алу процедуралары, оқытуды ұйымдастыру және қызметкерлерді жұмыстан шығару. Қазіргі таңда осы кадр қызметтерінің персоналды басқару қызметіне трансформациясын көруге болады. Көз алдымызда техникалық қызметтерді атқару әдісінен кәсіпорынның қызметкерлерінің болашақ қажеттіліктерін және оның әлеуетінің дамуын анықтауға көшу үрдісі болып жатыр. Алайда, кадр жұмысының басымдығы ретінде адами ресурстарды басқаруға (кадрлардың осы дәрежесін басқару; ұйымды тиімді топтарға трансформациялау бойынша шараларды жүзеге асыру; персоналды бағалаудың заманауи әдістерін пайдалану; маркетинг; персонал контроллингі және т.б.) қатысты заманауи қызметтерді таңдайтын кәсіпорынды өте сирек кездестіреміз. Берілген жағдай персоналды басқарудағы кешенді ғылыми зерттеуді талап етеді [1].

Кәсіпорындардың басты әлеуеті кәсіпорынның қызметкерлерінің біліктілігі мен қызметіне байланысты. Қандай қызықты идеялар, жаңа технологиялардың болуына қарамастан, жақсы дайындалған персоналсыз жоғары белсенділікке қол жеткізу мүмкін емес. Себебі адамдар жұмысты

жасайды және оның қызмет етуіне мүмкіндік береді. Білікті мамандарсыз бірде-бір ұйым алдына қойған мақсаттарға қол жеткізе алмайды. Персоналды басқару адамдарға байланысты және олардың кәсіпорынға деген қатынастарына байланысты болады [2].

Персоналды басқару – ұйымдастырушылық және жеке мақсаттарға қол жеткізу үшін жұмыскерлерді тиімді пайдалануға мүмкіндік беретін қызмет. Басқарудың кез-келген деңгейлерінде әртүрлі шаруашылық міндеттерді сәтті шешу басқарудың әртүрлі әдістерін кешенді әдістерін пайдалануды талап етеді. **Басқарудың әдістері** – кәсіпорынның міндеттері мен мақсаттарына сәйкестігін қамтамасыз ететін жұмыскерлердің мүддесі мен қажеттіліктеріне субъектінің ықпал ету тәсілдері.

1 кесте – Персоналды басқару әдістері

Басқару әдістері	Әдістің сипаттамасы
Экономикалық	Персоналмен жұмысты жоспарлау және болжамдау, жұмыс орындарының және еңбек ресурстарының балансын есептеу, ұйымның персоналда негізгі және қосымша қажеттілікті анықтау, оның қамтамасыз етудің қайнар көздерін анықтау және т.б.
Әкімшілік	Еңбек тәртібін сақтаудың қажеттілігіне бағытталған, борыш сезімін, белгілі ұйымда адамның еңбек етуге құлшынысын ояту және т.б. бағытталған. Осы әдістер тура ықпал ету сипатына ие болады: кез-келген регламенттелген акт немесе әкімшілік акт міндетті түрде орындауға тиісті.
Әлеуметтік-психологиялық	Психология және әлеуметтанудың заңдылықтарын пайдалануға негізделген. Ол қызметкерлердің ұйымдағы орны мен тағайындалуын табуға мүмкіндік береді, көшбасшыларды анықтау мен оларды қолдауды қамтамасыз етеді, жұмыскерлерді ынталандыруды соңғы нәтижелермен байланыстыру, тиімді коммуникацияларды қамтамасыз ету мен ұйымдағы кикілжіңдерді шешу.

Персоналды басқару үшін қажетті мәліметтер (таңдау, бағалау, орнына қою, оқыту) және кадр шешімдерін қабылдау келесі әлеуметтік зерттеулер әдістері (ғылыми құралдар) негізінде болады:

1. Сауалнама әдісі – бірқатар сұрақтар құралады, ол сұрақтарға ұйымның қызметкерлері мен басшылары жауап беру керек. Сауалнама көп жағдайда жазбаша түрде жүргізіледі.

2. Интервью алу немесе сұрақ-жауап әдісі керісінше әңгімелесушімен сұхбаттасу түрінде жүргізіледі. Сұхбат жүргізу – басшымен, саяси немесе мемлекет қызметкерімен әңгіме жүргізудің жақсы түрі, бұл сұхбат алушының жоғары біліктілігін талап етеді және көп уақытты талап етеді.

3. Социометриялық әдіс ұйымдағы іскерлік және достық өзара байланысты талдау үшін қажетті әдіс, қызметкерлердің сауалнамасы әдісі негізінде адамдар арасындағы байланыстардың матрицасы құралады, ол өз кезегінде, ұйымдағы формалды емес көшбасшыларды көрсетеді.

4. Бақылау әдісі персоналдың немесе бөлімшенің ағымдағы жұмысын бақылау негізінде жүргізіледі, оларды тек қана формалды емес жағдайларда байқауға болады немесе күрделі өмірлік жағдайларда (авария, төбелес, апаттық жағдай).

5. Әңгімелесу – іскерлік келіссөздерді жүргізуде, жұмысқа қабылдауда, тәрбиелі шараларда аса кең таралған әдіс болып табылады. Яғни, формалды емес әңгімелесуде шағын персонал міндеттері шешіледі.

Психологиялық әдістер персоналмен жұмыс жасауда аса маңызды рольді атқарады, себебі, жұмысшы немесе қызметкердің нақты тұлғасына бағытталған, көп жағдайда, жекеленген және дараланған. Олардың басты ерекшелігі адамның ішкі жан дүниесіне жауап беру, оның тұлғасына, интеллекті, сипаты мен бейнесіне, яғни, адамның ішкі жан дүниесін ұйымның нақты міндеттерін шешуге бағыттау үшін қажет.

Персоналды таңдау бойынша міндеттер, бағалау шаралары, жаңа қызметкерлердің бейімделуі, ынталандыру шаралары, кадрлық резервті қалыптастыру, қызметкерлерді оқыту және дамыту, корпоративтік мәдениеттің дамуын құзыреттілік жүйесін шешуге септігін тигізеді.

«Құзыреттілік» сөзі латын тіліндегі «**competo**» етістігінен пайда болады. Бұл – қол жеткіземін, сәйкес келемін деген мағынаны білдіреді. **Құзыреттілік** – бұл маманның білімі, істей білуі және біліктілігі. Өзінің компетенциялары арқылы персонал алдына қойған міндеттерді шешеді және қалаулы нәтижелерге жетеді.

Персоналды таңдау кезінде компетенциялар ретінде әлуетті қызметкерлерге қойылатын жеке және кәсіби сапалардың формалды талаптары ретінде түсіндіріледі. Компанияның басышылығымен әртүрлі персонал үшін тірек компетенциялар анықталады. Осы тізімге негізгі 5 – 9 белгілер енеді. Дәл осы компетенциялар жұмысқа қабылдаудан бас тарту немесе оларды лауазымға тағайындау үшін басқару шешімдеріне негіз болады.

2 кесте – Құзыреттілік түрлері

Кәсіби	Белгілі бір технологиялық үрдіске жатады		
Кәсібилікке қосалуы икем	Еңбек ортасының әртүрлі элементтеріне жатады. Басқа қызметкерлермен өзара тиімді әрекет етуге мүмкіндік береді, өзінің еңбек қызметін жүзеге асыру мен жетілдіруге мүмкіндік береді.		
Тірек немесе негізгі	Жаңа білімді, жаңа талаптар мен жағдайларға бейімделуге қажетті.	Коммуникативтік құзыреттілік	Тілдесу, қатынас жасау және соны жақсы көру. Коммуникативтік – құзыреттілі адам өте жеңіл түрде байланысты орнатады, сонымен қатар өзінің әлеуметтік әлеуетін жинақтайды.
		Ақпараттық-коммуникативтік құзыреттілік	Бұл коммуникативтік компетенциялардың жалғасуы мен толықтырылуы. Бірақ осында бірінші орында қажетті жауаптарды ақпараттық қайнар көзі – интернетте таба білумен анықталады.
		Әлеуметтік компетенция	Бұл қоғамның салтын, заңдарын білу және онда тұра білу.
		Өздігілік менеджмент	Бұл өзін басқару және өмірін басқара білу.

Персоналды басқарудың нормативтік - әдістемелік қамтамасыз ету жүйесі – бұл ұйымдастырушылық, ұйымдастырушылық-әдістемелік, ұйымдастырушылық-таратушы, техникалық, нормативтік-техникалық, техникалық-экономикалық және экономикалық сипаттағы құжаттардың жиынтығы, сонымен қатар, нормативтік-анықтамалық материалдары, олар, еңбекті ұйымдастыру және персоналды басқару кезіндегі міндеттерді шешуде пайдаланатын әдістер, сипаттамалар, талаптар, ережелер, бекітілетін нормалар, бұл құжаттар ұйымның басшысымен немесе сәйкес компетентті органмен бекітілген тәртіпте болады.

Маңызды ұйымдастырушылық құжат ретінде ұйымдық келісімшарт болып табылады, ол персоналды басқарудың бөлімшелерінің тікелей қатысуымен әзірленеді (кадрлар бөлімі, еңбекті және еңбекақыны ұйымдастыру бөлімі, құқықтық бөлім).

Ұйымдық келісімшарт – бұл өндірістік-шаруашылық қызметі үрдісінде олардың өзара қарым-қатынасын реттеу бойынша әкімшілікпен еңбек ұйымының жасасқан келісімшарты. Ұйымдық келісімшарт қысқамерзімді (бір жылға) және ұзақмерзімді болуы мүмкін. [3]

Ұйымдық келісімшартты жасау шарты мен тәртібі Қазақстан Республикасының 04.07.92 жылдан «Ұйымдық келісімшарты туралы» заңымен анықталады. Бұл Заң әзірлеменің, қорытындылардың және ұйымдық

келісімшарттардың орындаудың жалпы құқықтық және ұйымдастырушылық негіздерін анықтайды. Ұйымдық келісімшарт тараптардың - кәсіпорын басшысы (жұмыс беруші, кәсіпкер) және еңбек ұйымының мүдделерін келістіру құралы ретінде пайдаланылады. Еңбек ұйымы жалпы түрде ұсынылуы мүмкін, жалпы жиналыс түрінде (конференция) және басқа күзіретті орган ретінде ұсынылуы мүмкін.

Ұйымдық келісімшарт келесі қағидаларға сүйенеді:

- әлеуметтік серіктестік, өзара сенімділік және құрмет, тараптардың құқықтары мен міндеттерін бөлу;
- келісімшарттың шарттарын әзірлеу кезінде еңбек ұйымының мүшелерінің белсенді қатысуы;
- келісімшарттың шарттарын әзірлеген кезде теңдік;
- міндетті тарапқа жүктелетін қаржылық, өндірістік және материалдық мүмкіндіктерді нақты қамтамасыз етудің есебі, олардың заңды құқықтары мен мүдделерінің қатаң сақталуы;
- келісімшартқа енгізілген міндеттемелерді орындау үшін тараптардың бақылау мен жауапкершілігі.

Ұйымдастырушылық-әдістемелік және әдістемелік сипаттағы құжаттар қатарына персоналды басқару бойынша қызметтердің орындалуын реттейтін құжаттар жатады, оларға:

- ұйымда кадрлық резервті қалыптастыру бойынша ереже, жұмыскерлердің бейімделуі туралы ереже;
- ұйымға персоналды таңдау және іріктеу бойынша ұсынулар;
- ұйымдағы өзара қарым-қатынасты реттеу бойынша ережелер, еңбекті ынталандыру және еңбек төлемі бойынша ережелер; қауіпсіздік техникасы ережелерін сақтау бойынша нұсқаулық және т.б.

Осы құжаттарды әзірлейтін персоналды басқару бойынша әртүрлі бөлімдердегі қызметтерді жүзеге асыратын қызметкерлер, берілген құжаттар белгіленген тәртіпте кәсіпорын басшысымен бекітіледі.

Осы және басқа құжаттарды әзірлеу үшін, сонымен қатар, персоналды басқару бойынша басқа да қызметтерді орындау үшін нормативтік құжат пайдаланылады. Ол Қазақстан Республикасының Еңбек және халықты әлеуметтік қорғау министрлігінің бұйрығымен 2012 жылы 21 мамырда, № 201-өкім бекітілген Басшы, мамандар және басқа да қызметкерлер лауазымын біліктілік анықтамалығы. Берілген құжат Қазақстан Республикасының Әділеттілік министрлігінде 2012 жылы 25 маусымда № 7755 тіркелген. Ол осы категориядағы қызметкерлердің еңбегін ұйымдастыруды реттейді, рационалды таңдауды, кадрларды орналастыру және пайдалануды қамтамасыз етеді, олардың біліктілігіне байланысты жұмыскерлердің еңбек төлемін бекітеді.

Штаттық кестеде бар әр лауазым үшін өзінің лауазымдық нұсқаулығы болуы қажет, ол Бөлімше туралы Ереже, біліктілік сипаттамасы негізінде

әзірленеді, сонымен қатар, атқарылған жұмыстың талдауы (немесе жұмыс орны, лауазым) және сипатталған, атқарылған жұмысы (жұмыс орны, лауазым). Лауазымдық нұсқаулық әрбір жұмыскердің жауапкершілігі, құқықтары мен міндеттері анықтайды, бөлімше басшысының орынбасарынан бастап берілген қызметті атқарады. Ұйымның басшылары мен оның орынбасарларының қызметі оның Жарғысымен регламенттеледі, ал бөлімше басшысы – олар туралы Ереже.

Тұлғалық спецификация бірқатар талаптардың жиынтығын білдіреді, яғни берілген жұмыс орнында және жұмыскерлерге қойылатын талаптардың жиынтығын қамтиды. Ол тікелей жұмыс сипаттамасынан шығады (немесе жұмыс орны, лауазымы), және келесі сұраққа жауап береді: «Адам мінез-құлқы қандай, адамның жұмыс өтілі қандай, берілген жұмыс орнында (лауазымында) өзінің жұмысын сәтті орындау үшін білімі қандай болу керек?». Тұлғалық спецификация жұмысқа қабылдау үшін және қажетті қызметкерлерді таңдау үшін, әңгімелесуді өткізу үшін ақпарат береді.

Еңбек қатынастарын реттейтін негізгі заң актілерін жатады:

- ҚР Азаматтық кодексі.
- ҚР Еңбек кодексі.
- «Ұйымдық келісімшарты туралы» ҚР Заңы.
- «Халықтың жұмысбастылығы туралы» ҚР Заңы.

Типтік лауазымдық нұсқаулары – бұл жұмыскерлерге қойылатын біліктілікті талаптарды әзірлеу үшін негіз болады. Еңбек қатынастарын реттеу облысында сұрақтарды шешуге мүмкіндік береді, ұйымдастырушылық-құқықтық формаларынан тәуелсіз әртүрлі экономикалық қызметті ұйымдарда персоналды басқарудың тиімді жүйесін қамтамасыз етеді.

Басшылар, қызметкерлер және басқа да жұмыскерлердің лауазымының біліктілікті анықтамалығы Қазақстан Республикасының еңбек заңына сәйкес екі бөлімге бөлінеді: 1 – барлық экономикалық қызметтері үшін және кең таралған ұйымдарда; 2 – ғылыми-зерттеу, конструкторлық, технологиялық, жобалық және зерттеушілік ұйымдарда қызмет ететін жұмыскерлер үшін, сонымен қатар, редакциялық-басылымдық ұйымдар мен бөлімшелерде қызмет ететіндер.

Анықтамалық қызметкерлердің қабылданған біліктілігіне сәйкес үш категорияға әзірленген:

- басшылар;
- мамандар;
- басқа да қызметкерлер.

Белгілі бір категорияға жатқызу қызметкерлердің атқарылған жұмыстары сипатына байланысты жүзеге асырылады (ұйымдастырушылық-өкімшілік, аналитикалық – конструктивтік, ақпараттық - техникалық).

Типтік лауазымдық нұсқаулықта лауазымдық міндеттер көрсетілген (маманның нақты қызметтері, оның лауазымына сәйкес), талап етілетін

білім мен істей білу тізімі (жарғыларды, заңдарды, нормативтік – құқықтық құжаттарды білу), біліктілікке қойлатын талаптар (білімі, ғылыми дәрежесі, жұмыс өтілі).

Жұмыскерлердің міндеттер шеңберінің олардың лауазымының атауының өзгермесе де ұлғайуы мүмкін. Жұмыскерлерге басқа лауазымдардың сипаттамаларымен қарастырылған міндеттер де тапсырылуы мүмкін. Алайда, міндетті түрде жұмыс мазмұны бойынша өзара жақын, күрделілігі бойынша өзара тең жұмыстарды тапсыру керек, ол жұмысты орындау үшін қосымша мамандықты және біліктілікті талап етпеу керек [3].

ӘДЕБИЕТТЕР ТІЗІМІ

- 1 **Силин, А. Н., Хайрулина, Н. Г.** Управление людьми в организации: Современные подходы и технологии. – Тюмень, 2005. – 299 с.
- 2 **Анисимов, В. М.** Кадровая служба и управление персоналом организации. – Москва, 2005. – 256 с.
- 3 Трудовой кодекс Республики Казахстан (с изменениями и дополнениями). – 2007. – 292 с.

С. Торайғыров атындағы Павлодар мемлекеттік университеті,
Павлодар қ. Материал 24.12.13 редакцияға түсті.

Е. М. Кофтаюк, А. Ф. Зейнулина

Управление персоналом в организации

Павлодарский государственный университет имени С. Торайғырова,
г. Павлодар. Материал поступил в редакцию 24.12.13.

Е. Koftanyuk, A. Zeynulina

Personnel management in organization

S. Toraihyrov Pavlodar State University, Pavlodar.
Material received on 24.12.13.

В статье раскрывается сущность, методы управления персоналом, а так же предоставлена оптимизированная система нормативно-методического обеспечения управления персоналом.

Essence opens up in the article, personal management methods and the optimized system of the normatively-methodical providing of personnel management is given.

УДК 331 (574.25)

С. К. Куязова, Е. К. Куязов

РЕЙТИНГОВАЯ СИСТЕМА ОЦЕНКИ ПЕРСОНАЛА ВУЗА КАК ИНСТРУМЕНТ МОТИВАЦИИ СОТРУДНИКОВ

В статье обоснована необходимость построения мотивационной системы оценки деятельности персонала. Рассмотрены теоретические основы ее построения, а также возможности для персонала при применении рейтинговой системы оценки деятельности персонала.

Перед современной организацией остро стоят вопросы мотивации сотрудников, объективности их оценивания, а также подготовки кадров к работе в реальных конкурентных условиях. Реальная жизнь предъявляет новые требования к формированию деловых качеств личности: жизненная активность, ориентация на дело, высокая степень самостоятельности и ответственности за результаты деятельности, способность разрабатывать реальные планы будущего, готовность к самостоятельному решению проблем. В связи с этим возникает необходимость комплексного решения вопросов связанных с поиском наиболее эффективных методов мотивации, контроля и оценки деятельности сотрудников. Одним из направлений, способствующих решению данной задачи, выступает использование рейтинговой системы оценки персонала как инструмента мотивации сотрудников.

Мотивация — довольно общее, широкое понятие, под которым имеется в виду побуждение к деятельности совокупностью различных мотивов, создание конкретного состояния личности, которое определяет, насколько активно и с какой направленностью человек действует в определенной ситуации [5, с. 65]. Структура мотивации формируется в результате осмысленного отражения действительности. Смысл деятельности человека не только в том, чтобы получить определенный результат, но и в самой деятельности, в том, чтобы проявлять физическую и умственную активность. Так же как и физическая, умственная активность сама по себе доставляет человеку удовольствие и является специфической потребностью. Человек строит поведение в организации, стремясь к своему росту и оглядываясь на состояние других. Иначе говоря, собственные потребности побуждают работника к индивидуальным достижениям, а сравнение с достижениями других вызывает напряжение. Это напряжение может быть конструктивным,

если организация открывает возможности для всех. Но также напряжение становится деструктивным, если такие возможности организация открывает для одних, но закрывает для других [4]. Поэтому развитие сотрудников может быть результативным только тогда, когда их деятельность систематически и глубоко контролируется, когда сами сотрудники постоянно видят результат своей работы. При отсутствии такого контроля сотрудники склонны погружаться в рабочий процесс, не уделяя достаточного внимания самосовершенствованию и росту своего профессионализма, что может привести к проявлению кадровых рисков [2]. Создание конструктивного напряжения, т. е. некоторой состоятельности, достижимости при открытых возможностях продвижения, выводит мотивацию большинства сотрудников на высший уровень. Одним из способов создания такого напряжения выступает рейтинговая система оценки персонала.

Рейтинг - это индивидуальный числовой показатель оценки достижений некоторого субъекта в классификационном списке. Фактически это система упорядочения в виде списка качества любых объектов на основе количественных показателей, или рейтинговых оценок [3, с. 96]. Рейтинг как инструмент оценки одного объекта или субъекта относительно другого применяется во многих отраслях и направлениях деятельности. Точный рейтинг по критериям (рейтинговая оценка) — необходимая, важная информация для принятия финансовых, маркетинговых и других решений руководством предприятия, которая может служить инструментом контроля деятельности сотрудников.

Система рейтинговой оценки — это набор показателей (критериев) с определенной областью применения [3, с. 98]. При рассмотрении области оценки персонала, важнейшим этапом является разработка данных критериев. Необходимо выявить наиболее приоритетные характеристики для оценки, а так же правильно распределить вес значимости каждого критерия. Система рейтинговой оценки персонала выполняет множество функций:

- конструктивная (оценка лежит в основе принятия решений по продвижению сотрудников по карьерной лестнице);
- координационная (оценка выступает в качестве информационного обеспечения оперативного управления с целью повышения эффективности работы организации);
- контролирующая (содержание оценки может различаться в зависимости от поставленной цели: проверка соответствующих характеристик, оценка количественного и качественного результата, достижения целей и т. д.);
- аналитическая (оценка служит информационной базой для анализа);
- коммуникационная (процедура оценки является способом донесения сотрудникам признания результатов их деятельности, служит сигналом для корректировки поведения, обеспечивает обратную связь);

· стимулирующая (оценка сама по себе выступает важнейшим средством мотивации).

Методика проведения рейтинговой оценки должна быть:

- целевой (проводиться для решения конкретной задачи);
- комплексной (использовать целый ряд показателей, отвечающих определенным требованиям);
- стандартизированной (обеспечивать сопоставление с определенным базовым уровнем показателей);
- наглядной и понятной (представлять результаты в показателях, облегчающих интерпретацию и практическое использование) [1].

В основе рейтинговой системы контроля деятельности работников лежит комплекс мотивационных стимулов, среди которых — своевременная и систематическая отметка результатов в точном соответствии с реальными достижениями работников, система поощрения. Одной из наиболее наглядных и эффективных форм такого контроля может быть разработка индивидуального плана развития (ИПР) на определенный период. На стадии подготовки к введению рейтинговой системы, сотрудниками составляются ИПР на основе информации представленной в разработанном графике обучения, планах мероприятий и т. д.

Рассмотрим данный вопрос применительно к системе высшего образования. Одним из путей повышения качества высшего образования является обеспечение высокого уровня профессиональных знаний и научной компетентности преподавателей, осуществляющих образовательный процесс, а также сотрудников различных структурных подразделений, обеспечивающих этот процесс. С этой целью в высших учебных заведениях должен проводиться контроль качества работы преподавателей и других сотрудников, и создаваться условия для повышения их квалификации.

Задачами контроля качества работы преподавателя является:

- обеспечение объективной оценки и самооценки уровня исполнения профессиональных обязанностей для определения путей дальнейшего совершенствования педагогического мастерства;
- принятие решений при избрании или переизбрании соискателя на вакантную должность ППС.

Во все времена существования отечественной высшей школы, проблема поиска объективных и достоверных критериев, достаточно полно определяющих эффективность труда преподавателей, постоянно находилась в центре внимания организаторов учебного процесса и вузовской общественности. Деятельность преподавателя многогранна. По официальной отчетности она охватывает учебную, учебно-методическую, научно-исследовательскую, организационно-методическую и воспитательную работу.

Можно выделить достаточно много количественных показателей, характеризующих каждый вид деятельности преподавателя, использование которых учитывается при определении рейтинговой оценки его работы. Но чрезмерное количество показателей усложняет систему подсчета рейтинга ППС и далеко не всегда способствует повышению объективности оценки его труда.

На качество образования значительное влияние оказывает профессиональный уровень знаний, научная компетентность и педагогическое мастерство преподавателей, осуществляющих образовательный процесс, а также квалификация и организованность сотрудников подразделений, обеспечивающих этот процесс.

Система мониторинга, использующая соответствующие методики оценки эффективности деятельности преподавателей и остальных сотрудников на всех уровнях управления в высшем образовательном учреждении (кафедра, факультет, образовательное учреждение в целом) позволяет контролировать качественные изменения, происходящие в системе кадрового обеспечения образовательного процесса.

Получение результатов рейтинговой оценки, позволит каждому преподавателю объективно оценить свою работу в истекшем году, определить узкие места и недоработки по каким-либо направлениям своей деятельности и, с учетом этого, правильно спланировать свою работу на будущий год. Такая оценка, несомненно, положительно отразится на стремлении преподавателей к повышению своей научной квалификации, профессионализма, росту педагогического мастерства, а это, в свою очередь, будет способствовать повышению качества подготовки специалистов и росту рейтинга университета. Рейтинговая оценка также может быть использована при проведении конкурсного отбора претендентов на замещение вакантных должностей профессорско-преподавательского состава и назначения стимулирующей надбавки к заработной плате.

Основные задачи, решаемые при использовании рейтинговой оценки ППС:

- введение единых критериев для оценки и контроля качества образования и эффективности работы преподавателей;
- создание фактографической информационной базы, всесторонне отражающей деятельность преподавателей;
- стимулирование видов деятельности, способствующих повышению рейтинга университета в целом;
- повышение мотивации преподавателей к повышению качества образовательной деятельности, росту их квалификации и профессионализма;
- развитие творческой инициативы преподавателей, продуктивности их учебной, научно-исследовательской, методической и организационно-педагогической деятельности;

- дифференциация оценки деятельности профессорско-преподавательского состава в целях поддержки эффективно работающей части коллектива;

- повышение качества учебно-воспитательного процесса в вузе.

Достоинства рейтинговой оценки ППС заключаются в следующем:

- возможность осуществления текущего контроля за деятельностью профессорско-преподавательского состава;

- развернутая процедура оценки результатов учебной, научно-исследовательской, методической и организационно-педагогической деятельности профессорско-преподавательского состава;

- возможность развивать у профессорско-преподавательского состава навыки самооценки и анализа своей работы.

Показатели, используемые при рейтинговой оценке, ориентируют профессорско-преподавательский состав университета на решение основных задач развития как подразделений университета, так и всего университета в целом.

Сбор сведений о деятельности преподавателей осуществляется путем анкетирования.

В результате обработки анкет преподавателей формируется версия базы данных, содержащая сведения об индивидуальных рейтингах преподавателей по факультетам и кафедрам.

Рейтинговая оценка осуществляется на основе информационной базы, всесторонне отражающей учебно-педагогическую, научно-исследовательскую, методическую, организационно-педагогическую и воспитательную деятельность преподавателей, работающих в университете не менее одного года. Рейтинговая оценка осуществляется только среди штатных сотрудников университета и совместителей, работающих более одного года.

Расчет рейтинговой оценки производится отдельно по категориям профессорско-преподавательского состава. Причем сравнение деятельности профессорско-преподавательского состава производится внутри факультетов по объективным показателям, которые могут быть сравнимыми для факультетов различного профиля. Для обеспечения сравнимости результатов предусмотрено шесть квалификационных категорий: руководство вуза, деканы, заведующие кафедрами, профессора, доценты, старшие преподаватели, ассистенты. Оценки проводятся внутри этих групп, что обеспечивает сравнимость результатов.

Рейтинговая оценка осуществляется на основе анкет, заполняемых каждым преподавателем самостоятельно. Всем показателям, используемым при расчете рейтинговой оценки, поставлен в соответствие удельный вес в баллах. Таким образом, рейтинговая оценка представляет собой сумму баллов, начисляемых преподавателю за достижения в учебно-педагогической, научно-исследовательской, учебно-методической, организационно-педагогической и воспитательной работе, а также

приобретенную квалификацию. Весомость каждого показателя определяется коэффициентом, выраженным в баллах.

В течение нового учебного года вносятся необходимые изменения, уточнения и поправки, обусловленные, с одной стороны, неточностями в определении номенклатуры и весомости показателей деятельности на начальной стадии внедрения системы (идет интеграционный процесс), а с другой - изменением приоритетных направлений внутривузовской работы с учетом результатов рейтинговой оценки вуза. Весовые коэффициенты утверждаются конкурсной комиссией ежегодно и в течение учебного года не изменяются.

Таким образом, рейтинговая система оценки позволяет сотрудникам:

- осознавать необходимость систематической и ритмичной работы по совершенствованию своих профессиональных знаний;
- четко понимать систему формирования итоговой оценки;
- своевременно оценить состояние своей работы по выполнению ИПР;
- непрерывно повышать свой рейтинг в течение года;
- вносить в течение года коррективы по организации текущей самостоятельной работы.

Кадровым службам рейтинговая система оценки дает возможность:

- рационально планировать процесс развития, стимулировать работу сотрудников;
- иметь объективную картину для принятия решений по карьерному продвижению сотрудников;
- своевременно вносить коррективы в организацию процесса обучения по результатам текущего контроля;
- точно и объективно определять оценку по итоговому рейтингу.

Итак, рейтинговая система оценки персонала не только снимает многие противоречия в контроле деятельности сотрудников, но и оптимально способствует решению проблем усиления мотивации к активной деятельности, показывает динамику успехов и неудач в процессе работы. Внесение духа соревнования и соперничества, изначально заложенных в человеческой природе, находит оптимальный выход в добровольной форме, которая не вызывает негативной отталкивающей и, самое главное, болезненной стрессовой реакции. Развитие элементов творчества, самоанализа, включение интеллектуальных резервов личности, обусловленных повышенной мотивацией, способствует профессиональному развитию и росту эффективности деятельности сотрудников.

Таким образом, применение рейтинговой системы оценки персонала дает возможности для развития сотрудников, повышения мотивации к эффективной деятельности, а так же дает информацию для принятия объективных и верных управленческих решений.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1 Методология систем рейтинговых оценок // Экопедия. 2011. [электронный ресурс] — Режим доступа. — URL:<http://ecorussia.info>

2 **Непомятая, Е. В.** Рейтинговая оценка как фактор повышения эффективности обучения и воспитания // Классное руководство. – 2008. – [электронный ресурс] — Режим доступа. — URL: <http://festival.1september.ru>

3 **Паринов, Г. К., Гришин, Н. Ю.** Формирование успешности учащихся средствами рейтингового контроля // Школьные технологии. – 2007. – № 6. – С. 94–99.

4 **Пригожин, А. И.** Мотивирующая оценка персонала. 2010. [электронный ресурс] – Режим доступа. – URL:<http://www.ugra-bs.ru>

5 **Ребрин, Ю.И.** Управление качеством: учебное пособие. Таганрог : Изд-во ТРТУ, 2007. – 174 с.

Павлодарский государственный университет имени С. Торайгырова, г. Павлодар. Материал поступил в редакцию 05.12.13.

С. К. Куязова, Е. К. Куязов

Қызметкерлердің түрткі құралы ретінде ЖОО қызметкерлер құрамы бағалау рейтинг жүйесі

С. Торайғыров атындағы Павлодар мемлекеттік университеті, Павлодар қ. Материал 05.12.13 редакцияға түсті.

S. K. Kuniyazova, E. K. Kuniyazov

Rating system of a university personnel assessment as an instrument of personnel motivation

S. Toraighyrov Pavlodar State University, Pavlodar.

Material received on 05.12.13.

Мақалада қызметкерлер құрамын бағалау түрткісін құрау негізі келтірілген. Оны құрудың теориялық негізі, сонымен бірге қызметкерлер құрамының іс-әрекетін бағалау жүйесін рейтингті қолдану арқасында қызметкерлер құрамы үшін мүмкіндіктерді қарастырылған.

In the article the need of creation of a motivational system of the personnel activity assessment is proved. Theoretical basics of its construction, and also opportunity for the personnel are covered at use of rating system of the personnel activity assessment.

УДК 331 (574.25)

С. К. КУНЯЗОВА, Е. К. КУНЯЗОВ

МОТИВАЦИЯ ТРУДОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПЕРСОНАЛА ПРЕДПРИЯТИЯ

В статье рассмотрены понятие мотивации, изучена значимость мотивирующих факторов для различных категорий работников, определены основные причины низкой эффективности мотивационного воздействия, определены признаки эффективной мотивационной системы современного предприятия.

История советской эпохи показывает значительное недоиспользование инструментов и методов мотивации труда. Понятие «мотивация» долгое время просто заменялось понятием «стимулирование». Это можно объяснить тем, что экономические науки не стремились проанализировать взаимосвязь своих предметов с социологией, педагогикой, психологией. Такое понимание мотивации приводит к ряду негативных моментов: ориентации производства на краткосрочные экономические цели, на достижение сиюминутной прибыли. Появление указанных моментов в свою очередь разрушительно действует на потребностно-мотивационную личность работника, не вызывает заинтересованности в собственном развитии, самосовершенствовании, а ведь именно эта система в современных условиях определяет резервы повышения эффективности производства.

Неэффективная система мотивации вызывает у работников неудовлетворенность, что всегда влечет снижение производительности труда. С другой стороны, эффективная система стимулирует производительность персонала, повышает эффективность человеческих ресурсов, обеспечивает достижение всего комплекса целей системы. Следовательно, имеет место актуальность вопроса изучения систем мотивации труда, используемых менеджментом в современных экономических условиях Казахстана.

Путь к эффективной профессиональной деятельности человека лежит через понимание его мотивации.

Сущность мотивации получила отражение в ряде трудов отечественных и зарубежных авторов. Так, например, Ромашов О.В. рассматривает мотивацию как «вербальное поведение, направленное на выбор мотивов (суждений) для объяснения реального трудового поведения». В то время

как Виханский О.В., Наумов А.И. делают акцент на побуждающих силах, «которые побуждают человека к деятельности, задают границы и формы деятельности и придают этой деятельности направленность, ориентированную на достижение определенных целей». Егоршин А.П. определяет мотивацию как «процесс побуждения человека к деятельности для достижения целей». Дятлов В.А., Кибанов А.Я. дают определение мотивации как «стремление работника удовлетворить свои потребности (получить определенные блага) посредством трудовой деятельности». Генкин Б.М. говорит о мотивации как о «воздействии на поведение человека для достижения личных, групповых и общественных целей». Обобщая суждения ученых можно сказать, что мотивация труда – это обусловленное конкретными мотивами трудовое поведение, обуславливающее степень активности человеческого труда.

Только зная то, что движет человеком, что побуждает его к деятельности, какие мотивы лежат в основе его действий, можно попытаться разработать эффективную систему форм и методов управления им. Для этого нужно знать, как возникают или вызываются те или иные мотивы, как и какими способами мотивы могут быть приведены в действие, как осуществляется мотивирование людей.

Представители отечественной и зарубежной школ [1] подразделяют мотивы трудовой деятельности на три группы:

- мотивы трудовой деятельности;
- мотивы выбора профессии;
- мотивы выбора места работы.

В общем плане мотивы деятельности человека можно разделить на эгоистические и альтруистические.

Среди побудительных причин, заставляющих человека заниматься трудом выделяют следующие:

- 1) побуждения общественного порядка;
- 2) получение определенных материальных благ;
- 3) удовлетворение потребности в самоактуализации, самовыражении, самореализации.

Методы стимулирования персонала могут быть самыми разнообразными и зависят от проработанности системы стимулирования на предприятии, общей системы управления и особенностей деятельности самого предприятия.

Классификация методов мотивации может быть осуществлена на организационно распорядительные (организационно- административные), экономические и социально-психологические является одной из наиболее широко распространенных. Данная классификация основана на мотивационной ориентации методов управления [2]. Методы призваны регулировать воздействие на мотивационные факторы.

В последние десятилетия наблюдается изменение трудовых ценностей

работников, что выражается в первую очередь в изменении мотивирующих их трудовую деятельность факторах. С целью выявления наиболее значимых мотивационных факторов были опрошены работники завода по двум категориям: основные и вспомогательные рабочие и ИТР [3].

Таблица 1 - Значимость мотивационных факторов для ИТР

Мотивационные факторы	Уровень значимости, %		
	Низкий	Средний	Высокий
1. Заработная плата	9,49	2,94	13,14
2. Возможность продвижения по карьерной лестнице	20,25	10,69	3,04
3. Надежность места работы (стабильность)	1,27	6,08	11,86
4. Соответствие работы способностям	2,53	6,92	10,90
5. Ориентация на престиж и уважение в коллективе	3,80	9,64	8,49
6. Удовлетворение от хорошо выполненной интересной работы, занятие любимым делом	1,27	6,29	12,34
7. Удобство графика работы, удобные часы работы, возможность длительного отпуска	10,76	9,22	6,73
8. Престижность профессии	11,39	11,32	4,81
9. Условия труда, напряженность работы	8,23	10,90	5,93
10. Возможность непрерывного обучения	19,62	8,81	3,85
11. Возможность инициативы	9,49	11,53	6,57
12. Ответственность в работе	1,90	5,66	12,34

Таблица 2 - Значимость мотивационных факторов для рабочих

Мотивационные факторы	Уровень значимости, %		
	Низкий	Средний	Высокий
1. Заработная плата	11,23	2,18	12,67
2. Возможность продвижения по карьерной лестнице	18,18	7,64	2,70
3. Надежность места работы (стабильность)	8,02	8,00	9,97
4. Соответствие работы способностям	2,67	12,73	6,74
5. Ориентация на престиж и уважение в коллективе	0,53	9,82	11,32
6. Удовлетворение от хорошо выполненной интересной работы, занятие любимым делом	1,60	9,09	11,32
7. Удобство графика работы, удобные часы работы, возможность длительного отпуска	9,09	8,36	7,82
8. Престижность профессии	11,76	10,55	4,85
9. Условия труда, напряженность работы	6,95	6,55	9,70
10. Возможность непрерывного обучения	18,18	8,36	2,70
11. Возможность инициативы	10,70	12,73	4,04
12. Ответственность в работе	1,07	4,00	16,17

Таким образом, анализ значимости мотивационных факторов показал, что для ИТР высоко значимыми мотивационными факторами являются: заработная плата, ответственность в работе, надежность (стабильность) рабочего места, удовлетворение от хорошо выполненной интересной работы, занятия любимым делом, а также соответствие работы способностям; среднюю степень значимости имеют факторы престижа и уважения в коллективе, условия труда, напряженность работы, а также возможность инициативы. Наименее значимыми являются возможность продвижения по карьерной лестнице, удобство графика работы, престижность работы, а также возможность непрерывного обучения. Таким образом, подтверждается тенденция смещения трудовых ценностей в сторону занятия работой как любимым делом, которая соответствует способностям работника и позволяет получить достойный уровень дохода и стабильную занятость[3].

Для рабочих приоритетные мотивационные факторы несколько отличаются: наиболее важными являются: заработная плата, надежность места работы, ориентация на престиж и уважение в коллективе, удовлетворение от работы и занятия любимым делом, ответственность в работе, а также условия труда. Факторы средней значимости включают – соответствие работы способностям и возможность инициативы. К факторам низкой значимости рабочие отнесли возможность продвижения по карьерной лестнице, удобство графика, престижность профессии, а также возможность непрерывного обучения[3].

Искусство управленческого воздействия на факторы мотивации предопределяет успешную деятельность любого предприятия. Среди причин неэффективности мотивационных воздействий казахстанских предприятий необходимо отметить некомпетентность многих руководителей (особенно средних и малых предприятий) в вопросах мотивации. Речь идет о ментальном, как со стороны работодателя, так и со стороны работника, неприятии факта двусторонности трудового договора, особенно усугубляющемся сохранением довольно высокого процента безработицы. Устойчивым на большинстве предприятий является факт неоплачиваемых переработок, авральных режимов работы, отсутствие четких должностных инструкций без понятий «и другие функции» или «и выполнять другие поручения руководителя». В то же время немало примеров, когда работник проводит указанное в договоре время на рабочем месте умышленно не выполняя возложенные на него обязанности.

Следующей распространенной причиной низкой эффективности мотивационных факторов является недоиспользование нематериальной мотивации. К ним относятся, например, оплата проезда, бесплатное или льготное питание на работе, абонементы в тренажерный зал, наличие детского сада при предприятии, медицинская страховка и другое.

Наличие данных мотивационных стимулов оказывает положительное воздействие на формирование патриотического отношения к предприятию, заинтересованности в реализации целей предприятия, укреплении его позиций на рынке. Однако следует учитывать, что любая нематериальная мотивация становится ресурсом для управления тогда, когда материальные ожидания субъекта управления удовлетворены хотя бы на 75-80 %. Если материальные ожидания удовлетворены менее чем наполовину, то воздействие нематериальных факторов существенно снижается.

И, наконец, политика мотивационного воздействия на работников должна быть строго индивидуализирована и определена непосредственным руководителем. Передача данной функции вспомогательным подразделениям чревата потерей реальной значимости мотивации. Делегировать «разговоры по душам» кому бы то ни было (а только в таких беседах откроются истинные желания) – довольно распространенная управленческая ошибка.

Таким образом, определим основные признаки эффективной мотивационной системы:

- в основе лежат мотивационные факторы, присущие каждой категории персонала;
- обеспечивает максимальное совпадение основных доминант экономического поведения и разработанных организацией мотиваций;
- сочетает материальную и нематериальную составляющую;
- учитывает зависимость вознаграждения от результатов работы, а также справедливость и прозрачность системы оплаты для работника;
- заработная плата должна быть конкурентоспособной на рынке труда;
- направлена на повышение квалификации, карьерный рост;
- направлена на поощрение инициативы.

Разработка и внедрение методики мотивации происходит в русле общей стратегии организации. Любая стратегия реализуется на конкретных рабочих местах. Необходим баланс между интересами организации в целом и отдельных сотрудников.

Специалисты считают[4] - система мотивации должна корректироваться и доводиться до сведения каждого сотрудника. От этого зависит, станет ли предлагаемая система мотивирующим или демотивирующим фактором.

Определив, какой тип работников преобладает в компании, можно выработать рекомендации по созданию оптимальных условий, при которых будет обеспечена максимальная отдача.

Если разработанная в организации система мотивации входит в противоречие с поведенческими характеристиками реальных сотрудников, надо либо корректировать систему, либо менять сотрудников. Попытки директивного навязывания мотивов без учета существующей организационной

культуры малоэффективны.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

- 1 **Ильин, Е. П.** Мотивация и мотивы.- СПб.: Питер, 2002, с.270.
- 2 **Лукашевич В. В.** Основы менеджмента в торговле/ В.В.Лукашевич. - М.: Экономика, 1996. – С. 41
- 3 **Климова, В. А.** Исследование динамики трудовых ценностей работников как основа построения мотивационного механизма в организации.
- 4 **Борисова, Е.** Индивидуальный подход к мотивации сотрудников (По материалам конференции “Управление предприятием: система мотивации персонала”)/Персонал-МИКС.-2002.-№ 2.
- 5 **Дедиков, С.** Альтернативный и традиционный менеджмент: сравнительный анализ. Проблемы теории и практики управления. 2006 №5

Павлодарский государственный университет имени С. Торайгырова,
г. Павлодар. Материал поступил в редакцию 27.11.13.

С. К. Куязова, Е. К. Куязов

Кәсіпорын қызметкерлер құрамының жұмыс әрекетінің түрткісі

С. Торайгыров атындағы Павлодар мемлекеттік университеті,
Павлодар қ. Материал 27.11.13 редакцияға түсті.

S. K. Kuniyazova, E. K. Kuniyazov

Motivation of the enterprise's personnel work

S. Toraighyrov Pavlodar State University, Pavlodar.
Material received on 27.11.13.

Мақалада түрткі түсінігі қарастырылған, әртүрлі категориядағы қызметкерлер үшін түрткі мағынасы зерттелді, түрткі әсерінің тиімділігінің негізгі төмен себебін анықтады, қазіргі кездегі кәсіпорын жүйесінің мотивациялық себебі анықталды.

The article deals with the concept of motivation, demonstrates the importance of motivating factors for different categories of workers, identifies the main causes of low efficiency of the motivational impact, identifies the signs of effective motivational system of a modern enterprise.

УДК 331 (574.25)

С. К. Кунязова, Е. К. Кунязов

НАПРАВЛЕНИЯ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ УНИВЕРСИТЕТА

В статье рассматриваются методологические аспекты формирования эффективной системы управления человеческими ресурсами в вузах и опыт Павлодарского государственного университета им. С. Торайгырова в этой области.

В экономике знаний способность организации к постоянной инновационной деятельности, создающей конкурентные преимущества, базируется на непрерывном развитии системы знаний и наличии соответствующих этой системе человеческих ресурсов. Конкурентоспособность вузов как образовательно-научно-инновационных комплексов базируется на компетенциях, инициативе и предпринимательской активности профессорско-преподавательского состава, научных сотрудников, вспомогательного и административного персонала. В связи с этим необходимым условием подлинной инновационной активности вузов является эффективное управление человеческими ресурсами.

В качестве ключевых характеристик эффективного управления человеческими ресурсами современный менеджмент рассматривает:

- 1) стратегический подход к формированию и развитию человеческих ресурсов, интегрированный в общую стратегию компании;
- 2) отношение к персоналу как к важнейшему ресурсу (активу) организации, источнику ее интеллектуального капитала и конкурентных преимуществ;
- 3) ориентацию на достижение приверженности работников миссии и ценностям данной организации [1, с. 23].

В соответствии с принципами всеобщего менеджмента качества и международными стандартами ИСО организациям (в т. ч. учреждениям высшего профессионального образования) необходимо планировать систему управления персоналом, определять необходимый уровень компетенций сотрудников, организовывать их подбор и обучение с должной эффективностью, мотивировать персонал к качественной работе, измерять и документировать все процессы, связанные с управлением человеческими ресурсами [3, с. 96].

Таким образом, управление человеческими ресурсами современного вуза как функционирующей в рыночной среде обучающейся организации должно

представлять собой систему, которая позволяет активно создавать, результативно применять и распространять знания на основе развития ключевых компетенций сотрудников, повышения их производительности труда, рационального распределения их усилий между различными направлениями деятельности и обеспечения их приверженности вузу. Система формирования и развития кадрового потенциала вуза должна быть ориентирована не только на повышение научно-педагогической квалификации профессорско-преподавательского состава, но и на развитие ключевых рыночных компетенций всех сотрудников. Данная система должна также учитывать, что стратегии современных университетов, построенных по предпринимательскому типу, основываются на интенсификации использования уже имеющихся человеческих ресурсов с соответствующим их материальным поощрением, а не на экстенсивном росте. Следовательно, проблемы управления персоналом вузов могут решаться только на основе стратегического и системного их видения (через разработку специальных программ развития кадрового потенциала, интегрирующих в себе различные направления кадровой, инновационной, социальной стратегии и политики учебного заведения, подкрепленные соответствующим финансовым обеспечением и организационно-управленческими механизмами).

ПГУ им. С. Торайгырова имеет значительный опыт как текущего, так и долгосрочного планирования своей деятельности: в настоящее время реализуется уже третья комплексная среднесрочная программа развития университета. Коллективом вуза была проделана большая работа по совершенствованию всех направлений деятельности, непосредственно отразившаяся на количественных и качественных показателях человеческого потенциала. Построенная в университете система управления позволяет ему формировать человеческие ресурсы и интеллектуальный капитал в структуре и объемах, достаточных для государственной аккредитации, поддерживать и наращивать при помощи человеческих активов свою конкурентоспособность. В то же время ряд проблем, связанных с сохранением и развитием кадрового потенциала, решить не удалось. Задачами университета на ближайшие годы являются повышение эффективности докторантуры, исследовательской активности персонала и уровня коммерциализации научно-исследовательских работ, расширение международного обмена преподавателями и обучающимися. Кроме того, по результатам самооценок в течение ряда последних лет была выявлена необходимость внедрения современной системы менеджмента персонала, повышения уровня удовлетворенности работой в вузе и создания эффективных механизмов стимулирования сотрудников в соответствии с конечными результатами работы [2, с. 4 - 16].

В настоящее время различные элементы процесса управления человеческими ресурсами (формирование и развитие кадрового потенциала в рамках образовательных процессов, подготовки кадров высшей квалификации, научных исследований) реализуются изолированно друг от друга, их планирование и контроль закреплены за разными подразделениями. Такие функции управления,

как организация формирования, движения и выбытия персонала, учет человеческих ресурсов, текущее планирование и организация финансирования инвестиций в человеческий капитал, в ПГУ им. С. Торайгырова выполняют департамент управления человеческими ресурсами, департамент экономики и финансов, а также (в рамках своей компетенции) департамент по академическим вопросам. Функции мониторинга удовлетворенности персонала возложены на департамент стратегии развития и оценки качества. Организация развития человеческого капитала в процессе научно-исследовательской деятельности, организация процессов подготовки кадров высшей квалификации входит в обязанности департамента науки и инноваций. Управление процессами международной интеграции и мобильности сотрудников и обучающихся осуществляет управление международного сотрудничества. Социальную поддержку коллектива университета обеспечивают департамент воспитательной работы и социальных вопросов. Учитывая значительные массивы информации, с которыми приходится работать каждому из подразделений, их специализация, бесспорно, дает определенные положительные результаты, но в то же время управление человеческими ресурсами теряет свою целостность. Некоторые итоги исследования сильных и слабых сторон действующей системы управления человеческими ресурсами в Павлодарском государственном университете им. С. Торайгырова представлены в табл. 1.

Таблица 1 - Сильные и слабые стороны системы управления человеческими ресурсами ПГУ им. С. Торайгырова

Сильные стороны	Слабые стороны
1. Регулярное стратегическое планирование. 2. Наличие разветвленной и устойчивой организационной структуры управления человеческими ресурсами. 3. Рациональное сочетание централизации и децентрализации в системе управления университетом. 4. Наличие развитой системы менеджмента качества. 5. Диверсифицированные источники финансирования университета. 6. Собственная система докторантуры и повышения квалификации профессорско-преподавательского состава. 7. Научные исследования широкого спектра за счет различных источников финансирования. 8. Устойчивые связи с российскими и зарубежными образовательными и научными организациями	1. Функциональная раздробленность управления человеческими ресурсами. 2. Содержательная несогласованность планов по развитию человеческого капитала. 3. Отсутствие четкой политики карьеры персонала, формирования и развития кадрового резерва. 4. Отсутствие планирования выбытия персонала и программ переобучения и ротации работников. 5. Низкая эффективность планирования повышения квалификации преподавателей и практическое отсутствие системы повышения квалификации учебно-вспомогательного и административно-хозяйственного персонала. 6. Неотработанная система оплаты труда по результатам работы для учебно-вспомогательного и административно-хозяйственного персонала. 7. Недостаточно прозрачная система социальной поддержки персонала. 8. Бессистемная реализация функции оценки эффективности инвестиций в персонал

Реализация стратегических приоритетов развития вуза требует как проведения институциональных изменений системы управления, так и повышения эффективности действующих подструктур на основе новых управленческих идей.

В первую очередь, для совершенствования системы и процесса управления человеческими ресурсами в ПГУ им. С. Торайгырова необходимо разработать кадровую стратегию и политику университета, закрепив их в документах вуза.

Кадровая политика университета должна опираться на следующие ценностные принципы:

- стратегическая направленность управления человеческими ресурсами и его интеграция в общую стратегию вуза;
 - учет проблем глобализации и интернационализации высшего образования, использование зарубежного и отечественного опыта успешного управления;
 - приоритетность академических ценностей перед предпринимательскими задачами;
 - инновационная направленность управления человеческими ресурсами, ориентация на перспективные требования рынков образовательных услуг и технического прогресса;
 - прозрачность кадровой политики, вовлечение в процессы развития человеческого капитала всех заинтересованных сторон, осознание и уважение их интересов;
 - комплексность и системность мероприятий по управлению персоналом, диверсификация источников их финансирования;
 - многообразие формируемых компетенций персонала вуза;
 - мотивация персонала к постоянному саморазвитию;
 - результативность и эффективность инвестиций в человеческий капитал и процессов их реализации;
 - ответственность всех участников процесса управления человеческими ресурсами за эффективное исполнение закрепленных за ними функций.
- Политика управления человеческими ресурсами университета должна быть активной, т. е. основываться на постоянном изучении внешней и внутренней среды деятельности вуза, регулярном мониторинге эффективности работы с персоналом.
- Комплекс мероприятий по совершенствованию системы управления человеческими ресурсами в университете должен быть, следовательно, ориентирован на решение следующих ключевых задач:
- совершенствование организационного и информационного обеспечения управления человеческими ресурсами и инвестиционными процессами накопления человеческого капитала;

- совершенствование процессов формирования человеческих ресурсов и развития человеческого капитала преподавателей, научных сотрудников, административного и прочего персонала университета;

- повышение мотивации и приверженности университету, производительности труда всех категорий персонала.

В соответствии с поставленными задачами в ПГУ им. С. Торайгырова необходимо:

1) разработать и документировать процесс управления человеческими ресурсами, включающий подпроцессы формирования (подготовки и привлечения) человеческих ресурсов, их развития (повышения квалификации, карьерного продвижения), социального обеспечения, организации выбытия персонала;

2) провести реорганизацию системы управления человеческими ресурсами, в т. ч.:

- скоординировать работу подразделений, участвующих в управлении человеческими ресурсами;

- создать общуниверситетскую базу данных о компетенциях персонала;

- разработать и внедрить систему ключевых показателей результативности деятельности не только преподавателей, но и всех категорий персонала;

- организовать постоянно действующий центр мониторинга эффективности мероприятий по развитию и мотивации человеческих ресурсов.

На факультетах может быть введена должность заместителя декана по персоналу, в обязанности которого войдут: формирование электронной базы данных о результатах деятельности научно-педагогических работников и учебно-вспомогательного персонала; выявление конкретных потребностей в повышении квалификации, планирование и контроль повышения квалификации преподавателей, лаборантов; выполнение функций председателя или секретаря аттестационной комиссии факультета; формирование базы данных о социальном положении работников (совместно с профсоюзом), подготовка предложений для ученого совета факультета по социальной поддержке и кадровым продвижениям персонала (совместно с заведующими кафедрами); анкетирование персонала с целью мониторинга его удовлетворенности программами повышения квалификации, кадровой и социальной политикой факультета и университета в целом; подготовка предложений по совершенствованию управления персоналом.

Для обеспечения целевой направленности процессов накопления кадрового потенциала университета, во-первых, необходимо комплексное развитие компетенций научно-педагогических работников по трем основным видам деятельности: образовательной, научно-технической и инновационной. Поэтому предлагаем создать в вузе гибкую интегрированную систему повышения квалификации, в которой будут органично сочетаться и адаптироваться к

конкретным задачам развития человеческого капитала различные направления и программы обучения и повышения квалификации преподавателей и научных сотрудников. Институциональной основой могут служить научно-образовательные центры по техническим, естественным и гуманитарным наукам, а также временные научно-образовательные группы на базе ведущих научных школ. Используя возможности, университет сможет организовать реализацию специализированных программ повышения квалификации по иностранному языку (в соответствии с педагогической и научной специализацией), активизировать стажировки преподавателей, докторантов и аспирантов в ведущих научных и университетских центрах, на предприятиях и в организациях Республики Казахстан и за рубежом. При подготовке планов повышения квалификации для профессорско-преподавательского состава необходимо ориентироваться на содержание личного файла (или портфолио) конкретного преподавателя (базу данных о педагогической и научной специализации, исследовательской и публикационной активности, повышении квалификации, административном опыте).

Во-вторых, развитию компетенций преподавателей и повышению эффективности подготовки кадров высшей квалификации в университете будут, на наш взгляд, способствовать такие мероприятия, как:

1) организация исследовательских коллективов обучающихся на базе ведущих выпускающих кафедр;

3) создание и поддержка ресурсов “Электронный центр (факультет) повышения квалификации персонала университета”.

В-третьих, повысить эффективность мероприятий по развитию интеллектуального и человеческого потенциала вуза позволят разработка и реализация программы формирования кадрового резерва в университете.

Стимулирование персонала к участию в исследовательской и инновационной деятельности университета невозможно без совершенствования системы мотивации различных категорий сотрудников. В частности, необходимо ориентировать систему оплаты труда преподавателей и других категорий персонала на достижение стратегических целей ПГУ им. С. Торайгырова, привязать оплату труда каждого сотрудника к выполнению ключевых показателей результативности (КПР) данной категории персонала или данного подразделения. Выполнение сотрудником КПР должно также стать основанием для его участия в социальных программах вуза. Процедуры стимулирования персонала за выполнение КПР через участие в социальных программах должны быть документированы и доступны персоналу на сайте университета.

Реализация перечисленных мероприятий позволит:

- обеспечить комплексность и стратегическую направленность управления человеческими ресурсами, повысить его эффективность на основе интеграции процессов формирования, сохранения и развития человеческого капитала в

систему менеджмента качества вуза;

- более рационально распределять финансовые ресурсы, инвестируемые в формирование и развитие человеческого капитала, по направлениям инвестирования и структурным подразделениям организации;

- улучшить профессионально-квалификационную и возрастную структуру человеческих ресурсов, в частности оптимизировать соотношение основного и вспомогательного персонала, обеспечить комплексное развитие компетенций научно-педагогических работников (рост удельного веса преподавателей, имеющих ученую степень, читающих курсы на иностранном языке; увеличение доли научных сотрудников, имеющих опыт работы или прошедших стажировки в ведущих мировых научных и университетских центрах, на предприятиях), повышение квалификации прочих категорий персонала, омоложение кадрового состава участников научно-исследовательской деятельности;

- активизировать научно-исследовательскую работу преподавателей и обучающихся;

- повысить результативность и качество образовательной, научной и других основных видов деятельности университета, а также качество администрирования в вузе;

- сократить масштабы вынужденного высвобождения персонала и повысить удовлетворенность сотрудников работой в вузе за счет обоснованного планирования и организации альтернативных рабочих мест взамен сокращаемых, своевременной переподготовки персонала и повышения эффективности социальных программ.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1 **Армстронг, М.** Практика управления человеческими ресурсами / Пер. с англ. 8-е изд. СПб.: Питер, 2004. 832 с.

2. Менеджмент качества в вузе / Под ред. Ю. П. Похолкова и А. И. Чучалина. М.: Логос, 2005. 208 с.

3 **Мищенко, С., Мищенко, С., Дворецкий, С., Таров, В.** Гинос: управление подготовкой преподавателя технического вуза // Высш. образование в России. 2008. № 5. С. 42 - 48.

Павлодарский государственный университет имени С. Торайгырова,
г. Павлодар. Материал поступил в редакцию 27.11.13.

С. К. Кунязова, Е. К. Кунязов

Университеттің адами ресурстарын басқару жүйесін жаңғыртуға бағытталған

С. Торайгыров атындағы Павлодар мемлекеттік университеті,
Павлодар қ. Материал 27.11.13 редакцияға түсті.

S. K. Kunyazova, E. K. Kunyazov

Directions of improvement of the university human resources management system

S. Toraighyrov Pavlodar State University, Pavlodar.

Material received on 27.11.13.

Мақалада осы облыстағы С. Торайгыров атындағы Павлодар мемлекеттік университетінің тәжірибесі мен ЖОО-дағы адами ресурстарын басқару жүйесін тиімді қалыптастырудың әдістемелік аспектісі арқылы қарастырылған.

In the article the methodological aspects of formation of an effective human resources control system in higher education institutions and experience of the S. Toraighyrov Pavlodar State University in this area are considered.

УДК 332.001.76

М. М. Мусагажинова, С. К. Кунязова

ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ОЦЕНКИ ИННОВАЦИОННОГО ПОТЕНЦИАЛА РЕГИОНА

В статье дано комплексное понятие инновационного потенциала региона, определена структура и даны методические рекомендации по оценке инновационного потенциала регионов.

Современные условия перехода казахстанской экономики на инновационный путь развития предъявляют новые требования к организации инновационной деятельности. В этих условиях необходима, прежде всего, систематизация теоретических аспектов инновационной деятельности и сущности инновационного потенциала.

Сравнительно недавно понятие «инновационный потенциал» стало вводиться в научный оборот как социологическая категория. В. Н. Гунин полагает, что инновационный потенциал — это предполагаемые или

уже мобилизованные на достижение инновационной цели (реализацию инновационной стратегии) ресурсы и организационный механизм (технология деятельности и организационная структура)¹. С точки зрения Г. С. Гамидова, инновационный потенциал региона (отрасли) — это способность и готовность региона (отрасли) осуществлять эффективную инновационную деятельность². Инновационный потенциал содержит неиспользованные, скрытые возможности накопленных ресурсов, которые могут быть приведены в действие для достижения целей экономических субъектов³.

В процессе накопления и использования инновационного потенциала социума ресурсы являются материально-вещественной и информационной базой достижения целей инновационной деятельности.

Целенаправленное развитие инновационного потенциала общественного производства в современных условиях предполагает учет усложнения содержания, структуры и динамики ресурсной базы инновационного развития; повышения роли вероятностных факторов, связанных с определением путей использования ресурсов инновационного потенциала для достижения целей инновационной деятельности; усиления функций государственного регулирования и контроля инновационных ресурсов⁴.

Таким образом, инновационный потенциал региона представляет собой накопленный совокупный инновационный ресурс, обеспечивающий интенсивное развитие экономических субъектов региона и способствующий получению ими дохода.

Структура инновационного потенциала региона определена следующими составляющими:

- производственно-технологический потенциал;
- кадровый потенциал;
- информационный потенциал;
- финансовый потенциал;
- научно-технический потенциал;
- организационный потенциал;
- управленческий потенциал;
- инновационная культура;
- потребительский сегмент потенциала.

Рассмотрим каждую составляющую инновационного потенциала более подробно.

Первые четыре из указанных относятся к блоку ресурсов инновационного потенциала, от их количественного и качественного состава зависит функционирование системы инновационного потенциала. Научно-технический потенциал тесно связан с ресурсным блоком, опирается на него. Поскольку появление изобретений, новшеств, инновационных программ на предприятии невозможно без взаимодействия людей, оборудования и

технологий, финансовых ресурсов, а также информации.

Центральными компонентами инновационного потенциала являются его управленческое и организационное звено. Именно от правильных, своевременных управленческих решений зависит, будут ли раскрыты возможности предприятия по созданию востребованной конкурентоспособной продукции.

Поэтому в структуру инновационного потенциала внесён и потребительский сегмент, где оценивается, насколько данная новация нужна потребителю, и будет ли она иметь возможность дальнейшего распространения и использования.

Инновационная культура как готовность предприятия, персонала, руководящего звена воспринимать получение новшества, переводить их в нововведения, учитывать неудачи и адаптироваться к изменениям окружающей среды, пронизывает все компоненты инновационного потенциала.

В экономической литературе для оценки инновационного потенциала предлагается использовать набор показателей, характеризующих отдельные его компоненты. Трудность состоит в том, чтобы привести эти показатели к сопоставимому виду, поскольку без этого невозможна интегральная оценка инновационного потенциала. Кроме того, наблюдаются весьма существенные различия инновационной активности хозяйствующих субъектов в зависимости от их региональной принадлежности, что связано с неоднородностью инновационной инфраструктуры регионов, а также с имеющимися различиями в обеспеченности последних научно-техническими, финансовыми, трудовыми и иными ресурсами. Иными словами можно сказать, что уровень инновационной активности регионов зависит от инновационного потенциала, которым они располагают, и особенностей их инфраструктуры. В свою очередь, существует и обратное влияние инновационной активности хозяйствующих субъектов региона на его инновационный потенциал.

Величина инновационного потенциала является параметром, позволяющим предприятию оценить возможности инновационной деятельности и определить стратегию инновационного развития. От состояния инновационного потенциала зависят управленческие решения по выбору и реализации инновационной стратегии, поэтому необходима его комплексная оценка.

По оценке инновационного потенциала региона могут быть предложены следующие методические рекомендации.

Производственно-технологический потенциал включает: применяемые технологии и их тип; состояние основных производственных фондов; технологическое обслуживание; компьютерные системы; оборудование и материалы; систему качества, и оценивается по ряду показателей:

- стоимость ОПФ предприятий промышленности;
- стоимость ОПФ предприятий промышленности в расчёте на одного занятого в этих организациях;
- стоимость ОПФ предприятий промышленности в расчёте на одну

тысячу занятых в хозяйственном комплексе региона;

- удельный вес стоимости инновационно-активных предприятий в общей стоимости ОПФ региона;
- степень износа ОПФ в %;
- удельный вес оборудования в возрасте до 5 лет в общей его стоимости;
- количество инновационных мероприятий, направленных на повышение эффективности производства;
- производство новых видов продукции и повышение конкурентоспособности;
- производительность труда.

Кадровый потенциал характеризует обеспеченность инновационного процесса человеческими ресурсами, квалификационную и возрастную структуру персонала, задействованного в создании и распространении инноваций. Кадровый потенциал определяют следующие показатели:

- численность работников инновационно-активных предприятий;
- численность работников инновационно-активных предприятий в расчёте на одну тысячу жителей;
- численность работников инновационно-активных предприятий в расчёте на одну тысячу занятых в хозяйственном комплексе региона;
- удельный вес докторов, кандидатов наук в общей численности работников инновационно-активных предприятий;
- удельный вес студентов общей численности населения региона;
- численность организаций, обучающих аспирантов и докторантов.

Информационный потенциал оценивается следующими показателями:

- нормативно-правовая база инновационной деятельности;
- наличие в области законов, устава, других нормативных документов по вопросам регулирования инновационной деятельности;
- наличие концептуальных документов, таких как стратегии и программы регионального инновационного развития, концепция научно-технической политики области и другие документы, имеющие долгосрочный характер;
- наличие документов, охраняющих интеллектуальную собственность;
- потребность области в документах, необходимых для полноценного развития инновационного сектора промышленности.

Инновационные возможности в области коммуникации, использование компьютерных систем:

- количество информационно-активных предприятий;
- затраты области на информационные и коммуникационные технологии;
- система защиты информации.

Финансовый потенциал оценивается с использованием показателей:

- затраты на НИОКР и освоение нововведений из всех источников финансирования;
- затраты на НИОКР и освоение нововведений из всех источников

финансирования в % к ВРП;

- инвестиции в расширенное производство и модернизацию материально-технической базы производства, работ, услуг;
- затраты на НИОКР и освоение нововведений из всех источников финансирования в % к ВРП;
- расходы на науку и профессиональное образование из регионального бюджета;
- расходы на науку и профессиональное образование из регионального бюджета в % к общей сумме расходов бюджета;
- соотношение средств государственного, регионального бюджетов и собственных средств предприятия;
- доля средств, направляемых в сферу научно-технических разработок и инновационной деятельности в общем объёме расходов региона.

Научно-технический потенциал включает в себя изобретения, товарные знаки, промышленные образцы, ноу-хау; новшества, которые могут быть предложены к использованию; инновационные программы и проекты области. Для оценки научно-технического потенциала рекомендуется использовать следующие показатели:

- объём инновационной продукции по степени новизны;
- удельный вес инновационной продукции в общем объёме производства, %;
- количество патентов, свидетельств, полученных областью;
- количество грантов, проектов, разрабатываемых областью (в том числе образовательными учреждениями);
- изобретения, товарные знаки, промышленные образцы, ноу-хау;
- новшества, которые могут быть предложены к использованию;
- инновационные программы и проекты, гранты, выигранные областью;
- управление интеллектуальной собственностью.

Организационный потенциал включает организацию процессов планирования, принятия решений, контроля, системы коммуникаций, сбыта; сеть научно-технических учреждений, проектно-конструкторских, инновационных предприятий, с которыми сотрудничает рассматриваемый объект, то есть инновационную инфраструктуру области. Она включает:

- наличие научно-технического совета или другого органа, с которым может сотрудничать организация при формировании инновационной стратегии и программ развития региона;
- наличие в регионе организации, координирующей научно-техническую деятельность в регионе, экспертной организации;
- наличие технопарков, инновационно-технологических и др. центров;
- наличие фондов для финансирования инновационной деятельности региона.

Управленческий потенциал включает современные формы управления инновационной деятельностью; оптимальную организационную структуру и систему менеджмента; систему стратегического и тактического планирования, общую организованность, модели корректировки на этапах развития и

изменений, методы и порядок контроля.

Инновационная культура обеспечивает восприимчивость людей к новым идеям, их готовность и способность поддерживать и реализовывать новшества во всех сферах жизни. При анализе инновационной культуры региона следует обратить внимание на качественные и количественные параметры, такие как: коммуникативная система и язык общения; система нефинансовой мотивации; система финансовой мотивации; модели наставничества.

Потребительский сегмент инновационного потенциала является одним из наиболее важных его компонентов. Именно в нём оценивается, насколько данная новация нужна потребителю, и будет ли она иметь возможность дальнейшего распространения и использования. Это производится с помощью следующих показателей:

- объем реализации инновационной продукции в стоимостном выражении и ассортименте область;
- анализ спроса на инновации;
- взаимодействие региона с поставщиками сырья, предприятиями-разработчиками инноваций, потребителями продукции;
- основные рынки сбыта инновационной продукции на мезо- и макроуровнях, трансферт технологий;
- конкурентная стратегия региона.

В целом инновационный потенциал региона не сводится к простой сумме указанных потенциалов предприятий. Он является системой, обладающей эмерджентными свойствами. Функцией региональных органов управления в данном случае является полноценная адекватная реализация этих свойств обеспечение взаимосвязей между предприятиями, высшей школой и научными учреждениями, финансово-кредитными институтами, органами управления областью.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

- 1 **Гуниев, В. Н.** Управление инновациями / В. Н. Гуниев, В. Н. Баранчеев, В. А. Устинов. – М. : Инфра-М, 2000. – С. 34.
- 2 **Гамидов, Г. С.** Основы инноватики и инновационной деятельности / Г. С. Гамидов. – СПб. : Политехника, 2000. – С. 10.
- 3 **Уткин, Э. А.** Инновационный менеджмент / Э. А. Уткин. – М. : АКАЛИС, 1996. – 207 с.
- 4 **Радченко, М. В.** Интеллектуальная собственность и инновационная деятельность в учреждениях образования и науки / М. В. Радченко. – Ставрополь : Изд-во СГУ, 2005. – С. 253-257.
- 5 **Атоян, В. Р.** Инновационный комплекс региона: проблемы становления

и развития / В. Р. Атоян, Г. И. Жиц. – Саратов : СГТУ, 2011. – С. 90-93.

6 **Карпов, Э. А.** Управление инновационным потенциалом промышленных предприятий / Э. А. Карпов, Е. П. Ченцова, А. В. Черезов. – Старый Оскол : ТНТ, 2010. – С. 16.

Павлодарский государственный университет имени С. Торайгырова,
г. Павлодар. Материал поступил в редакцию 27.11.13.

М. М. Мусагажинова, С. К. Кулязова

Аймақтың инновациялық әлеуетінің сарапшылығының теориялық негіздері

С. Торайгыров атындағы Павлодар мемлекеттік университеті,
Павлодар қ. Материал 27.11.13 редакцияға түсті.

M. Mussagazhinova, S. Kuniyazova

Theoretical basis on assessment of innovative potential of region

S. Toraighyrov Pavlodar State University, Pavlodar.
Material received on 27.11.13.

Мақалада аймақтың инновациялық әлеуетінің кешенді ұғымы, аймақтардың инновациялық әлеуетін бағалау бойынша әдістемелік ұсыныстар берілген және құрылымы анықталған.

The article gives a complex concept of innovative potential in the region, defines the structure and gives methodical recommendations on assessment of innovative potential of regions.

УДК 332.135.001.76

С. А. Рахимова

ИНТЕГРАЦИОННЫЙ ПОДХОД К ИННОВАЦИОННОМУ ПРОЦЕССУ

В данной статье разработан и предложен интеграционный подход к инновационному процессу.

В условиях перехода к инновационной экономике, формирование инновационного процесса невозможно без использования интеграционного

подхода.

Интеграция — это процесс достижения единства усилий всех подсистем (подразделений) организации для реализации ее задач и целей [1]. В нашем случае, получить инновацию как результат грамотно сформированного и организационного инновационного процесса, можно на основе интеграции: субъектов; уровней (микро, мезо, макроуровень); стратегий и политики; инфраструктуры; факторов входа в инновационный процесс; инновационного потенциала и т.д.

Интеграционный подход нацелен на исследование и усиление взаимосвязей: а) между отдельными подсистемами и компонентами системы; б) между стадиями жизненного цикла объекта управления; в) между уровнями управления по вертикали; г) между субъектами управления по горизонтали [2].

В экономическом словаре и Универсальном бизнес-словаре интеграция трактуется как «объединение экономических субъектов, углубление их взаимодействия, развитие связей между ними» [3].

Исходя из всех вышеперечисленных определений, можно сделать вывод, что именно интеграционный подход позволит сформировать инновационный процесс, в итоге привести к инновационному развитию экономики.

Инновационный процесс связан с преобразованием идеи в инновацию, при этом проходя этапы в зависимости от стартовых условий, факторов и возможностей. Инновационный процесс связан с созданием, освещением, распространением инновации. На наш взгляд, стремление перейти к инновационной модели экономического роста за счет интеграционного подхода к инновационным процессам соответствует современным тенденциям.

Интеграция в инновационном процессе предполагает реализацию экономических, инновационных, научных, политических интересов всех участвующих сторон и положительный эффект от взаимодействия. Необходимо рассмотреть намного шире, а именно, процесс взаимоотношений, складывающийся на самом предприятии, предприятия и его связи с внешней средой, складывающейся в процессе производства инноваций; субъектов инновационной инфраструктуры во взаимодействии с предпринимательским сектором; государства с предпринимательским сектором прямого и косвенного воздействия; государства и инновационной инфраструктуры, интеграции науки-образования-производства-рынка.

На рисунке 1 представлена схема интеграции инновационного процесса.



Рисунок 1 - Интеграция инновационного процесса

Субъектами инновационного процесса являются предприятия, компании, государства, концерны и корпорации, принадлежащие зачастую к разным национальным хозяйствам или являющиеся международными. В качестве научной составляющей представлены не отдельные организации из какого-либо одного сектора (академического, государственного, частного), а их совокупность, относящаяся к различным секторам.

Согласны с тем, что инновационный процесс начинается с исследований и разработок, который в свою очередь, состоит из фундаментальных исследований, прикладных исследований, опытно-конструкторских работ [4].

Необходимо рассматривать саму природу возникновения инновационного процесса: предприятие самостоятельно разработало инновацию «под ключ», прибегло к услугам сторонних организаций, исследовательских институтов по поводу исследований и разработок, к финансовым институтам по поводу финансирования инновационного проекта, к маркетинговым службам и т.д.

Если предприятие самостоятельно не может провести исследования и разработки (ИиР), то оно может интегрироваться с другими структурами, составляющими институциональную структуру исследований и разработок, куда, согласно Руководства [4] входят: предпринимательский сектор, правительственный сектор, частный неприбыльный сектор, сектор высшего образования, зарубежный сектор.

Все эти субъекты могут входить в прямой контакт с предприятиями, а могут и оказывать косвенное влияние. У каждого субъекта должны быть свои цели, свое предназначение, стратегия и политика развития. И интегрируясь, они должны стремиться к достижению частных и общих целей.

На этапе ИиР предпринимательский сектор играет роль катализатора и конкурента, побуждающего стимул к инновационному развитию у данного предприятия.

Государственный сектор состоит из всех ведомств и учреждений, также сюда относятся неприбыльные институты, управляемые и финансируемые правительством. Это субъекты – носители государственной политики. Здесь наблюдается прямое и косвенное взаимодействие с предприятиями.

Частный неприбыльный сектор представляет собой нерыночные частные институты, обслуживающие домашние хозяйства [4]. К нему также относятся физические лица и домашние хозяйства. Эти субъекты могут задавать условия, поскольку они же выступают и потребителями, то есть на них можно ориентировать предложение, они формируют спрос.

Сектор высшего образования [4] состоит из учебных заведений высшей школы и технических колледжей (независимо от источников финансирования). К сектору также относят научно-исследовательские

институты, экспериментальные станции. Здесь интеграция может быть как с точки зрения приобретения на определенных условиях фундаментальных исследований, также и приглашение ученых войти в число научных сотрудников предприятия, или выполнение совместных ИиР.

Зарубежный сектор играет в условиях глобализации существенную роль и как соучастника (ТНК), и как конкурента, и как источника ИиР, новых технологий, рынка сбыта в зависимости от этапов и необходимости и цели сотрудничества. В данном случае, результатов ИиР. На данном этапе могут возникнуть организационные, маркетинговые и процессные инновации, но и продуктовые, если рассматриваемый субъект оказывает услуги по ИиР.

Государство и предприятия – вот, пожалуй, основные субъекты, определяющие приоритетные направления развития и являющиеся двигателем инновационного развития.

Для того, чтобы интегрировать усилия всех субъектов, необходимо всем субъектам организовать управление инновационным процессом.

Предприятие даже если самостоятельно будет осуществлять инновации «под ключ», на инновационный процесс будет влиять и внутренняя и внешняя среда. В данном случае внешняя среда будет оказывать косвенное воздействие, то есть на предприятие будет оказываться косвенное воздействие государственной политики, состояния науки и техники, международные экономические отношения, выбор и поддержка приоритетных направлений развития, настрой общества и их восприимчивость к инновациям и т.д.

Этап ИиР может быть, а может и не быть на предприятии. Вновь создаваемое предприятие может запланировать и создать научное подразделение на предприятии. В этом случае, много преимуществ будет иметь данное предприятие: во-первых, результаты ИиР будут получены на данном предприятии, что повышает его конкурентоспособность, что еще нет нигде; во-вторых, то, что изначально делается на предприятии согласно стратегического плана, уже заранее заинтересовывает и стимулирует в дальнейшем продвижении и получении конкретного конечного результата. В ходе управления ИиР, могут возникнуть организационные инновации.

Условия и направления инновационной инфраструктуре задают государство и предприятия. Если на предприятии нет научного потенциала, они пользуются услугами государственных и частных научных структур. Крупные предприятия могут объединяться с научными структурами для высокотехнологичного производства на корпоративной основе. Если предприятие прибегает к услугам сторонних, то здесь появляются элементы прямого воздействия внешней среды. Инновационные процессы и отношения могут складываться с рынком, государством, научными и инновационными организациями, рынками факторов производства, инвесторами, конкурентами, поставщиками, потребителями, источниками

информации и т.д.

На уровне предприятий инновационная деятельность начинается с ИиР. Здесь необходимо различать предприятия:

- самостоятельно проводящие ИиР;
- посредством инновационного сотрудничества;
- приобретение готовых результатов ИиР.

Если рассмотреть государственный сектор, то здесь управление состоит в том, что государство должно выступать как регулятор и катализатор инновационных процессов с одной стороны, с другой, как партнер. В первом случае, создает условия, посредством законодательно-нормативной базы, создания национальной инновационной системы, политики, стратегии, экономических механизмов и условий. Во втором случае, он несет ответственность, может иметь свои интересы, и быть полноправным участником инновационного сотрудничества.

Говоря о размерах предприятия, мы не должны рассматривать их отдельно. Поскольку в ИиР малый бизнес может оказать содействие среднему и крупному. Где последние могут выступить в качестве заказчиков и потребителей результатов ИиР, проведенных малыми предприятиями.

Управление ИиР для оказания услуг или производства продуктов имеет принципиальное отличие. Для тех, у кого ИиР являются основным видом деятельности, получение результатов ИиР будут являться продуктовой инновацией для этого предприятия и, овеществленной и неовеществленной технологией для других предприятий, приобретающих ее для организации собственного производства на основе приобретенной технологии, техники, знания, и т.д. Также разница в производстве и оказании услуг имеет свои особенности на стадии ИиР.

В условиях глобализации, нового направления развития, а именно, инновационного, в научной среде должны меняться содержание и приоритеты исследований; на предприятиях должны использоваться новые стратегии развития, управление должно осуществляться через новые стиль и методы управления, должна измениться корпоративная культура; на уровне государства должна быть выбрана инновационная политика, позволяющая выйти национальным предприятиям на мировые рынки с конкурентоспособной наукоемкой продукцией, создать условия для развития инновационной экономики.

Управление ИиР со стороны государства появляется тогда, когда государство заинтересованно в получении конкретного результата общереспубликанского, общемирового значения. На частном, региональном уровне, оно принимает позицию оказывающего общие условия в пользу поддержки, стимулирования, регулирования. В некоторых случаях, это в основном касается крупных предприятий, оно может взять на себя и регулирующую и контролирующую

роль. На уровне государства целью является создание условий и возможностей для всех субъектов по обеспечению инновационного процесса и способствования развитию инновационной экономики. Роль государства в блоке «ИиР» очень велика как в прямом, так и в косвенном плане. Государственное управление исследованиями и разработками заключается в том, что во-первых, необходима государственная научная политика, основной целью которой является разработка и реализация мер для благоприятного проведения ИиР, создание условий для проведения ИиР. Прямое участие государства в ИиР заключается в том, что на основе стратегического планирования, государство создает и организует деятельность государственных лабораторий, которые находятся на бюджетном финансировании и бесплатно предоставляют результаты ИиР нуждающимся в них. На сегодняшний день, к большинству таковых можно отнести отрасли как оборона, здравоохранение, сельское хозяйство. Также сюда относится то, что государство может финансировать государственный заказ в тех или иных лабораториях и частных научных центрах. Государство может предоставить безвозмездно субсидии на проведение фундаментальных научных исследований ученым, находящимся вне государственных лабораторий и центров. Косвенным влиянием или воздействием является обеспечение благоприятных условий для проведения ИиР в частном порядке. Основной формой являются экономические стимулы – налоговые льготы или субсидии для частного бизнеса, который вкладывает средства в научные ИиР. Если в прямом воздействии государство регулирует, контролирует, обеспечивает дальнейшее благоприятное использование результатов ИиР, то в косвенном, оно в основном принимает роль стимулятора и регулятора и не претендует на результаты ИиР, проведенных на уровне частных предприятий. Однако, от политики, создания условий зависит очень многое, что в дальнейшем в прямом и косвенном плане отразится на развитии страны.

Таким образом, интеграция в зависимости от входа в инновационный процесс может быть следующей:

- в случае самостоятельной организации исследований и разработок - косвенная интеграция с внешней средой, государством. Поясним более подробней. С внешней средой имеется в виду то, что здесь будет черпаться информация с внешних открытых источников; будет построена работа на основе политики, стратегии, ситуации на внешнем рынке; анализ спроса и предложения; деятельность в этом направлении конкурентов; приоритеты и направления государства; анализ методов и механизмов государственной поддержки и т.д.;

- в случае приобретения готовых результатов ИиР, прямая интеграция будет данного предприятия с научными организациями, проводящие и предлагающие результаты ИиР или конкретными исполнителями заказа;

- в случае партнерства, интеграция может проходить во взаимодействии данного предприятия с учеными, научной средой, где проводятся ИиР

проводятся в купе науки и практики.

В данном случае, мы описали интеграцию первого этапа инновационного процесса, где объединяются усилия государства, предприятий и науки. Здесь интегрируются политика государства со стратегией предприятия; субъекты науки, государства и бизнеса; интеграция происходит и интеллектуального и научного потенциала; интеграция инновационной инфраструктуры.

Задачами интеграции инновационного процесса являются: поддержание и преумножение инновационного потенциала страны, отрасли, регионов, частного сектора; создание условий для субъектов инновационного процесса для развития и достижения частных и общих целей; формирование эффективной организационной структуры управления инновационным процессом на микро, мезо, макроуровнях; активизация государственного прямого и косвенного воздействия для обеспечения инновационного процесса.

На этапе производства будет интеграция производительных сил, косвенное воздействие государства посредством предоставления налоговых льгот, субсидий и т.д. На этапе производства в основном предприятия действуют самостоятельно. Здесь в ходе производства продуктовых инноваций, могут появиться и организационные инновации.

На этапе реализации инновации интеграция может быть с инновационной инфраструктурой, маркетинговыми службами, рынком, потребителями, заказчиками, инвесторами и т.д.

Инновационная инфраструктура может включаться во взаимодействие на разных этапах инновационного процесса. Каждый по своей специфике ведет самостоятельную деятельность по своему направлению, а касательно инновационного процесса здесь взаимоотношения могут носить посреднический характер. В результате вышесказанного, можно сделать вывод, что если все движется вокруг предприятия, то для понятия характера и принципа интеграции, необходимо классифицировать предприятия по следующим признакам и характеристикам.

Предприятия по происхождению: вновь созданное предприятие; действующее предприятие; реорганизованное предприятие; переориентированное предприятие.

Предприятия по типовому признаку по отношению к инновациям: основной вид деятельности – производство продуктовой инновации; производство процессной инновации; производство организационной инновации; производство маркетинговой инновации.

Предприятия, по результативности: достигшие поставленной цели; частично достигшие результата; не достигшие результата.

Предприятия по субъектам участия в инновационном процессе: производство инновации самостоятельно предприятием; прибегнув к участию

научных структур; использование услуг финансовой инфраструктуры; использование услуг маркетинговых служб; использование услуг консалтинговых компаний; использование услуг патентных, лицензионных компаний; использование услуг других предприятий.

Предприятия по отношению к производству: высокотехнологичное; среднетехнологичное; низкотехнологичное.

По типу завершенности производства: конечная продукция; промежуточная продукция.

Ориентация произведенного продукта на: внутренний рынок; внешний рынок.

Предприятия по степени участия в инновационном процессе: полностью участвующие в инновационном процессе; частично участвующие в инновационном процессе.

Таким образом, интеграционные объединения будут происходить по следующему классификатору:

- 1) по уровням: микроуровень; мезоуровень; макроуровень.
- 2) по отраслевой принадлежности: химическая промышленность; металлургическая промышленность; пищевая промышленность; угольная промышленность; нанотехнологии; биотехнологии; фармацевтика; машиностроение и т.д.
- 3) по степени технологичности: высокотехнологичные; среднетехнологичные; низкотехнологичные.
- 4) по субъектам инновационного процесса: предприятие самостоятельно осуществляющее весь инновационный процесс; предприятие с научной средой; предприятие с инновационной инфраструктурой (венчурные фонды, технопарки, технополисы, наукограды, бизнес-инкубаторы и т.д.); предприятие с государством в лице уполномоченных органов; предприятие с финансовыми институтами; предприятие с маркетинговыми службами, консалтинговыми центрами; предприятие с конкурентами, инвесторами; предприятие с заказчиками, потребителями, поставщиками; предприятие с рынком и т.д.
- 5) по стратегиям интеграции;
- 6) по кластерному развитию;
- 7) по имеющимся ресурсам и возможностям входа в инновационный процесс для обеспечения полного инновационного процесса в целях объединения с целью производства инновации;
- 8) объединение в единую логическую технологическую цепочку.

Для использования интегрированного подхода, для начала необходимо каждому субъекту инновационного процесса управлять своей деятельностью, тогда интеграция принесет положительный эффект. Если даже использовать управленческий подход, то по функциям каждого субъекта инновационного процесса, интеграция позволит увеличить результативность и прийти к инновациям. В интегрированном подходе обязательно необходимо

управление инновационным процессом.

Интеграция должна быть науки и образования; науки и производства; образования и производства; науки и маркетинга; производства и маркетинга; предприятий и внешней среды; инновационной политики государства и инновационной стратегии предприятия; научной политики государства и научно-технического потенциала; ученых и производителей; ресурсов макро-мезо и микроуровня и т.д. Тем самым, каждый из участников и сам будет развиваться по отдельности, и помогать другим субъектам инновационного процесса. Другие субъекты, также, развиваясь сами, будут стимулировать и давать возможность для развития остальным.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

- 1 <http://infomanagement.ru/opredelenie/Integraciya>
- 2 <http://ngpedia.ru/id276414p1.html>
- 3 Райзберг Б.А. Современный экономический словарь/ Б. А. Райзберг, Л. Ш. Лозовский, Е. Б. Стародубцева. – М. : ИНФРА. – 1997. – 133 с.
- 4 Frascati manual: Proposed Standard Practice for Surveys on Research and Experimental Development. Paris: OECD, 2002,

Павлодарский государственный университет имени С. Торайгырова,
г. Павлодар. Материал поступил в редакцию 27.11.13.

S. A. Rakhimova

Инновациялық үрдіске интеграциялық әдіс

С. Торайгыров атындағы Павлодар мемлекеттік университеті,
Павлодар қ. Материал 27.11.13 редакцияға түсті.

S. A. Rakhimova

The integration approach to innovation process

S. Toraighyrov Pavlodar State University, Pavlodar.
Material received on 27.11.13.

Осы мақалада инновациялық үрдіске интеграциялық әдіс әзірленіп ұсынылған.

In the paper the integration approach to innovation process is designed and proposed.

УДК 339.56.055(574)

Г. С. Сабитова, М. Галымжанкызы, Р. С. Ещанова**ЭКСПОРТ И ИМПОРТ РЕСПУБЛИКИ КАЗАХСТАН**

В данной статье рассмотрены основные тенденции развития внешней торговли Казахстана за 2008-2012 гг. Представлены основные отрасли, участвующие в экспорте и импорте республики. Проведен анализ динамики показателей внешнеторгового оборота страны.

Состояние внешней торговли, ее структура и динамика характеризует развитие страны, ее перспективы. Казахстан является индустриальной страной, а также имеет одну из самых быстрорастущих экономик в мире. Обилие природных ресурсов, полезных ископаемых способствует развитию топливной, добывающей, металлургической и химической промышленности. Производится огромное количество сырья, идущее на экспорт, являющийся главным критерием экономического развития страны. Импортируется сырая нефть, оборудование, средства транспорта, продовольственные товары.

По данным Агентства Республики Казахстан по статистике на 2008 г. внешнеторговый оборот Республики Казахстан составил 109072,5 млн. долларов США, а на 2012 г. - 132807,2 млн. долларов США. Исходя из вышеуказанных данных, следует, что экспорт в 2012 г. - 86448,8 млн. долларов США, импорт - 46358,4 млн. долларов США.

Казахстан экспортирует сырье, произведенное добывающей, топливной, металлургической и химической промышленностью.

В структуре казахстанского экспорта:

- нефть и нефтепродукты — 35 %
- цветные металлы — 17 %
- чёрные металлы — 16 %
- руды — 12 %
- зерновые культуры — 9 %
- другое — 11 %

Основной импортируемой продукцией являются сырье, а именно сырая нефть, машины и оборудование, средства транспорта, приборы и автоматы, химическая продукция, топливо минеральное, продовольственные товары, готовые изделия и товары народного потребления.

Продукция машиностроения в общем объеме промышленного производства республики составляет около 8 %. Казахстан производит оборудование

для нужд своей горной промышленности. Из произведенного в Казахстане экспортируются: кузнечно-прессовое оборудование (Шымкент), металлорежущие станки (Алматы), аккумуляторы (Талдыкорган), центробежные насосы (Астана), рентгеновское оборудование (Актюбинск) и т.д.

Чёрная металлургия Казахстана производит более 12,5 % республиканского объема промышленной продукции. Более 70 % добываемой в стране железной руды уходит на экспорт. Казахстан входит в число крупнейших в мире производителей и экспортёров рафинированной меди. Основными импортёрами казахстанской меди являются Италия и Германия.

Энергетика Казахстана состоит из трех зон имеющих слабые внутренние связи: Западно-Казахстанская (связана с Россией), Центрально и Восточно-Казахстанская (связанная с Россией), Южно-Казахстанская (связанная с Узбекистаном и Киргизией). Южный Казахстан испытывает постоянный дефицит электрической мощности, который компенсируется линией Север-Юг и импортом с гидроэлектростанций Киргизии. В Западной зоне Атырауская и Западно-Казахстанская области являются энергодефицитными и импортируют энергию из России.

Сельское хозяйство является важным сектором экономики страны. Экспорт пшеницы является одним из главных источников валютных поступлений в экономику республики. Казахстан полностью обеспечивает себя хлебом, и экспортирует не менее 70% урожая даже в самые неурожайные годы. Например, в феврале 2013 Минсельхоз США снизил прогноз производства пшеницы в Казахстане в текущем сельхоз году (июль 2012 – июнь 2013 года) до 9,84 млн. тонн, отметив, что 6,5 из них будет экспортировано. В 2011 году было собрано более 25 миллионов тонн зерна.

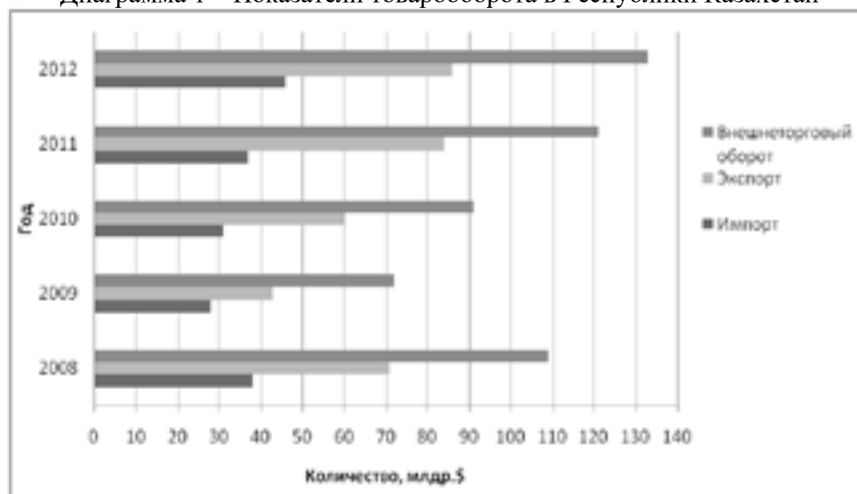
Основными партнерами по экспорту товаров являлись: Италия – 16,4% от его общего объема, Китай – 15,8%, Нидерланды – 14,2%, Россия – 7,7%, Франция – 7%, Швейцария – 6,9%. Импорт осуществлялся в основном из следующих стран: Россия – 38% от общего объема, Китай – 16,9%, Украина – 4,9%, Германия – 4,7%, США – 4,6%, Республика Корея – 2,6% и Япония – 2,2%.

Таблица 1 – Показатели внешней торговли Республики Казахстан

	2008 г.	2009 г.	2010 г.	2011 г.	2012 г.
Внешнеторговый оборот, млн.\$	109072,5	71604,4	91397,5	121241,7	132807,2
Экспорт, млн.\$	71183,5	43195,8	60270,8	84335,9	86448,8
Импорт, млн.\$	37889,0	28408,6	31126,7	36905,8	46358,4

Сравнивая показатели 2008 и 2012 годов, сделан вывод, что внешнеторговый оборот вырос на 21%. Экспорт вырос на 21%, импорт – 22%.

Диаграмма 1 – Показатели товарооборота в Республики Казахстан



На основании полученных данных можно сделать вывод, что наивысшая точка товарооборота приходится на 2012 г., где показатель составляет 132807,2 млн. \$, а наименьшая на 2009 г., где показатель равен 71604,4 млн. \$. Значительный спад объясняется мировым финансовым экономическим кризисом, сильнейшим образом повлиявшим на экономику Казахстана в 2009 году.

Вывод: Внешняя торговля важна как для Казахстана, так и для других стран рыночной экономикой. Она является одной из важных признаков, показывающих экономическое благоустройство страны и взаимоотношение с другими странами. Анализ структуры показал отрасли экономики Казахстана, участвующие в экспорте и импорте страны. Экономика Республики Казахстан развивается благодаря реализации собственной продукции.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

- 1 Агентство Республики Казахстан по статистике; <http://stat.gov.kz>
- 2 Википедия Свободная энциклопедия; <http://ru.wikipedia.org>
- 3 **Мадиярова, Д.** Интегрированность внешней торговли Республики Казахстан в мировое хозяйство // Экономика и статистика, 2009, №4.

Павлодарский государственный университет имени С. Торайғырова,
г. Павлодар. Материал поступил в редакцию 26.12.13.

Г. С. Сабитова, М. Ғалымжанқызы, Р. С. Ещанова

Қазақстан Республикасының экспорты мен импорты

С. Торайғыров атындағы Павлодар мемлекеттік университеті,
Павлодар қ. Материал 26.12.13 редакцияға түсті.

G. S. Sabitova, M. Galymzhankyzy, R. S. Eschanova

Export and import of the Republic of Kazakhstan

S. Toraighyrov Pavlodar State University, Pavlodar.

Material received on 26.12.13.

Бұл мақалада 2008-2012 жылдардағы Қазақстанның сыртқы сауда дамуының негізгі тенденциялары қарастырылған. Республиканың экспорты мен импортында қатысқан негізгі салалар көрсетілген. Елдің сыртқы сауда айналымына көрсеткіш динамикасының талдауы жүргізілді.

This article examines the main trends in the foreign trade of Kazakhstan in 2008-2012. The main sectors involved in export and import of the country. The analysis of the dynamics of country's foreign trade is conducted.

УДК 65.01:331.1

Р. Б. Сартова

КОНФЛИКТЫ В ОРГАНИЗАЦИИ, ИХ ПРИЧИНЫ И АНАЛИЗ

Чтобы управлять конфликтом, необходимо знать причины его возникновения, тип, возможные последствия для того, чтобы выбрать наиболее эффективный метод его разрешения.

Анализ литературных источников, позволил сделать вывод, что существует множество определений и толкований конфликта. Классики теоретической конфликтологии не дают четкого определения понятию конфликта. Лишь по их общим высказываниям можно представить некоторые подходы к тому, что же такое конфликт.

Одна группа ученых считает, что конфликт должен включать особую переменную - разногласия (Дарендорф) [1]. Согласно мнению других ученых, конфликт существует в том случае, когда налицо устранимые разногласия или противоречия интересов (Томас, Аксельрод). Для третьих представителей конфликтологии – конфликт возникает в тех случаях, когда разногласия предполагают противоборствующие

типы поведения (Козер, Шмидт, Обершалл).

В русском языке слово конфликт стало употребляться с XIX века. Толковый словарь русского языка С. И. Ожегова не только содержит это слово, но и поясняет его примерами, из которых видно, что в XX веке оно имело очень широкую область применения: «конфликт с сослуживцами», «вооруженный конфликт на границе», «семейный конфликт» и т. д. В латинском языке слово *conflictus* означает буквально столкновение.

Согласно бихевиористской (поведенческой) психологической концепции, конфликт понимается как осознанное противоборство индивидов или групп, с противоречивыми интересами, с целью осуществления собственного интереса за счет интересов других.

Социально-психологическое научное течение подразумевает под конфликтом аномальное, деформированное состояние чувства установок и отношений между разными сторонами.

Рассмотрим различные определения конфликтам данные в учебных пособиях, выявим в них общее и недостатки и попытаемся синтезировать обобщенное определение.

Поскони Альберта Хедоури: «Конфликт – отсутствие согласия между двумя и более сторонами, которые могут быть конкретными лицами или группами». Это ситуация, когда каждая сторона делает все, чтобы принята была ее точка зрения или цель и мешает другой стороне делать то же самое [2].

То есть:

– определяя конфликт, оперируют термином согласие, отождествляют конфликт с состоянием «согласие-несогласие». Чем выше степень разногласия, тем выше конфликтность;

– выделяют участников - лица или группы в организации;

– конфликт проявляется через внешние формы поведения его участников;

– в качестве предмета конфликта называют - согласование точек зрения или целей участников.

Недостатки определения:

– конфликт – это не только разногласия;

– конфликт – это не только деятельность по утверждению своей позиции и отрицанию чужой;

– не раскрыта стадия разрешения конфликта и позитивная деятельность участников конфликта по согласованию точек зрения.

Дряхлова, Кравченко, Щербины трактуют конфликт как – любые виды борьбы между индивидами, цель которых – достижение (либо сохранение) средств производства, экономических позиций, власти или других ценностей, а также подчинение и нейтрализация либо устранение действительного (или мнимого) противника [3].

То есть:

а) определяя конфликт, оперируют понятиями борьба- противник;

б) участники – индивиды;

в) конфликт рассматривается через поведение участников в различных формах борьбы;

г) предмет конфликта - достижение или сохранение ценностей, интересов, подчинение или устранение противника.

Недостатки:

– конфликт – это не только борьба и подчинение;

– не раскрывают стадию разрешения конфликта.

Конфликт - противоречия и разногласия, возникающие между людьми из-за несовпадения их интересов, взглядов, установок, стремлений, а также борьба с взаимным противодействием, противоборством, активное столкновение личностей [4].

То есть:

а) определяя конфликт, оперируют категориями «разногласие» как Мескон, и «борьба с противоборством» как Альберта Хедоури;

б) участники – личности;

в) конфликт также рассматривается через внешние формы поведения;

г) предмет конфликта – отношения взаимного противодействия по поводу согласования интересов, взглядов.

Недостатки:

– на первое место ставят – взаимное противодействие, а потом уже разногласия (должно быть наоборот);

– конфликт – не всегда активное столкновение.

Конфликт – осознанное столкновение противоборство людей, групп, их взаимно противоположных, несовместимых, исключаящих друг друга потребностей, интересов, целей, отношений, ценностей, существенно значимых для личностей и групп [4].

То есть:

а) конфликт определяется через категории «осознанная деятельность» и «противоборство»;

б) участники - личности и группы;

в) конфликт проявляется через внешние формы поведения;

г) предмет конфликта - преодоление противоречий в потребностях, интересах, целях.

Недостатки:

– конфликт – не всегда «осознанное столкновение»;

– конфликт – не всегда возникает по поводу «взаимно противоположных, взаимоисключающих» интересов.

На Западе широко распространено понятие конфликта, сформулированное известным американским теоретиком Л. Коузером. Под ним он понимает борьбу за ценности и притязания на определенный статус, власть и ресурсы, в

которой целями противника являются нейтрализация, нанесение ущерба или устранения соперника [5]. По нашему мнению это определение раскрывает конфликт в большей степени с социологической точки зрения, ибо его сущностью, по мнению автора, выступает столкновение ценностей и интересов различных социальных групп.

Большинство определений конфликта других авторов также носит социологический характер. Их достоинство состоит в том, что авторы выделяют различные необходимые признаки социального конфликта, представленного многообразными формами противоборства между индивидуумами и социальными общностями, направленными на достижение определенных интересов и целей. Приведем для примера некоторые из определений конфликта:

Л. Г. Здравомыслов: Итак, конфликт – это важнейшая сторона взаимодействия людей в обществе, своего рода клеточка социального бытия. Это форма отношений между потенциальными или актуальными субъектами социального действия, мотивация которых обусловлена противостоящими ценностями и нормами, интересами и потребностями [6].

Ю. Г. Запрудский: Социальный конфликт – это явное или скрытое состояние противоборства объективно расходящихся интересов, целей и тенденций развития социальных объектов, прямое и косвенное столкновение социальных сил на почве противодействия существующему общественному порядку, особая форма исторического движения к новому социальному единству [7].

Несмотря на все достоинства, выражающиеся в фиксации многообразных атрибутов социального конфликта, приведенным определениям присущ, один существенный недостаток. Они не включают внутриличностный конфликт и не оставляют для него «места». Речь идет лишь о сторонах конфликта, начиная от «борьбы между индивидами» и выше. Но существует борьба и на уровне отдельного индивида, противоборство между элементами внутренней структуры личности, которое и находит свое выражение во внутриличностном конфликте. Этот конфликт – проявление противоречий не на уровне социальных групп или целых народов, а на личностном уровне, но от этого он не делается менее актуальным.

Сложившаяся ситуация, возможно, объясняется тем, что, по мнению некоторых авторов, внутриличностный конфликт не относится к социальному конфликту, а представляет собой лишь психологический конфликт, не охватываемый объемом понятия «социальный» и не имеющий к социальному конфликту прямого отношения. Но такая точка зрения вызывает возражение у Г. И. Козырева: «Личность, – пишет он, – устойчивая система социально – значимых черт, обусловленных системой общественных отношений, культурой и биологическими особенностями индивида. Внутриличностный конфликт предполагает взаимодействие двух и более сторон. В одной

личности могут одновременно существовать несколько взаимоисключающих потребностей, целей, ценностей, интересов. Все они социально обусловлены, даже если носят чисто биологический характер, так как их удовлетворение связано с целой системой определенных социальных отношений» [8]. Поэтому и внутриличностный конфликт является социальным конфликтом. Можно привести и другие определения конфликта, но важнее сформулировать его общее понятие, имеющее методологическое значение. В этом плане всякий конфликт есть определенное качество взаимодействия между людьми, которое выражается в противоборстве между его различными сторонами. Такими сторонами взаимодействия могут выступать индивиды, социальные группы, общности и государства. В том случае, когда противоборство сторон осуществляется на уровне отдельного индивида, такими сторонами выступают различные мотивы личности, составляющие ее внутреннюю структуру. Далее, в любом конфликте люди преследуют те или иные цели и борются за утверждение своих интересов и эта борьба сопровождается, как правило, негативными эмоциями. Объединив названные признаки конфликта в единое целое, можно дать следующее определение:

Конфликт – есть качество взаимодействия между людьми (или элементами внутренней структуры личности), выражающееся в противоборстве сторон ради достижения своих интересов и целей. В данном определении отражены необходимые свойства всякого конфликта. Но для более полного его понимания как социального феномена приведенная дефиниция нуждается в конкретизации и в более детальном описании необходимых и всеобщих элементов конфликта, его структуры, причин возникновения, функций и динамики.

Выявив недостатки в приведенных определениях, и установив общие положения, можно дать синтезированное определение конфликта.

Конфликт – это различные виды противодействия, противоборства личностей и групп по поводу рассогласованных, существенно значимых для них целей, интересов, ценностей, установок, а также осознанная практическая деятельность по преодолению этих противоречий.

Также важно отметить, что:

– конфликт, как и консенсус, есть одно из свойств общественных отношений, и он имеет социальную природу;

– конфликт есть внутреннее, психическое состояние человека, характеризующееся острой напряженностью, иногда даже стрессом и другими патологическими явлениями;

– конфликт есть не только внутреннее состояние, но и внешне выраженная на вербальном и невербальном уровне форма человеческого поведения;

– конфликт – не просто состояние психической напряженности, а особое эмоциональное состояние, характеризующееся преобладанием негативных эмоций, пронизывающих и психику, и действия конфликтующих сторон.

Этим признаком конфликт отличается от близких к нему по форме, но иных по существу видов социального взаимодействия, таких, как соревнование, конкуренция, спортивные состязания и т.п.

Следует также отметить, что конфликт при всей своей социальной значимости, не является тем не менее каким-то предметом или стенкой, на которую можно наткнуться. Конфликт — явление не субстанциальное, он не может существовать сам по себе, независимо, от чего-то другого. Конфликт всегда есть некоторое состояние тех или иных социальных взаимоотношений, которые и выступают в качестве его общей основы. Причем конфликт при всей своей распространенности все же представляет собой явление временное, в то время как в качестве постоянного состояния общества выступает согласие.

Роль конфликта, в основном, зависит от того, насколько эффективно им управляют. Чтобы управлять конфликтом, необходимо знать причины его возникновения, тип, возможные последствия для того, чтобы выбрать наиболее эффективный метод его разрешения. Источником любого развития, в том числе и развития трудового коллектива, является противоречие, столкновение нового со старым, столкновение противоположных тенденций и сил. Конфликт представляет собой предельный случай обострения противоречий и, следовательно, является одним из факторов развития коллектива. Любой конфликт представляет собой не просто противоречие, возникшее между определенными социальными субъектами, а такое противоречие, которое так или иначе ими осознано и оценено. Однако противоречие и конфликт не следует отождествлять.

О конфликте можно говорить тогда, когда противоречие между членами коллектива обостряется настолько, что начинают препятствовать их нормальному взаимодействию в решении коллективных задач. Отношения между членами коллектива различны, их интересы многообразны. В связи с этим причины противоречий имеют очень широкий диапазон.

Некоторые противоречия рождаются в самом коллективе, другие могут отражать существующие в обществе более глубокие противоречия. Однако любое противоречие приобретает характер конфликта лишь при условии, что он втягивает в психологическую сферу, влияет на мотивацию поведения людей. Предупреждение конфликта предполагает умение управлять процессом разрешения конфликтной ситуации до перерастания ее в открытое противостояние.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

- 1 **Ломов, Б. Ф.** Общественная и социальная регуляция поведения индивида // Проблемы общения в психологии. – М. : Мысль, 2009. – 380 с.
- 2 **Бодалев, А. А.** Личность и общение. – М. : Просвещение, 2009. – 250 с.
- 3 **Дряхлова, Г. М.** Социальная психология. – М. : Аспект Пресс, 2008. – 321 с.
- 4 Общение и оптимизация совместной деятельности. Под ред. Андреевой

Г. М. и Яноутека Я. М. – М. : МГУ, 2007. –174 с.

5 **Петровская, Л. А.** Компетентность в общении. – М. : Наука, 2009. – 291 с.

6 **Коузер, Л.** Основы конфликтологии. – СПб., Светлячок, 2009. – 45-52 с.

7 **Здравомыслов, А. Г.** Социология конфликта. – М. : Аспект Пресс, 2007. – С. 96.

8 **Запрудский, Ю. Г.** Социальный конфликт. – Ростов н/Д. : Феникс, 2009. – С. 54.

Павлодарский государственный университет имени С. Торайгырова,
г. Павлодар. Материал поступил в редакцию 27.11.13.

P. B. Sartova

Кәсіпорындағы пікір қақтығыс, себептері және оларды талдау

С. Торайгыров атындағы Павлодар мемлекеттік университеті,
Павлодар қ. Материал 27.11.13 редакцияға түсті.

R. B. Sartova

Conflicts in the organization, their causes and analysis

S. Toraighyrov Pavlodar State University, Pavlodar.
Material received on 27.11.13.

Бұл мақалада пікір қақтығыстарды басқару үшін, ол қақтығыстарды пайда болуы, түні, оларды шешу үшін тиімді әдістерді тандау үшін, мүмкін болатын, ескертулер қарастырылды.

To manage the conflict, it is necessary to know its cause, type, possible consequences to choose the most effective method for its resolution.

ӘОЖ 330

Ш. А. Трушева, Д. Е. Нурмуқанов

ИНВЕСТИЦИЯ ТҮСІНІГІ ЖӘНЕ ОНЫҢ МАҢЫЗЫ

Бұл мақалада инвестиция мәні және оның экономикалық маңыздылығы талданады. Шетел инвестицияларын тарту жолдары көрсетіледі. Инвестиция ел экономикасының дамуына қандай үлес қосатындығы жөнінде мәлімет беріледі.

Қазақстандағы болашақ басты міндеттердің бірі – ХХІ ғасырдың

ортасына таман экономиканың алдыңғы қатарлы салаларын бет бұрыс жасау. Мұны іске асырудағы алғашқы орындардың бірі инвестицияларға кеңінен бөлінеді.

Президент Н. Ә. Назарбаевтың Қазақстан Республикасына Жолдауында **Инвестицияларды тарту** туралы былай жазылған: «Әртараптандыру жөніндегі біздің жоспарларымызды іске асыру үшін бір ғана мемлекеттік ресурстар жеткіліксіз болатыны анық». Оның негізгі көзі тікелей шетелдік инвестициялар болуы тиіс.

Өткен жылдары реформалардың басты қорытындыларын бағалай отырып, сөз жоқ, елдің әлеуметтік-экономикалық келбеті түбегейлі өзгергенін мойындау керек. Тәуелсіздік жылдарында өтпелі кезеннің бұрынғы жүйесін сапалық жағынан жаңа экономикалық жүйеге ауыстыруға бағытталған реформалардың маңызды болғаны байқалады. Соның бірі инвестициялық реформалар жүйесін атап өту керек.

Қазақстанның инвестициялық климаты қолайлы, оған қауіптенген инвестициялар әкелуге болады деген шешімдер бар. Осындай шетел инвесторлары үшін қолайлы жағдай жасауда елімізде көп шаруа атқарылды. Шет елдердің ең беделді менеджерлерінен құралған Шетел инвесторларының кеңесі Қазақстада тұрақты түрде жұмыс істейді. Жалпы, инвестиция елдің аяқ басып, экономикасының тұрақталуының негізін қалайды.

Қазіргі уақытта инвестициялық процессті қаржыландыру, нарықтық тетікті бір қалыпқа келтіру, Қазақстан Республикасы экономикасының дамуының басты проблемаларының бірі болып табылады. Тиімді инвестициялық тетікті қалыптастыру арқылы, өнеркәсіптік өндірісті қалпына келтіру және сапаны қайта құру үшін, әртүрлі көз-қарастар мен тәсілдер ұсынылуда. Осыған байланысты, экономикалық жақсы дамыған сегмент ретінде, банктік жүйе келтіріледі. Болашақ мамандар, инвестициялық процессті ұйымдастыру және жүзеге асыру саласында, кәсіби білім алу, мақсатты теориялар және тәжірибелік түрде, шетелдерде инвестициялық инфрақұрылым қалыптасуын, қызмет ету мөлшерін және оларға банктердің қатысу тәжірибесін қарастырады.

“Инвестиция” латынның “инвест” (салу) сөзінен шықты. Инвестиция дегеніміз – табыс алу мақсатында, кәсіпкерлік және басқа да қызмет түрлері, объектілері, ақша қаражаттар, технологиялар, машиналар, жабдықтар, тауарлық белгілер, несиелер, басқа да мүлкілік құқықтық интеллектуалдық құндылықтар.

Кейінс инвестициялық процессті былай сипаттайды: «Инвестициялар – бұл белгілі бір уақыттағы өнеркәсіптік әрекетінің нәтижесінде пайда болатын ағымдағы капитал құндылығының өсімшесі, немесе белгілі уақыттағы табыстың пайдаланылмаған бөлігі».

Фельзенбаумның айтуынша: «Инвестицияларды «капитал салымы» ұғымына жақын реалды инвестициялар деп және «қаржылық» (портфельді) инвестициялар, яғни акция, облигацияларға және де басқа құнды қағаздарға

салынған салымдар, деп бөлуге болады».

М. Т. Оспанова мен Т. И. Мухамбетовтардың пікірінше, инвестиция ұғымының анықтамасын белгілеуде олардың тек құрылымдық жағына ғана емес, сонымен қатар, олардың мақсаттылық бағытына назар аудару қажет. Бұл көзқарас бойынша инвестициялар жалпы ұлттық өнімді өндіруге шығындалатын табыстың маңызды бөлігін құрайды және өнеркәсіп тиімділігін жаңа заманауи технологиялар мен материалдар енгізу арқылы кеңейту мен жанартуға кететін шығындар арқылы сипатталады.

Енді кім инвестор, ол не салады, не мақсатпен және қайда салады деген сұрақтарға жауап туады.

Сөйтіп, нені салуға болады? ірі банктердің қаржылық ресурстары, өнеркәсіптік фирмалардың миллиардтаған пайдалары, жай адамдардың жинаған ақшалары, кәсіпқойлық дағды мен қабылеттілік “ноу-хау”, әрбір бизнесменнің денсаулығы мен уақыты.

Енді қаржыны кімдер салады? Негізгі салымшылар – кәсіпорындар, фирмалар, мемлекет және халық.

Инвестицияны жүзеге асырушы заңды және жеке тұлғалар, бұлар коммерциялық тәуекелділікке қарай инвесторларға, кәсіпкерлерге, саудагерлерге бөлінеді.

Инвестор - бұл капиталды салған кезде, көбіне ең алдымен басқа біреудің ойлауы, тәуекелділіктің аз болуы; инвестор – бұл күрделі қаржыны қаржыландырудағы делдал.

Кәсіпкер - бұл белгілі бір тәуекелділікпен өз капиталың салушы адам.

Саудагер - бұл белгілі, алдын-ала есептелінген тәуекелділікке баруға дайын адам.

Инвестициялау мақсаты - табыс, пайда, кіріс.

Инвестициялар бірнеше түрге бөлінеді: венчурлық, тікелей, портфельдік, аннуитеттік түрде болады.



I сурет – Инвестициялардың түрлер

Венчурлық капитал - бұл тәуекелділікке күрделі қаржыны салуды білдіруде қолданылатын термин. Венчурлық капитал үлкен тәуекелділікпен, жаңа іс-әрекет саласына салынатын инвестиция. Мысалы, жаңа акцияларды шығару түрінде. Венчурлық капитал өзара байланыстары жоқ жобаларға салынады да, салынатын қаржының тез арада орнына келуіне есептеледі.

Тікелей инвестициялар - бұл шаруашылық субъектісіне табыс алу үшін және осы шаруашылық субъектісінің басқару органдарына қатынасуда құқыққа ие болу үшін, жарғылық капиталға, өзінің салымын салу.

Портфельдік инвестиция - бұл өзінің портфелін құрып алумен байланысты және бағалы қағаздар мен басқадай активтерді сатып алу болады. Портфель - бұл әртүрлі инвестициялық құндылықтардың бірігіп жинақталғаны болады да, салым иесінің, нақтылы инвестициялық мақсатқа жетуіне қызмет көрсететін құралы. Портфельге бағалы қағаздардың бір түрі немесе әртүрлі инвестициялық бағалылықтар: акциялар, облигациялар, жыйнақ және депозиттік сертификаттар, аманаттық куәліктер, сақтандыру полистер және басқалары кіреді.

Аннуитет - жеке адамның салған инвестициясы. Бұл зейнеткер болып кеткеннен кейін, кейбір аралықтарда оған үнемі белгілі кіріс әкеліп тұратын салымы. Бұл - негізінен сақтандыру және зейнетақы қорына салынатын қаржы.

Тура инвестиция - негізгі капиталға салынған салымдардың барлық түрлері.

Жанама инвестиция - портфельге арналған салым, яғни, құнды қағаздар мен мүліктік құндылықтар.

Коммерциялық практикадағы инвестиция түрлері:

- физикалық активтерге арналған инвестициялар. Яғни өндірістік ғимараттар, құрылыстар, көлік түрлері, бір жылдан асатын құрал-жабдықтар және басқа да мүлік, өндіріске қолданатын немесе өтімділігінің болуы есептеледі
- акциялық активке арналған инвестиция, яғни ақшалай қосындыларды алу құқығы: депозиттер, облигациялар, акция мен несиелер;
- материалды емес активке арналған инвестициялар, яғни лицензиялар, сертификаттар, сауда белгілер мен басқалар.



2 сурет – Инвестициялар объектілері

Қолдану мерзімі бойынша инвестициялар бөлінеді:

- қысқа мерзімді;
- ұзақ мерзімді.

Қысқа мерзімді инвестициялар – мерзімі бір жыл ішінде өтетін инвестициялар.

Ұзақ мерзімді инвестициялар – мерзімі бір жылдан асатын немесе мысалы кәдімгі акциялар сияқты мерзімсіз болады.

Инвестициялар объектілерін келесі белгілермен айырады:

- жобаның масштабымен (кіші жобалар, ірі жобалар)
- жоба бағытымен (коммерциялық, мемлекеттік мүдделермен байланысты әлеуметтік және т.б.);
- инвестициялық циклдің мазмұны мен сипаты бойынша (өміршеңдік кезеңнің барлық белестері және бөлек кезеңдер);
- жұмсалған құралдың өтімділік айырмашылығы және дәрежесі бойынша.

Шетелдік инвестицияларды тарту үшін қажетті жағдайлар жасалуы тиіс:

- 1) шетелдік инвесторлардың қызметімен байланысты әкімшілік рәсімдерді ықшамдау: жұмыс істеу құқығына, ел ішінде жүріп-тұруға, кендік және шекаралық бақылаудан өтуге рұқсаттар беру, рұқсатнама беру болып табылады;
- 2) елдің ұлттық мүдделері үшін қызмет түрлеріндегі басымды салық жеңілдіктерін және басқа жеңілдіктерді беру, жеңілдетілген мөлшерлемелер, инвестицияларға немесе кредиттерге салықтық шегерімдер, жеңілдетілген баждар, жеделдетілген амортизация;
- 3) жерді, жылжымайтын дүние-мүлікті пайдалану құқығын қамтамасыз ету, қызметкерлерді оқытуға субсидиялар беру;
- 4) пайда әкеліміне, үкімет кепілдіктерін немесе оны қайта капиталдандырудың жеңілдетілген шарттарын беру.

Инвестицияның орны толу мерзімі, тәуекелділік жағдайы, алдағы инфляция қарқыны, салық төлемдерінің жағдайына қарай келіп, оның тиімділігін қалай анықтауға болады? Сұрақтан сұрақ туып, басқадай тиімді тәсілдің болмағаны ма?

Ең тиімді, оңай тәсіл болып, ақшаны дұрыс пайдалану тек оны банкке салып, процент алу ғана. Осыдан келіп, ең бірінші ережеге айналғаны: ақшаны банкте сақтаудан гөрі қаржыны өндіріске жұмсап, бағалы қағаздарға және тағы басқаға беру арқылы, егер бұлардан таза пайданы (салықты шығарып тастағанда) көбірек алғанда.

Кәсіпорындардың экономикалық және қаржылық тұрақтылығын және әрі қарай өсуін анықтайтын шешуші факторлардың бірі – бұл оның инвестициялық белсенділігі. Қазақстан Республикасында нарықтық қатынастарға көшкелі бері жүргізілген экономикалық бетбұрыстар, халық

шаруашылығының негізгі буыны болып саналатын кәсіпорындардың құқықтық, қаржылық-экономикалық және әлеуметтік жағдайы, олардың шаруашылық және азаматтық жүйелердегі дәрежесін айтарлықтай өзгерістерге ұшыратты. Жеке меншікте, аралас, акционерлік меншікте құрылған миллиондаған кәсіпорындар пайда болды және қазіргі таңда қызмет етуде, көбею үстінде, даму барысында.

Осылардың барлығы кәсіпорындардың инвестициялық қызметін ұйымдастыру және басқару механизмінің өзгеруіне себеп болды. Кәсіпорындардың инвестициялық қызметі олардың экономикалық өсуінің, ішкі және сыртқы нарықтарда бәсекелестікке қабілетті болуының алғы шарттарының бірі болып табылатындығы сөзсіз.

Осы айтылғандар кәсіпорындар тарапынан қазіргі заман талаптарына, нарықтық экономика талаптарына сай инвестициялық саясат жүргізуді қажет етеді.

Кәсіпорындардың инвестициялық саясаты, мүмкін болған инвестициялық жобалардың ішінен, өзінің стратегиялық мақсаттарына сай нұсқаларын таңдап ала білумен сипатталады.

Сонымен қатар, инвестициялық саясат жобаларды қаржыландырудың оңтайлы көздерін тартуды, оларды тиімді орналастыруды, нәтижесінде инвестициялық табыс табуды немесе капитал өсімін қамтамасыз етуі керек. Сондықтан да инвестицияларды дұрыс басқару қазіргі таңдағы көкейтесті мәселелердің бірі болып отыр.

ӘДЕБИЕТТЕР ТІЗІМІ

1 **Мамырова, Н. К.** Инвестиции в Казахстане: Материалы науч.-практ. конф. – Алматы : Экономика, 2007. –163 б.

2 **Шарп, У. Ф., Александр, Г. Д., Бэйли, Д. В.** Инвестиций: ағыл тілінен аударым. – Мәскеу : ИНФРА-М, 2009. – 102 б.

3 **Черкасов, В. Е.** Оқу әдістемелік құралы: Учебно-практическое пособие. – Мәскеу : 2009. – 160 б.

С. Торайғыров атындағы Павлодар мемлекеттік университеті,
Павлодар қ. Материал 23.10.13 редакцияға түсті.

Sh. A. Trusheva, D. E. Nurmukanov

Значение инвестиций и ее важность

Павлодарский государственный университет имени С. Торайгырова,
г. Павлодар. Материал поступил в редакцию 23.10.13 .

Sh. A. Trusheva, D. E. Nurmukanov

Investment value and its importance

S. Toraighyrov Pavlodar State University, Pavlodar.
Material received on 23.10.13.

В данной статье рассматривается значение и экономическая важность инвестиций. Пути привлечения иностранных инвестиций. Даются сведения – какой вклад вносят в развитие экономики страны инвестиции.

This article considered the value and economic importance of investment. Ways of attraction of foreign investment. Given the information about the contribution of investment to the economy.

ӘОЖ 339.138

О. А. Хасанова, А. Ф. Зейнулина

ЖОҒАРҒЫ БІЛІМ ЖҮЙЕСІНДЕГІ МАРКЕТИНГ

Мақалада жоғарғы білім жүйесіндегі маркетингтің ерекшеліктері мен маркетингтік құралдар арқылы білім беру қызметтерінің сапасын жоғарлату жолдары қарастырылған.

Елдің әлеуметтік-экономикалық жағдайы оның жалпы адамдық өркениеттің, ғылымның, білімнің, мәдениеттің дамуына қандай үлес қосқанына тікелей байланысты болады. Ерекше орынды қоғамның мәдени, экономикалық және әлеуметтік үрдістерінің аса басты, жетекші факторы ретінде қарастырылатын жоғары білімге беріледі. Сол себепті алынып отырған мәселе өзекті болып табылады.

Қазақстандағы білім беру қызметтерінің заманауи салалары жеткілікті түрде қысқа уақытта қалыптасты және білім берудегі нарықтық қатынастар белсенді, жеткілікті түрде өркениетті формаларға ие болып келе жатыр. Соңғы жылдары білім беру қызметтеріне ұсыныстар серпінді түрде өсіп келе жатыр, кей кезде сұраныстан асып түсіп, өзінің негізгі тұтынушысы - студентке деген қарым-қатынасты ерекше етуге негіздеген. Студент үшін (тұтынушы) күрес жағдайында бәсекелесті қатынастар көп мөлшерде білім берудің барлық қызмет салаларын алып жатыр, сәйкесінше ЖОО-ы білім беру бизнесінде өзінің берік орнын алуға талпынады.



1.1 кесте – ЖОО-ның физикалық атрибуттары

Физикалық атрибуттары кез-келген университеттер арасында ерекше және танымды етіп көрсетеді. Физикалық жағдайы, ЖОО қалыптасқан атмосфера – қызметті атқарушының қуаттылығы мен баға деңгейінің куәлігі болып табылады.

ЖОО-ға қол жетімділігі де маңызды роль атқарады: оның орналасқан орны ыңғайлы және неғұрлым оның тұтынушыларына жақын орналасу керек. Қала орталығында орналасуы кез-келген ЖОО-ның мықты аргументі болып саналады.

Үшінші аспект. Тұтынушы мен қызметті атқарушы жүйесі арасындағы өзара қарым-қатынас. Бірінші екі бөліктер тұтынушы үшін көрінетін қызметтерді қалыптастырады.

Отандық ЖОО-ына маркетинг қызметін енгізе отырып, студенттер тарапына сұранысты жоғарлатуға болдаы, сонымен бірге, мемлекет тарапынан қызғышылықты және жалпы имиджді жоғарлатуға болдаы. Сонымен қатар, білім беру қызметтерінің неғұрлым сапалы деңгейіне көшуге мүмкіндік береді, және бірыңғай ЖОО қатарынан интеграциялық үрдістер ішіндегі басымды ЖОО қатарына көшуге мүмкіндік береді.



1.2 сурет – Тұтынушылық қанағаттылықты пайдалану моделі

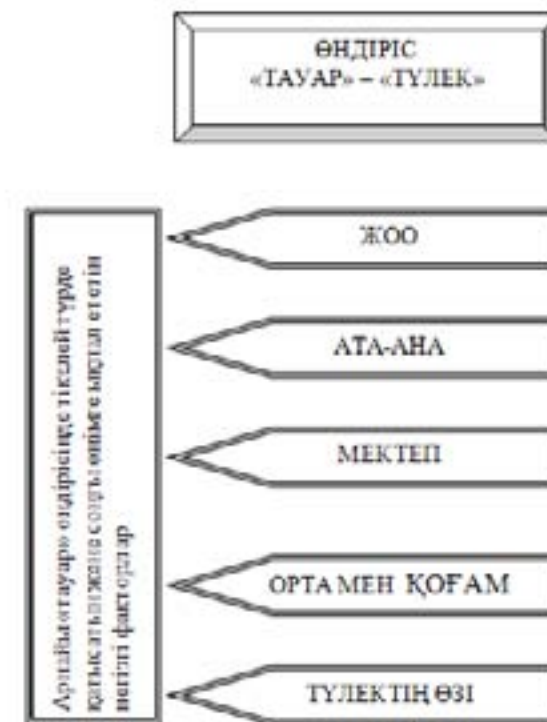
Берілген схема алатын біліміне студенттің қанағаттылығы мен оқытушылардың, қызметкерлердің өзінің жұмысынан алатын қанағаттылығы, табыстардың жоғарлауы мен ЖОО активтері арасындағы өзара байланысы мен өзара тәуелділігін көрсетеді. Бұл модель маркетинг кешенін өткізу үшін, ішкі мақсатты аудиторияның адалдығын зерттеу үшін негіз болады.

Алынған нәтижелер университеттің бюджеттік стратегиясын қалыптастыру үшін бағдар болуы мүмкін. Бұл теориялық модель дәстүрлі маркетинг-микс кешенін басқарудан білім беру саласындағы серіктестік қатынастардың маркетингін басқаруға көшудің бағдары ретінде қызмет атқара алады. Маркетингтен білім беру қызметтерінің менеджментіне қарай көшуді білдіреді.

Жоғарғы білім саласындағы маркетинг ерекше қызметке ие. Ол біріншіден, ұзақмерзімді кезең ішінде жақсы атақты қалыптастыру мен өзіне сенімділікпен қарату жолымен әлеуметті тұтынушыларымен қарым-қатынасты бекітуге бағытталған, яғни осы екі негізгі ресурс нарықта ұзақмерзімді қуаттылықты сақтау үшін қажет болады. Берілген бағытта нақты шаралар ретінде студенттердің қажеттіліктерін толық қанағаттандыру үшін қызметтің сапасын жоғарлату, қаржылық ресурстарды және жаңа студенттерді тарту мақсатында жеке агенттермен сенімділік қатынастарын құру болады, сонымен қатар, оның атағын нығайту үшін университеттің оңтайлы бейнесін құру және дамыту болып табылады.

Көптеген дамыған елдерде білім берудің сапасы мен бәсекеге қабілеттілігі жоғарғы білімге жұмсалған шығындардың өсімімен және мемлекет тарапынан бөлінетін қаржы құралдарының шығындалуының қатаң бақылауымен байланыстырады. Нарықтық экономика жағдайында, білім беру жүйесі білім беру қызметтерінің әлеуметтік сферасына өзгеруі ретінде қалыптасады, яғни, студенттердің, қоғамның жағдайы, экономика және еңбек нарығының қажеттіліктеріне тез жауап беру. Білім беру жүйесі әлеуметтік сервиске енгізіледі, ол өз кезегінде, экономика дамуының басымды бағыты болып табылады.

Қазақстан үшін білім беру саласындағы білім берудің қызметтерін пайдаланушы тұтынушысы үшін оқу орындары арасындағы бәсекелестік мамандарды дайындауды жетілдірудің маңызды факторы болуы мүмкін, бұл өз кезегінде, көптеген тұтынушылар үшін тартымды сапалы білім беру қызметтерін кеңейту үшін мүмкіндік береді. Жоғары мектептің қалыптасуы мен дамуының нарықтық жағдайының есебі біздің ұлттық мүддемізді ескере отырып, біздің елімізге ғаламдық білім беру кеңістігіне толық құқылы ену мәселесін шешеді.



3 сурет – Жоғарғы оқу орнының соңғы өніміне әсер ететін факторлар

Тұтынушылардың білім беру қызметтерінің сапасымен қанағаттану деңгейін бағалау – жоғарғы оқу орнының маркетинг зерттеулерінің басты міндеті, сондықтан, дәл осы сапа ЖОО негізгі қызметінің ұзақ мерзімді сәттілігінің факторы болып табылады. Берілген бағалау кешенді сипатқа ие болады және студенттердің білім беру бағдарламасы мен модульдеріне, профессор-оқытушылар құрамы жұмысына, ресурстық және ақпараттық қамтамасыз етуге, оқу үрдісінің ұйымдастырылуына және т.б. қанағаттану параметрлері мен бағалау деңгейін қамтиды.

Маркетингтік әдістерінің ішіндегісі – ұтқырлықтың мүмкіндіктері. Жоғары білімді қамтамасыз ету үшін студенттердің жұмыс бастылығын жоғарлату және жоғары білімнің Еуропалық кеңістігі мен оның шеңберінен тыс жерде шекара аралық ынтымақтастықтың кеңеюі аса маңызды орынды алады. Қазір көптеген жоғарғы оқу орындары студенттердің ұтқырлығын қамтитын стратегияларын қосымша ретінде қабылдайды, бұл студенттің дамуы бойынша және мемлекеттің жалпы дамуына болашақ үлес ретінде бағалауға болады.

Еңбек нарығында тұрақты түрде өзгеріп отыратын жағдайлар ішінде, маркетинг элементтері жоғарғы оқу орындарының жұмыс берушілердің серіктестік өзара қарым-қатынастың қалыптасуын міндетті түрде қамтуы қажет. Берілген кешен тәжірибені ұйымдастырудың міндеттерін тиімді түрде шешуге мүмкіндік береді, соның ішінде, студенттердің, магистранттардың және оқытушылардың іссапары, түлектерді жұмысқа орналастыру. Ынтымақтастықтың нәтижесі ретінде білім беру бағдарламаларының, материалдық базаның жаңаруы мен жетілдіруі болуы мүмкін, сонымен қатар, болашақ мамандарды білімін төлеу мен кадрларды қайта даярлауға қаржыландыру жолымен жүзеге асырылады.

Түлектермен және түлектер арасындағы қалыптасқан әлеуметтік байланыстар, басшылар мен кәсіпорын мамандары арасындағы байланыстар аса маңызды ресурс болып табылады, себебі, түлектерді жұмысқа орналастыру мен қызмет сапасын жоғарлату мақсатында пайдаланыла алады.

Жоғарғы оқу орынның аймақтық, ұлттық, халықаралық жоғары оқу орындары желілеріне ену өзінің мақсатты аудиториясы алдында беделін көтереді, білім беру үрдісін неғұрлым қызықты етеді. Ол жеке алынған білім беру мекемесінің қолынан келмейтін міндеттерді тиімді шешуге мүмкіндік береді (жобаларды жүзеге асыруда ынтымақтастық, білім беру үрдісін материалдық-техникалық қамтамасыз ету, басылымдық қызмет, қосымша, ЖОО кейінгі білімнің дамуы, персонал біліктілігінің жоғарлауы және т.б.).

Осылайша, жиі маркетинг зерттеулерін өткізу, тұтынушылар мен серіктестіктермен өзара қарым-қатынасты қалыптастыру жоғарғы оқу орнына мақсатты нарықтардың талаптары мен өзгерістеріне оперативтік түрде жауап қатуға мүмкіндік береді, сонымен қатар, қызметтің жетілдіруі бойынша әрекет туралы ақпаратты уақытылы түрде жеткізеді, бұл өз кезегінде жоғарғы сапалы қызметті өндірушінің беделін қалыптастырады және білім беру мекемесінің брэндин нығайтады.

ӘДЕБИЕТТЕР ТІЗІМІ

1 **Газалиев, А. М., Жетесова, Г. С.** Тенденции развития мировой образовательной системы. – Труды университета. Вып. 4 / Карагандинский государственный технический университет. – Караганда, 2009. – 107 с.

2 **Насынбаев, Н. А.** Маркетинг услуг : учебное пособие / Н. А. Насынбаев. – Алматы : 2009 г. – 152 с.

3 **Алексанков, А. М.** Маркетинг в международной деятельности ВУЗА : учебное пособие / под ред. А. М. Алексанкова, Д. Г. Арсеньева. – СПб. : Изд. Политех. универ-та. – 2008. – 105 с.

С. Торайғыров атындағы Павлодар мемлекеттік университеті,
Павлодар қ. Материал 28.12.13 редакцияға түсті.

О. А. Хасанова, А. Ф. Зейнулина

Маркетинг в системе высшего образования

Павлодарский государственный университет имени С. Торайғырова,
г. Павлодар. Материал поступил в редакцию 28.12.13.

О. Khassanova, A. Zeynulina

Marketing in system of the higher education

S. Toraighyrov Pavlodar State University, Pavlodar.
Material received on 28.12.13.

В статье представлены особенности маркетинга в системе высшего образования и пути повышения качества образовательных услуг с помощью маркетинговых инструментов

Features of marketing in the system of the higher education are presented in the article. As well as the ways of improvement of quality of educational services by means of marketing tools.

УДК 336. 1 (574)

Ю. В. Чуприна, А. А. Рахметова, Р. С. Ещанова

ГОСУДАРСТВЕННЫЙ БЮДЖЕТ КАЗАХСТАНА

В статье рассмотрены теоретические основы формирования бюджета, особенности его функционирования. Освещены важнейшие вопросы организации бюджетной системы: принципы построения, бюджетные устройство и процесс, состав доходов и расходов на государственном уровне. Особое внимание уделено анализу доходной и расходной части бюджета Казахстана.

Государственный бюджет выступает несомненно ведущим звеном государственных финансов. По своему материальному содержанию - это главный централизованный фонд денежных средств государства. Государственный бюджет является также главным средством перераспределения национального дохода. Через это звено перераспределяется до 40% национального дохода. Основными доходами государственного бюджета выступают налоги,

составляющие в различных странах от 70 до 90% и более общей суммы его доходов. В Республике Казахстан их доля составляет от 62,4% (2012 г). Государственным бюджетом является централизованный денежный фонд государства, объединяющий республиканский и местные бюджеты без учета взаимопогашаемых операций между ними. Также существует чрезвычайный государственный бюджет, который формируется на основе республиканского и местного бюджетов и вводится в случаях чрезвычайного или военного положения в Республике Казахстан.

Государственный бюджет как экономическая категория, выражает особую сферу финансовых отношений по планомерному распределению стоимости валового национального продукта и национального дохода, путем формирования и использования централизованного фонда денежных средств для удовлетворения общегосударственных потребностей.

Как основной финансовый инструмент распределения стоимости созданного продукта, государственный бюджет имеет некоторые особенности. В частности, распределение с помощью финансов осуществляется в условиях частой смены форм стоимости, многочисленных актов купли - продажи. А распределение посредством государственного бюджета всегда происходит несколько изолированно от обмена. Движение стоимости через государственный бюджет полностью отрывается от движения материального продукта и носит чисто стоимостной (денежный) характер.

Государственный бюджет является особой экономической формой перераспределительных отношений, связанных с обособлением части национального дохода в руках государства и её использованием в целях удовлетворения потребностей и отдельных государственно-территориальных формирований;

– с помощью бюджета происходит перераспределение национального дохода, реже – национального богатства между отраслями экономики, территориями страны, сферами общественной деятельности;

– пропорции бюджетного перераспределения стоимости в большей мере, чем у других звеньев финансов, определяются потребностями расширенного воспроизводства в целом и задачами, стоящими перед обществом на каждом историческом этапе его развития;

– область распределения занимает центральное место в составе государственных финансов, что обусловлено ключевым положением бюджета по сравнению с другими звеньями.

Экономическая сущность государственного бюджета характеризуется чертами, специфика которых не выходит за рамки общих с финансами свойств, т.е. способ выражения экономической сущности через соответствующие функции у финансов в целом и у их звеньев однотипны. Следовательно, государственный бюджет, как и вся система финансов,

выполняет распределительную и контрольную функции. Вместе с тем, поскольку бюджет является особенной категорией по отношению к категории «финансы», то ему присуще выполнение следующих основных функций: перераспределение национального дохода; регулирование и стимулирование экономики; финансовое обеспечение социальной политики; контроль формирования и использования централизованного фонда денежных средств.

Бюджетное планирование осуществляется в соответствии с требованиями принципов единства, преемственности, приоритетности, сбалансированности и обоснованности.

Принцип единства бюджетного планирования обеспечивается составлением государственного бюджета Республики Казахстан, в состав которого входят республиканский и местные бюджеты.

Принцип преемственности планирования обеспечивается сочетанием текущего и перспективного бюджетного планирования с учетом направлений среднесрочной фискальной политики, принятых за основу в предыдущий период, прогнозов социально-экономического развития страны на очередной финансовый год и на средне-, долгосрочный период.

Принцип приоритетности обеспечивается планированием бюджета с учетом приоритетных направлений среднесрочного плана социально-экономического развития страны.

Принцип сбалансированности доходов и расходов бюджета достигается на основе использования балансового метода формирования бюджета. Необходимость сбалансирования бюджета диктуется основной целью исполнения любого уровня и достигается либо посредством выделения субвенций из вышестоящего бюджета или обеспечивается другими законодательно разрешенными методами, либо формированием государственной задолженности или сокращением расходов бюджета.

Принцип обоснованности обеспечивается планированием бюджета на основе нормативных правовых актов и других документов, определяющих необходимость включения в проект бюджета тех или иных поступлений либо расходов и обоснованном установлении их объемов.

Таким образом, государственный бюджет является основным финансовым планом страны. В нём предусмотрены те распределительные процессы, которые составляют экономическое содержание бюджета. Основной финансовый план является продуктом плановой деятельности государства, в нём выражена воля государства, отражающего интересы всех членов общества. Посредством бюджета как финансового плана реализуется бюджетно-налоговая политика государства.

В любом государстве функционирование бюджета, связанное с формированием и использованием централизованного фонда денежных средств государства, происходит посредством особых экономических форм –

доходов и расходов бюджета. Они выражают отдельные этапы стоимостного распределения. Обе категории объективны, как и сам бюджет, и имеют специфическое общественное назначение: доходы обеспечивают государство необходимыми денежными средствами, расходы распределяют централизованные ресурсы в соответствии с общегосударственными потребностями.

Состав и структура доходов и расходов зависят от направлений осуществления бюджетной и налоговой политики государства, которые осуществляются в конкретных социально-экономических и исторических условиях.

Согласно Бюджетному кодексу Республики Казахстан (от 4 декабря 2008 года № 95-IV (с изменениями и дополнениями по состоянию на 04.07.2013 г.) структура бюджета состоит из следующих разделов:

1) доходы:

- налоговые поступления;
- неналоговые поступления;
- поступления от продажи основного капитала;
- поступления трансфертов;

2) затраты;

3) чистое бюджетное кредитование:

- бюджетные кредиты;
- погашение бюджетных кредитов;

4) сальдо по операциям с финансовыми активами:

- приобретение финансовых активов;
- поступления от продажи финансовых активов государства;

5) дефицит (профицит) бюджета;

6) финансирование дефицита (использование профицита) бюджета:

- поступление займов;
- погашение займов;
- используемые остатки бюджетных средств.

Таблица 1- Динамика государственного бюджета за 2008-2012 г.

	2008 г.	2009 г.	2010 г.	2011г.	2012г.
Государственный бюджет					
Доходы, млн. тенге	4034411	3505345	4299132	5370826	5813003,4
Затраты, млн. тенге	3394064	3746840	4457165	5423235	6268972,0
Дефицит (профицит) бюджета, млн. тенге	-333238	-492693	-527264	-568618	-890308,7
Дефицит (профицит) бюджета в процентах к ВВП	-2,1	-2,9	-2,4	-2,1	-3
Республиканский бюджет					
Доходы, млн. тенге	3317602	2779228	3626177	4551683	4763394,8
Затраты, млн. тенге	2703567	3118646	3860974	4605080	5259433,8

Дефицит (профицит) бюджета, млн. тенге	-327479	-510946	-554789	-575972	-906459,2
Дефицит (профицит) бюджета в процентах к ВВП	-2	-3	-2,5	-2,1	-3,0
Местный бюджет					
Доходы, млн. тенге	1830138	2119178	2407437	2677740	3010923,6
Затраты, млн. тенге	1798775	2021250	2330641	2576751	2970872,6
Дефицит (профицит) бюджета, млн. тенге	-12822	19583	6607	-10612	-26192
Дефицит (профицит) бюджета в процентах к ВВП	-0,1	0,1	0,03	-0,04	-0,01
Среднегодовой обменный курс доллара США	120,3	147,5	147,35	146,62	149,1
Валовый приток иностранных прямых инвестиций в Республику Казахстан, за период, млн. долларов США7)	19760	19017	19059	21056	22469

Исходя из данных, представленных в Таблице 1 видно, что самый высокий доход государственного бюджета отмечается в 2012 году. Уровень самых низких затрат представлен в 2008 году. Рост затрат республиканского бюджета, которые достигли 5259433,8 млн. тенге, составил 14,2% по сравнению с 2011 годом. Таким образом, фактический дефицит республиканского бюджета в 2012 году составил -906459,2 млн. тенге, (в 2011 году - 575972 млн. тенге), тогда как по плану предполагался дефицит в размере 758,5 млрд. тенге. Местные бюджеты в 2012 году были исполнены с дефицитом в -26192 млн. тенге (в 2011 году - дефицит в -10612 млн. тенге), который сложился исходя из увеличения доходов на 12,4%, при этом затраты увеличились на 15,3%, чистое бюджетное кредитование увеличилось в 8,9 раза, а сальдо по операциям с финансовыми активами снизились на 59,4%.

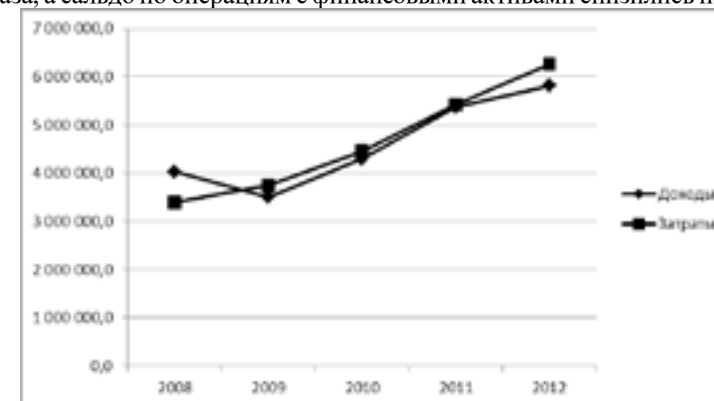


Диаграмма 1 - График доходов и затрат государственного бюджета

Диаграмма 1 показывает, что лишь в 2008 году было превышение доходов государственного бюджета над затратами. В 2011 году разница сокращается, но тем не менее затраты государства превышают доходы. Даже с учетом того, что осуществляют вливания из Национального фонда в размере 28% всей структуры доходов. Это говорит о том, что весь бюджетный процесс и видимое благополучие экономики, его развитие и успехи зависят от конъюнктуры рынка на энергоресурсы. Само же казахстанское общество лишь на 60-70% покрывает собственные затраты. Правительство Республики Казахстан на протяжении всей истории независимости пытается уйти от этой зависимости, но на текущий момент времени успехи в этой области незначительны.

Учитывая, что доходы государственного бюджета достигнут уровня 2008 г. только к 2012 г., в планируемый период нужно проводить политику сдерживания роста государственных расходов, темпы которого за трехлетний период не превысят в среднем 9,7%. Это должно означать, что рост государственных расходов не будет превышать темпов роста ВВП. Параметры дефицита государственного бюджета определены с учетом необходимости обеспечения сбалансированности бюджета исходя из прогнозных объемов поступлений и расходов бюджета. Следует реализовать законопроект, основными задачами которого в сфере совершенствования бюджетного законодательства и в целом бюджетной системы должно быть:

1) постепенный переход к достижению сбалансированного бюджета за счет налоговых поступлений;

2) ужесточение требований к разработке инвестиционных проектов (программ), т.е. инвестиционные проекты (программы) будут включены в перечень приоритетных бюджетных программ (подпрограмм) в случае, если они соответствуют мероприятиям принятых государственных, отраслевых и региональных программ и положений ежегодных посланий Главы государства. Обязательным условием включения в вышеназванный перечень будет наличие положительного заключения отраслевой экспертизы, соответствие их плану мероприятий утвержденных Программ, наличие технико-экономического обоснования с положительным заключением экономической экспертизы;

3) соблюдения всеми участниками бюджетного процесса требований бюджетного законодательства.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

- 1 Агентство Республики Казахстан по статистике.
- 2 Бюджетный кодекс Республики Казахстан от 4 декабря 2008 года № 95-IV (с изменениями и дополнениями по состоянию на 04.07.2013 г.) глава 2, ст. 6

3 Бюджетный кодекс Республики Казахстан от 4 декабря 2008 года № 95-IV (с изменениями и дополнениями по состоянию на 04.07.2013 г.) глава 2, ст.10

4 Мельников, В. Д. Основы финансов: Учебник для вузов. – Алматы, 2007. – 568 с.

5 Мельников, В. Д. Основы финансов: Учебник. – Алматы : ТОО «Издательство ЛЕМ», 2005. – 560 с.

6 Омирбаев, С. М. Государственный бюджет. – Астана, 2007. – 37 с.

7 Омирбаев, С. М. Государственный бюджет. – Астана, 2007. – 89 с.

8 Омирбаев, С. М. Государственный бюджет. – Астана, 2007. – 91 с.

9 Официальный Интернет-ресурс Министерства Экономики и Бюджетного планирования Республики Казахстан.

10 Утибаев, Б. С., Жунусова, Р. М. Бюджетное устройство и бюджетная система : Учебное пособие. – Акмола, 1997. – 103 с.

Павлодарский государственный университет имени С. Торайгырова,
г. Павлодар. Материал поступил в редакцию 26.12.13.

Ю. В. Чуприна, А. А. Рахметова, Р. С. Ещанова

Қазақстанның мемлекеттік бюджеті

С. Торайгыров атындағы Павлодар мемлекеттік университеті,
Павлодар қ. Материал 26.12.13 редакцияға түсті.

Y. V. Chuprina, A. A. Rakhmetova, R. S. Eschanova

State budget of Kazakhstan

S. Toraihyrov Pavlodar State University, Pavlodar.

Material received on 26.12.13.

Мақалада бюджетті қалыптастырудың теориялық негіздері, оның функционалдық ерекшеліктері қарастырылған. Бюджеттік жүйені ұйымдастырудың маңызды сұрақтары: құрылу қағидалары, бюджеттік құрылымы мен үдерісі, мемлекеттік деңгейдегі шығындар мен кірістердің құрамы қарастырылған. Қазақстанның бюджетінің шығындары мен кірістер бөлігін талдауға ерекше назар аударылған.

The article discusses the theoretical basis of the budget, especially its functioning. It highlights the most important questions of organization of the budget system: principles of construction, budget structure and process, the composition of revenues and expenditures at the state level. Particular attention is paid to the analysis of revenue and expenditure side of the budget of Kazakhstan.

УДК 336.02(574)

Л. А. Шафеева, А. В. Назарова, Е. А. Бахметова**СТРАТЕГИЯ «КАЗАХСТАН-2050»
КАК ОСНОВА ФОРМИРОВАНИЯ
НОВОЙ ФИНАНСОВОЙ ПОЛИТИКИ СТРАНЫ**

В настоящей статье автор рассматривает финансовую политику государства на основе Стратегии «Казахстан-2050».

По словам Главы государства Н. А. Назарбаева, глобальная ситуация такова, что мировая экономика мало предсказуема. В ней возможны крутые виражи и неоднозначные тенденции. Еще вчера перспективные и динамичные страны в один момент впали в полосу внутренних раздоров и конфликтов. Сложные социальные проблемы обострились во многих странах. Рост безработицы, снижение доходов населения, диспропорции и контрасты социального развития – все это реальность многих государств мира. На этом фоне ситуация в нашей стране выгодно отличается.

На данном этапе развития, успешное функционирование и развитие экономики любого государства во многом определяется возможностью реализации государственными и местными органами власти возложенных на них функций:

- по обеспечению экономической стабильности;
- обороноспособности государства;
- развитию социальной сферы;
- повышению уровня жизни населения.

Осуществление указанных функций невозможно без формирования финансовой базы деятельности органов власти, регулирования финансовых отношений в обществе, создания финансового механизма их реализации в соответствии с целями экономического развития. В соответствии с заданными параметрами государство вырабатывает соответствующую финансовую политику.

Таким образом, разработка и реализация финансовой политики на современном этапе является исключительно важной составляющей долгосрочного развития любой страны мира.

Развитие рыночной экономики в Республике Казахстан сопровождается рождением новой финансовой политики в стране, направленную на финансовую устойчивость во всех сферах экономики.

С начала самостоятельного развития Казахстана в экономической и финансовой политике были допущены непоследовательность, поспешность в отношении права собственности, мобилизации финансовых ресурсов,

финансировании государственных социальных программ. Поспешные реформы в экономической, финансовой, банковской сферах привели к уменьшению самих источников роста экономики, а инфляция усугубила состояние жизни общества. Тактические решения в финансовой политике, направленные на нахождение финансовых ресурсов увеличили государственный долг, снизили доверие к проводимым реформам. В противоречие вступили финансовое право, финансовый механизм и финансовая политика.

В настоящее время, в условиях нестабильности мировой экономики, особенно остро стали проявляться недостатки финансовой политики, сдерживающие экономическое и социальное развитие нашей страны. К ним относятся: нетворческий характер финансовой политики, ее неспособность быстро реагировать на изменяющиеся условия развития нашего государства; отсутствие стратегических концептуальных разработок; отрыв финансовой политики от фактического состояния дел в народном хозяйстве и т.д.

Поэтому основным направлением остается в Казахстане разработка стратегических, обоснованных идей финансовой политики.

Основным ориентиром при формировании новой финансовой политики государства должна стать Стратегия «Казахстан-2050» – новый политический курс для нового Казахстана в быстро меняющихся исторических условиях.

Как отметил Глава государства, «... экономическая политика нового курса – всеобъемлющий экономический прагматизм на принципах прибыльности, возврата от инвестиций и конкурентоспособности ...».

Стратегия «Казахстан-2050» – своеобразный стержень, вокруг которого формируется будущее страны. Благодаря этой долгосрочной стратегии, наконец, произойдет кардинальная ломка сегодняшних взглядов и подходов при формировании новой экономической модели государства.

При разработке финансовой политики страны следует руководствоваться следующими тезисами:

- принятие всех без исключения экономических и управленческих решений с точки зрения экономической целесообразности и долгосрочных интересов;
- определение новых рыночных ниш, где Казахстан может участвовать как равноправный бизнес-партнер. Создание новых точек экономического роста;
- создание благоприятного инвестиционного климата с целью наращивания экономического потенциала. Прибыльность и возврат от инвестиций;
- создание эффективного частного сектора экономики и развитие государственно-частного партнерства. Государственное стимулирование экспорта.

Следует уделить внимание денежно-кредитной политики, поскольку она является основным компонентом финансовой политики страны.

Денежно-кредитная политика Казахстана нацелена на приближение к мировым стандартам и либерализацию валютного режима. Большое значение

придается реформированию системы государственного регулирования финансового рынка.

Поэтому, учитывая неблагоприятную обстановку в мировой экономике, следует обеспечить защиту доходов каждого казахстанца и удерживать приемлемый для экономического роста уровень инфляции. Это не просто макроэкономический вопрос, это вопрос социальной безопасности страны. И это – главный вопрос работы Национального банка и Правительства уже начиная с 2013 года. Казахские банки в свою очередь должны выполнять свое предназначение и обеспечивать потребность реального сектора экономики в кредитных ресурсах. При этом нельзя ослаблять контроль за финансовой системой, необходимо очищать банки от проблемных кредитов и вплотную заниматься вопросами фондирования. Для этого Национальному банку и Правительству при координации Администрации Президента необходимо разработать концептуально новую систему денежно-кредитной политики, направленную на обеспечение экономики необходимыми денежными ресурсами.

Однако, ключевое условие успеха новой политики должно быть подкреплено кадрами.

Для этого необходимо: совершенствовать управленческий ресурс, внедрять современные инструменты менеджмента и принципы корпоративного управления в государственном секторе. Одновременно с этим нам следует извлекать пользу из международного разделения труда, в частности привлекать внешний кадровый ресурс для реализации некоторых задач нашего нового курса через программы аутсорсинга.

Следует также привлекать лучших иностранных специалистов на открытом рынке и приглашать их работать к нам в страну. Использование управленческих кадров с обширным международным опытом и знаниями даст двойной эффект: мы не только модернизируем менеджмент нашего производства, но и обучим наши отечественные кадры.

Пройденный путь позволяет говорить о том, что для достижения поставленных целей в республике имеется огромный потенциал. Позитивные изменения, происходящие сегодня в Казахстане, свидетельствуют об эффективности выбранного политического и экономического курса.

Таким образом, подводя итоги, можно смело заявить, что наша страна в Содружестве Независимых Государств первая, кто сформировал современную модель рыночной экономики, основанную на частной собственности, свободной конкуренции и принципах открытости. Наша модель основывается на активной роли государства в привлечении иностранных инвестиций.

Поэтому, финансовая политика проводимая правительством Казахстана на сегодняшний день в достаточной мере отвечает ее текущим потребностям и возможностям.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1 **Ильясов, К. К.** Финансово-кредитные проблемы развития экономики Казахстана / Под ред. – Алматы : Білім, 2010.

2 Стратегия «Казахстан 2050».

3 Социально-экономическое развитие Казахстана // «Азия - Экономика и жизнь», №2, 2010.

Павлодарский государственный университет имени С. Торайгырова,
г. Павлодар. Материал поступил в редакцию 24.10.13.

Л. А. Шафеева, А. В. Назарова, Е. А. Бахметова

«Қазақстан-2050» стратегиясы сияқты елдің жаңа қаржы саясатының құралымының негізі

С. Торайгыров атындағы Павлодар мемлекеттік университеті,
Павлодар қ. Материал 24.10.13 редакцияға түсті.

L. A. Shafeeva, A. V. Nazarova, E. A. Bachmetova

Strategy of «Kazakhstan-2050» as basis of formation of new financial policy of the country

S. Toraighyrov Pavlodar State University, Pavlodar.
Material received on 24.10.13.

Осы мақалада автор мемлекеттің финанс саясатын бас негіз стратегияның «Қазақстан–2050» қарайды.

In the present article the author considers financial policy of the state on the basis of Strategy «Kazakhstan–2050».

Р. Е. АҒЫБЕТОВА, С. І. ТӨРЕХАНОВ

ҚАЗАҚСТАН РЕСПУБЛИКАСЫНДАҒЫ ТУРИЗМ САЛАСЫН АҚПАРАТТАНДЫРУ МӘСЕЛЕЛЕРІ

Бұл еңбекте отандық туризм саласын ақпараттандыру мәселелері көтеріліп, ақпараттық технологияларды пайдалану артықшылықтарының ерекшеліктері жан-жақты қарастырылады

Қоғамның ақпараттануы бүкіл дүние жүзінде шексіз ақпараттық кеңістік қалыптастыра отырып, өндірісті, білім беруді және адамдардың тұрмыс-тіршілігін түбегейлі өзгертуде. Ақпараттық-коммуникациялық технологиялар және ғаламдық Internet желісінің дамуы еліміздің халық шаруашылығының барлық салаларындағы қызметтің тиімділігін едәуір арттыруға мүмкіндік беріп отыр.

Қоғамдық қызметтің барлық салаларындағы кеңейтілген қарым-қатынас, нарықтағы өнім мен қызметті таңдау мүмкіндігінің артуы, ынтымақтастық шекарасының кеңеюі, әрі бизнес пен ғылымның өзара ұштасып, ақпараттандырылуы, жаңаша таным құралдарының пайда болуы, білімге бағыт бұру, нысандарды электрондық орта үшін сандық түрде бейнелеу жетістіктері, өндірістің инновациялық табиғаты мен виртуалдық сипаты, ғаламдық ауқымдағы ақпараттық ресурстарға жедел түрде қол жеткізу мүмкіндіктері, міне осылардың барлығы ақпараттық қоғамның мәнін аша түседі.

Ақпараттық қоғамды қалыптастыру үшін:

- ақпараттық-коммуникациялық инфрақұрылымдарды дамыту;
- тұрғындардың компьютерлік сауаттылығын арттыру;
- ақпараттық-коммуникациялық технологияларды жаппай қолдану;
- бірыңғай ақпараттық қоғамды қалыптастыру;
- ақпараттық технологиялар бойынша мамандарды арнайы дайындау

секілді т.б. шараларды жүзеге асыру қажет [6].

“Қазақстанның әлемдегі бәсекеге барынша қабілетті 50 елдің қатарына кіру стратегиясын” [2] жүзеге асыру барысы бүгінгі ғаламдану жағдайында әлемдік нарықта шынайы бәсекеге қабілетті ақпараттық технологиялар саласындағы “серпінді” жобаларға ерекше назар аударуды талап етеді [3, 4].

Қазіргі туризм индустриясы табысы жоғары және серпінді дамып келе жатқан қызмет көрсетулердің, халықаралық сауда сегменттерінің бірі [1]. Туризмнің жылдам және тұрақты өсуін, оның қоршаған ортаға, экономиканың барлық секторлары мен қоғамның әл-ауқатына күшті

әсерін назарға ала отырып, Үкімет Қазақстанның ұзақ мерзімдік даму бағдарламасында туристік саланы басымдық ретінде белгілеп, тұжырымдама қабылдады [5]. Осы Тұжырымдама туризм саласында тұтас мемлекеттік саясатты қалыптастыруды, Қазақстанда қазіргі заманғы бәсекеге қабілетті туризм индустриясының құқықтық, ұйымдастырушылық және экономикалық негіздерін қалыптастыруды көздейді. Өнеркәсіп пен экономиканың басқа да салаларының бәсекеге қабілеттілігі көп жағдайда өндірістік және әлеуметтік инфрақұрылым жағдайына тәуелді. Туризм инфрақұрылымы туристік іс-әрекетті іске асыру базасы, туризмді ұйымдастыру негізі болып табылады. Туристік инфрақұрылым ұғымына туризм жұмыс істеуіне қажетті, туристік өнімге тікелей қатысы жоқ жүйелер (қоғамдық көлік, сауда-саттық орындары, медициналық мекемелер, байланыс, энергиямен қамтамасыз ету жүйелері, пошта, телефон және т.б.) жатады. Инфрақұрылымның осы элементтерінің әлемдік деңгейге сәйкестігінің өзі-ақ қазіргі заманғы әлемдегі елдің бәсекелестік қабілетінің маңызды факторы болып табылады. Ғаламдандудың үдей түсуі мен ғаламдық бәсекелестіктің күшейе түсуі жағдайында шаруашылық субъектілердің әлемдік рыноктың тегеурініне дер кезінде әрі пәрменді жауап әрекетке қабілеттілігі іскерлік табыстың негізі болып саналады. Елде дамыған ақпараттық-телекоммуникациялық инфрақұрылымның болуы ұлттық экономиканың өсуінің, қоғамның іскерлік және зияткерлік белсенділігінің артуының басты факторларының бірі болып табылады, ол халықаралық қоғамдастықтағы елдің беделін айғақтайды. Бүгінгі күні бизнестің бірде-бір түрі өздерінің құрылымдық бөлімшелері арасында да, сондай-ақ сыртқы әлеммен де байланыстың сапалы жүйесі болмайынша дами алмайды [8].

Интернетке негізделген қазіргі электрондық желілік орта қоғам өмірінің барлық салаларына, оның ішінде экономикалық жүйеге де тығыз ең отырып, ақпараттық экономиканы қалыптастырды. Интернет желісі, қатысушылардың құрамы - орналасқан жерлерінен тәуелсіз тұтынушылар аудиториясынан бастап, трансұлттық компаниялар мен мемлекеттік құрылымның өкілдері болып табылатын электрондық бизнес үшін ғаламдық масштабтағы әмбебап іскерлік ортаға айналды.

А.Ю.Родионовтың түсіндіруінше: “Электрондық бизнес - Интернетті және онымен байланысты телекоммуникациялық желілерді, ақпараттық технологиялар мен әдістерді пайдаланатын, кәсіпкерлік қызметтің бір немесе бірнеше кезеңдерінде шешуші роль атқаратын және құн жасайтын жүйелердің, үрдістердің, ұйымдардың, ақпарат алмастыру арналарының, нарықтар мен құн жасау тізбектерінің интеграциялық жүйесі” [9].

Электрондық бизнестің дамуы - бірінші кезекте мемлекеттегі ақпараттық-коммуникациялық технологиялардың жетістіктерімен тығыз байланысты. Және осы тақырып төңірегіндегі еңбектерде ол, дәстүрлі экономиканың

баламасы бола алмайды, бірақ, компанияларды жеке алғанда, сондай-ақ, экономиканы тұтастай алғанда да бизнесті жүргізудің жаңа технологиясын жасаудағы жоғары нәтижелерге әкелетін мықты құрал [6].

Электрондық бизнес, ғаламдану үрдісі, халықаралық бәсекелестіктің күшеюі - экономикадағы басты рөлдердің бірін атқаратын отандық туризм саласына тез арада өзгерістер енгізуді, заманға сай жаңа тұрпатта қалыптастыруды қажет етуде.

Туризм жеке және ұжымдық жетілдіру құралы ретінде жоспарлануы және тәжірибеде іске асырылуы тиіс демалыспен, бос уақытты өткізумен, спортпен, мәдениетпен және табиғатпен тікелей байланысты қызмет. Мұндай жағдайда, ол өз бетімен білім алудың, толеранттықтың және халықтар мен олардың әр түрлі мәдениеттерінің арасындағы өзгешеліктерін танып-білудің бірден бір факторы болып табылады [8].

Туризм саласының дамуы білім деңгейінің көтерілуіне, медициналық қызмет көрсету жүйесінің жетілуіне, жаңа ақпараттық технологияның таралуына мүмкіндік береді [1, 5]. Біздің елімізде туристік фирма мен туризм нарығын құруда нарықтық қарым-қатынасты қалыптастыру қарқынды үдеріс үстінде және ақпараттандырылған және компьютерлендірілген жүйе бұрын-соңды болмаған деңгейге жетті. Аймақтық деңгейде туристік бизнестің ақпаратпен қамтамасыз етілуі, әртүрлі туристік және маркетингтік жүйеге, телекоммуникациялық инфрақұрылымның дамуына сүйенеді.

Туризм индустриясы телекоммуникациялық технологияларды аса көп пайдаланатын және іскерлік әлемде үлкен деңгейде компьютерлік жабдықтарды орналастыратын сала болып табылады. Бұл туризм индустриясында қолданылатын ақпараттан келіп шығады. Біріншіден, бұл ақпараттың күні, оқиғасы, кестесі өте жиі өзгеріп отырады. Екіншіден, туристік өнім туралы ақпарат жер шарының әртүрлі нүктелеріне өз уақытында жеткізілуі керек. Үшіншіден, туристік өнім үлкен көлемді жасаушылардан - түнеу, транспорт, көңіл көтеруден тұрады, қандайда бір затты қанағаттанарлық үйлестіру үшін ақпараттың тез жеткізілуін талап етеді [10].

Қазіргі өңдеулер мен жоспарлар туризмнің аймақтық дәрежеде дамуы үшін мына сұрақтарға жауап беруі керек:

- туристік саланың деңгейін қалай бағалауға болады және оның дамуындағы негізгі мәселелер;
- туризмнің қандай негізгі бағыттары аймақтың қызығушылығына жауап береді және де неге және қайда ақшаны салған тиімді;
- имиджді қалай жақсартуға және туристердің аймаққа қызығушылығын қалай арттыруға болады;
- туризмнің дамуы есебінен аймақтың әлеуметтік-экономикалық дамуын қалай жақсартуға болады.

Электронды жүйе, атап айтқанда, Интернет дәл қазіргі уақытта туристік өнім туралы белгіленген ақпаратты алуға мүмкіндік беріп қана қоймай, сонымен қатар қонақ үйлерде, әуе жолдарына орынды брондауға мүмкіндік жасайды. Туристік қызметті брондауда жаһандық жүйе және Интернет жедел түрде дамуда [12, 13]. Іс жүзінде барлық негізгі CRS - Amadeus, Galileo, Worldspan және т.б. ғаламдық резервтеу жүйелері өздерінің дерекқорларына Интернет-интерфейсті ұсынады [12]. Туристік қызметтерді Интернетте сату көлемі бойынша АҚШ және Батыс Еуропа елдері алғашқы орынды иемденсе, одан кейінгі орындарды - Оңтүстік Шығыс Азия аймағы, Жапония, Қытай, Оңтүстік Корея, Тайвань мемлекеттері иемденген.

Ал, Қазақстан жағдайына тоқталсақ, елімізде жақсы демалыспен және демалыс қауіпсіздігімен қамтамасыз ете алатын қызметтерді көрсететін туристік компаниялар желісі болғанымен [13], қажетті ақпаратпен дер кезінде қамтамасыз ету, ақпараттандыру жағдайлары толық шешімін тапты деп айта алмаймыз. Бұған, көпшілік халықтың әлі де болса компьютерлік сауаттылығының, ақпараттандырылуының төменгі дәрежеде екендігі; интернет желісімен толық қамтылмауы; немесе интернет қол жетімді бола тұра қызметін аса қажетсінебеуі; сондай-ақ, отандық ұйымдар қызметінің 95 % шетке шығаруға бағытталғандығын жатқызуға болады. Бұдан, отандық туризм саласын дамытуда ең бірінші кезекте туризмді ақпараттандыру, ақпараттандыру менеджментін ұйымдастыру, жолға қою, дамыту қажеттігі айқын сезіледі.

Ақпараттық менеджмент ұғымының пайда болғанына аса көп уақыт бола қойған жоқ. Десек те, басқару жүйесін құру методологиясы ретінде негізгі мәнге ие. Сондай-ақ, ақпараттық менеджмент - жалпы ақпараттық ресурстар ақпараты мен құжаттарды біріктіруді, және ұйымның әрекеттегі ақпараттық құрылымын тиімді құруды жүзеге асырады.

Ақпараттық менеджмент қызметіне:

- жоспарлау;
- ұйымдастыру;
- талдау;
- бақылау;
- сақтау;
- ақпараттық ресурстар;
- ұйымдық құрылым;
- өзара әрекетті ақпараттар ортасы жатқызылады [7].

Соңғы он жылдықта менеджмент дамыған елдерде (ішінара, АҚШ және Жапония) ақпараттық технологиялар үшінші (жоғарғы) яғни, шығармашылық деңгейге көтерілді. Олар, толық ақпараттық цикл - ақпаратты алу (жаңа білім), оны беру, өңдеу, объектіге қатысты қолдану, көптеген жаңа мақсаттарға қол жеткізуде тиімді пайдалануда. Ақпараттық

технологиялардың үшінші деңгейі менеджментті компьютерлендірудің жоғарғы кезеңін, ЭЕМ-ды шығармашылық тұрғыда пайдалану, адамның ақыл-ойы мен электронды техникалардың қуатын біріктіре қарауды білдіреді.

Туристтік қызметті өндірушілер анықталған құрылым аясында, үкіметтік және коммерциялық мекемелер және сауда ассоциациялары құрамында әрекет етеді. Олар, қызмет көрсетуші (әуекомпаниясы, қонақ үй, автомобиль арендасы, туристерге қызмет көрсету); туроператорлар, турагенттер болып бөлінеді.

Туристтік сала аясында өндірушілер арасындағы ақпарат аса маңызды рөл атқарады. Ақпарат ағыны әрі мәлімет, әрі қызмет пен төлем ретінде қарастырылады. Сондықтан қызметтің бұл түрі турагенттерге емес, тікелей нақты билет, орын, автомобиль және т.б. туралы ақпаратқа, және олардың бағасы мен сапа айырмашылығына бағытталады. Дәл осылай, турөндірушілер мен турагенттер нақты төлем емес, дебет пен кредит туралы ақпарат алмасады.

Туристтік қызметке мынадай екі компонент тән: қызметтің өзі (қонақ үйдегі және транспорттағы орын) мен ол туралы ақпарат (құны, кету және келу уақыты, сатып алу шарты). Мұның бәрі жаңа технологияларды пайдалануды талап етеді. Бұл тұрғыда, туризм индустриясында келесі компоненттерден тұратын компьютерлік және коммуникациялық технологиялардың бүтін жүйесі қарастырылады. Олар:

- компьютерлер, резервтеу компьютерлік жүйелері, басқарудың ақпараттық жүйелері;
- электронды ақша аударымы жүйелерінің қауіпсіздік жүйесі, энергияның шығыс материалдарын пайдалануды бақылау жүйелері;
- телеконференцияларды өткізу ортасы, бейне орта, бейне брошюралар, бейне мәтін, қатынасудың мобильді ортасы;
- әуекомпанияларын басқару және бақылау жүйелері, сандық телефон желілері, хабар алмасудың спутниктік ортасы.

Мұндағы айтылған орталарды туристік бизнестің барлық объектілерінде пайдалану қажеттігі, оларсыз ешқандай да өзара тиімді жетістіктерге жетуге болмайтындығын атап өткен жөн. Яғни, әрбір технология әдетте өзгелерімен интеграцияланған, және олардың бәрі жүйелік түрде қарастырылады [11].

Бізге, туризм индустриясында қолданылатын автоматтандырылған ақпараттық жүйелердің:

- ERP;
- CRM;
- MRP 2;
- әр бөлімді автоматтандыру түрлері.

Ақпараттық категориялардың:

- мәліметтер;
- ақпарат;

- білім;
 - принциптер түрлері.
- Технологиялардың:
- SQL/PHP деректер базасы;
 - WAP;
 - GPRS;
 - Internet атаулары жақсы таныс.

Әйтсе де, тұтынушы азаматтарға республика төңірегінде интернет технологияны еркін пайдалануға:

- елдегі қалыпты жұмыс атқаратын электронды төлем жүйелерінің болмауы;
- үй компьютерімен Интернетте отырып әріптестер арасында сәтті, сенімді, арзан және ыңғайлы ақша аудару мүмкіндіктерінің шектеулілігі, сондай-ақ, оларды клиенттен сәтті шығарып алу мүмкіндігінің шектеулі екендігі көп кедергі, қолбайлау болуда.

Осы орайда, әлемдік туризм индустриясының бір бөлшегі ретінде отандық туризм саласын дамыту қағидаттарын ақпараттық технологиялар бірлестігінде қарастырған жөн. Ақпараттық технологиялардың турбизнесітегі негізгі тенденциялары болып:

- бірыңғай технология негізінде турагенттіктердің тәуелсіз желісін жасау;
- бірыңғай технология негізінде турагенттіктер мен туроператорлардың желісін жасау;
- тәуелсіз агенттіктерге жаңа технологиялық сервистерді ұсыну;
- тәуелсіз турагенттіктерді жандандыру және оларды автоматтандыру;
- туристік нарық қатысушыларының арасында өзара ақпарат алмасу стандартын әзірлеу табылады.

Осы аталған барлық тенденциялар әрдайым туристік қызмет сапасын жақсарту мен кедергілерді төмендетуге бағытталуы тиіс.

ӘДЕБИЕТТЕР ТІЗІМІ

1 «Қазақстан Республикасының Туристтік қызмет туралы Заңы» 13.06.2001 ж. №211-2, Қазақстан Республикасының Заңы.

2 Қазақстанның әлемдегі бәсекеге барынша қабілетті 50 елдің қатарына кіру стратегиясы: Қазақстан Республикасы Президенті Н. Назарбаевтың Қазақстан халқына жолдауы. – Астана: Елорда, 2006 // www.akorda.kz/

3 «Жаңа онжылдық – жаңа экономикалық өрлеу – Қазақстанның жаңа мүмкіндіктері»: Қазақстан Республикасы Президенті Н. Назарбаевтың Қазақстан халқына жолдауы. – Астана: Елорда, 2010 // www.akorda.kz/

4 «Әлеуметтік-экономикалық жаңғырту – Қазақстан дамуының басты бағыты»: Қазақстан Республикасының Президенті Нұрсұлтан Назарбаевтың Қазақстан халқына жолдауы. – Астана: Елорда, 2012 // www.akorda.kz/

5 Қазақстан Республикасының туристік саласын дамытудың 2020 жылға дейінгі тұжырымдамасы. - Астана, 2013 ж.

6 **Байшоланова, Қ. С.** Электрондық бизнес: Монография – Алматы : Экономика, 2010. – 280 бет.

7 **Бірәлиева, Н. Б., Байбөлекова, Л. А., Балашов, Қ. Т.** Ақпараттық менеджмент негіздері. Оқу құралы / – Алматы : Экономика, 2000. – 96 б.

8 **Суюндуков, Б. Т., Низаматдинова, Ж. С.** Туризм инфрақұрылымы. Оқу-әдістемелік құрал – Ақтау, 2011.

9 **Родионов, А. Ю.** Содержание электронного бизнеса в рамках информационной экономики // Центрально-азиатский Интернет форум: на пути к новой экономике. Интернет технологии. Бизнес и Интернет: материалы междунар.научно-практ.конф.: сб.науч.трудов. – Алматы : ИТЕСА. – 2001. – С. 23

10 **Каймин, В. А.** Курс информатики: состояние, методика и перспективы. Информатика и образование. – 1990, №6; – 26–31.

11 **Ветитнев, А. М.** Информационные технологии в социально-культурном сервисе и туризме. Оргтехника: учебник – М. : ФОРУМ, 2010. – 400 с.

12 Автоматизация бронирования [Электронный ресурс] / Информационный ресурс сайта «Отели Петербурга» . – URL : <http://www.aviaplace.ru/aviauslugi/tehnologiya-prodazhi-i-bronirovaniya-mest.html>.

13 <http://www.mount.kz/> Қазақстан Республикасының туризм жөніндегі ресми сайты

*Л. Н. Гумилев атындағы Еуразия ұлттық университеті, Астана қ.

*Қазақ экономика, қаржы және халықаралық сауда университеті, Астана қ.
Материал 28.02.13 редакцияға түсті.

Р. Е. Агыбетова, С. И. Тореханов

Проблемы информатизации в сфере туризма в Республике Казахстан

*Евразийский национальный университет имени Л. Н. Гумилева, г. Астана,

*Казахский университет экономики, финансов и международной торговли, г. Астана.

Материал поступил в редакцию 28.02.13.

R. E. Agybetova, S. I. Torekhanov**

Problems of informatization in the field of tourism in the Republic of Kazakhstan

*L. N. Gumilyov Eurasian National University, Astana,

*Kazakh university of economics, finance and international trade, Astana.

Material received on 28.02.13.

В данной статье рассматриваются проблемы информатизации и приоритеты использования информационных технологий отечественного туризма.

This article examines the problems and priorities of using Information Technologies (IT) in local tourism.

НАШИ АВТОРЫ

Агыбетова Р. Е. – Евразийский национальный университет имени Л. Н. Гумилева, г. Астана.

Ахметова Асем Жайлаубаевна – старший преподаватель, кафедра «Менеджмент», Павлодарский государственный университет имени С. Торайгырова, г. Павлодар.

Бахметова Елена Александровна – Павлодарский государственный университет имени С. Торайгырова, г. Павлодар.

Бейсембаева Галия Мустапаевна – к.э.н., заведующая кафедрой «Менеджмент», Павлодарский государственный университет имени С. Торайгырова, г. Павлодар.

Богданова Е. А. – магистрант, Павлодарский государственный университет имени С. Торайгырова, г. Павлодар.

Власова Р. Ю. – студент, Павлодарский государственный университет имени С. Торайгырова, г. Павлодар.

Галымжанкызы Мадина – студент, Павлодарский государственный университет имени С. Торайгырова, г. Павлодар.

Донцов Сергей Семёнович – к.т.н., доцент, профессор, Павлодарский государственный университет имени С. Торайгырова, г. Павлодар.

Дуненбаева Айгуль Назымбековна – студент, Павлодарский государственный университет имени С. Торайгырова, г. Павлодар.

Дюсембекова Гульсара Сапарбековна – магистр экономики, старший преподаватель, кафедра «Менеджмент», Павлодарский государственный университет имени С. Торайгырова, г. Павлодар.

Еркебаева Гульнара Амангельдыевна – магистрант кафедры «Менеджмент», Павлодарский государственный университет имени С. Торайгырова, г. Павлодар.

Есжанова Айымгуль Онгарбаевна – магистрант, Павлодарский государственный университет имени С. Торайгырова, г. Павлодар.

Ещанова Райхан Салахиденовна – магистр маркетинга, старший преподаватель, кафедра «Финансы», Павлодарский государственный университет имени С. Торайгырова, г. Павлодар.

Зейнулина Айман Файзуловна – к.ф.н., заведующая кафедрой «Казахский язык», Павлодарский государственный университет имени С. Торайгырова, г. Павлодар.

Кадысова Айгерим Сагымбаевна – магистрант, Павлодарский государственный университет имени С. Торайгырова, г. Павлодар.

Кофтанюк Елена Михайловна – магистрант, Павлодарский государственный университет имени С. Торайгырова, г. Павлодар.

Кривошекова Людмила Павловна – магистр экономики, старший преподаватель, кафедра «Менеджмент», Павлодарский государственный университет имени С. Торайгырова, г. Павлодар.

Куязов Е. К. – старший преподаватель, Павлодарский государственный университет имени С. Торайгырова, г. Павлодар.

Куязова Сауле Каирбековна – к.э.н., профессор, заведующая кафедрой «Экономика», Павлодарский государственный университет имени С. Торайгырова, г. Павлодар.

Мусагажинова Мадина Манаповна – магистрант, Павлодарский государственный университет имени С. Торайгырова, г. Павлодар.

Назарова Анастасия Васильевна – Павлодарский государственный университет имени С. Торайгырова, г. Павлодар.

Нурғалиев Еркін Амангельдиевич – магистрант, Павлодарский государственный университет имени С. Торайгырова, г. Павлодар.

Нурмуқанов Диас Ержанович – Павлодарский государственный университет имени С. Торайгырова, г. Павлодар.

Рахимова Сауле Абайбековна – к.э.н., доцент, Павлодарский государственный университет имени С. Торайгырова, г. Павлодар.

Рахметова Анастасия Александровна – студент, Павлодарский государственный университет имени С. Торайгырова, г. Павлодар.

Сабитова Гульбатима Сабитовна – студент, Павлодарский государственный университет имени С. Торайгырова, г. Павлодар.

Сартова Р. Б. – к.э.н., доцент, кафедра «Менеджмент», Павлодарский государственный университет имени С. Торайгырова, г. Павлодар.

Хасанова Ольга Александровна – магистрант, Павлодарский государственный университет имени С. Торайгырова, г. Павлодар.

Чуприна Юлия Викторовна – студент, Павлодарский государственный университет имени С. Торайгырова, г. Павлодар.

Тореханов С. И. – Казахский университет экономики, финансов и международной торговли, г. Астана

Трушева Шарафат Айтмуханбетовна – старший преподаватель, Павлодарский государственный университет имени С. Торайгырова, г. Павлодар.

Шафеева Лидия Анваровна – старший преподаватель, кафедра «Финансы», Павлодарский государственный университет имени С. Торайгырова, г. Павлодар.

Шеримова Нуржанат Мухтаровна – старший преподаватель, магистр экономических наук, 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 центrovанный;
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 подрисуночные 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 98 FTB 000 000 3 3 10 БИК TS ES KZ KA

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

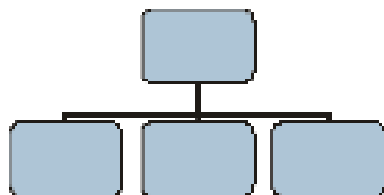
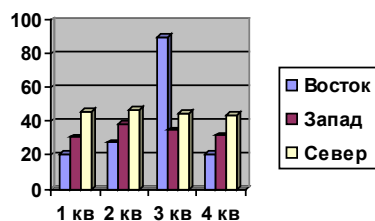


Рисунок 1 – Социальные взаимоотношения

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. Есимова

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-құлықты айырмашылықтарын талдайды.

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

Теруге 25.02.2014 ж. жіберілді. Басуға 07.03.2014 ж. қол қойылды.
Форматы 70x100 1/16. Кітап-журнал қағазы.
Көлемі шартты 5,54 б.т. Таралымы 300 дана. Бағасы келісім бойынша.
Компьютерде беттеген Б.Б. Ракишева
Корректорлар: Б.Б. Ракишева, А. Елемесқызы, А.Р. Омарова
Тапсырыс № 2176

Сдано в набор 25.02.2014 г. Подписано в печать 07.03.2014 г.
Формат 70x100 1/16. Бумага книжно-журнальная.
Объем 5,54ч.-изд. л. Тираж 300 экз. Цена договорная.
Компьютерная верстка Б.Б. Ракишева
Корректоры: Б.Б. Ракишева, А. Елемесқызы, А.Р. Омарова
Заказ № 2176

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