

Абай атындағы Қазақ ұлттық педагогикалық университеті
Казахский национальный педагогический университет имени Абая
Abai Kazakh national pedagogical university



ХАБАРШЫ ВЕСТНИК BULLETIN

«Экономика» сериясы
Серия «Экономическая»
«Economic» series
№4(58)

Алматы, 2018

Almaty, 2018

Хабаршы. «Экономика» сериясы. –Алматы: Абай атындағы ҚазҰПУ. – 2019. – №4(58). – 132 бет.

Вестник. Серия «Экономическая». –Алматы: КазНПУ имени Абая. – 2019. –№4(58). – 132с.

Bulletin.«Economic» series. – Almaty: Abay KazNPU.–2019. – №4(58). –132 p.

Бас редактор

экон.ғыл.д., профессор **Б.Д. ИМАНБЕРДИЕВ**

Редакция алқасы:

экон.ғыл.д., профессор **А.С. Смагулов**(бас ред. орынбасары),

ҚР ҰҒА академигі, экон.ғыл.д., профессор **К.Н. Нармбаев,**

экон.ғыл.д., профессор **Г.Б. Нурлихина,**

экон.ғыл.д., профессор **К.Р. Касенов,**

экон.ғыл.д., доцент **Е.К. Калдыбаев,**

Phd doctor universitat intarnacional de Catalunya

Victor Pou Serradell (Испания),

экон.ғыл.д., профессор **Б.А. Токсабаева** (Қырғызстан),

ScD, Assoc.Professor **В.Рудзкене** (Литва),

PhD, professor **М.М. Перез** (Испания),

экон.ғыл.д., профессор **К.Д. Джумабаев** (Қырғызстан),

экон.ғыл.д., профессор **А.В.Череп** (Украина),

экон.ғыл.д., профессор **Е.В. Вознюк** (Латвия),

магистр-оқытушы **А.К. Адельбаева** (жауапты хатшы).

Абай атындағы Қазақ ұлттық педагогикалық университеті, 2018

Главный редактор
д.э.н., профессор **Б.Д. ИМАНБЕРДИЕВ**

Редакционная коллегия:

д.э.н., профессор **Смагулов А.С.** (зам.гл.редактора),
академик НАН РК, д.э.н., профессор **Нарибаев К.Н.**,
д.э.н., профессор **Нурлихина Г.Б.**,
д.э.н., профессор **Касенов К.Р.**,
д.э.н., доцент **Калдыбаев Е.К.**
Phd doctor universitat intarnacional de Catalunya
Victor Pou Serradell(Испания),
д.э.н., профессор **Токсабаева Б.А.** (Киргизстан),
ScD, Assoc.Professor **Рудзкене В.**(Литва),
PhD, Professor **Перез М.М.** (Испания),
д.э.н., профессор **Джумабаев К.Д.** (Киргизстан),
д.э.н., профессор **Череп А.В.** (Украина),
д.э.н., профессор **Вознюк Е.В.** (Латвия),
магистр-преподаватель **Адельбаева А.К.** (ответ.секретарь).

Казахский национальный педагогический университет имениАбая, 2018

Editor in chief

B.D.IMANBERDIEV *Doctor of economic Sciences, Professor*

Editorial staff:

A.S.Smagulov (deputy editor) *Doctor of economic sciences, professor*

K.N. Naribaev *Doctor of economic sciences, professor,
Academician of the National Academy of Science
of the Republic of Kazakhstan*

G.B. Nurlihina *Doctor of economic sciences, professor*

K.R.Kassenov *Doctor of economic sciences, professor*

E.K. Kaldybaev *Doctor of economic sciences, Associate Professor*

Victor Pou *Ph.D Doctor International University of Catalonia (Spain)*

B.A. Toksabaeva *Doctor of economic sciences, professor (Kyrgyzstan)*

V.Rudzkene *ScD, Assoc.Professor(Lithuania)*

M.M. Perez *Ph.D., professor(Spain)*

K.D. Dzhumabaev *Doctor of economic sciences, professor(Kyrgyzstan)*

A.V.Cherep *Doctor of economic sciences, professor (Ukraine)*

E.V.Voznyuk *Doctor of economic sciences, professor (Latvia)*

A.K. Adelbaeva *Master of science, teacher(Executive Secretary)*

ТЕОРИЯ ЖЭНЕ ӘДІСТЕМЕ **ТЕОРИЯИ МЕТОДОЛОГИЯ**

УДК 334.012.62/.64; 334.7.012.62/.64
МРНТИ 06.56.25

ЧерепА.Г.¹

*¹Запорожский Национальный университет
г. Запорожье, Украина*

ПРОБЛЕМЫ РАЗВИТИЯ МАЛОГО ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСТВА С УЧЕТОМ ФОРМИРОВАНИЯ ИННОВАЦИОННОЙ ИНФРАСТРУКТУРЫ И СОЗДАНИЯ БИЗНЕС-ИНКУБАТОРОВ

Аннотация

Исследована целесообразность формирования стратегии регулирования и программа развития предпринимательства в Украине. Изучены проблемные вопросы этой формы ведения хозяйства, системы финансирования и материально-технического обеспечения становления и развития бизнеса, правовые и организационные вопросы деятельности фирм. Установлено, что опыт развитых стран по созданию бизнес-инкубаторов показывает, что те предприятия, которые были инкубантами являются более стойкими и выносливыми по сравнению с малыми предприятиями, которые не прошли предыдущей адаптации. Изучены разные формы, методы и средства регулирования и поддержки развития малого бизнеса путем сочетания и комбинирования, что позволит содействовать формированию инновационной инфраструктуры через создание бизнес-инкубаторов. Обстоятельно изучены механизмы создания и функционирования бизнес-инкубаторов с учетом зарубежного опыта. Предложены перспективные мероприятия государственной поддержки формирования инновационной инфраструктуры с учетом создания бизнес-инкубаторов. Разработана модель бизнес-инкубатора, использование которой может содействовать как развитию, так и управлению малым бизнесом, которая включает: блок инновационной поддержки; блок обеспечения маркетинговой поддержки; блок получения доходов от предоставления консалтинговых, юридических и аудиторских услуг, лизинга, издательской деятельности; блок учебы.

Ключевые слова: развитие, проблемы, бизнес-инкубатор, инфраструктура, малый бизнес, модель, предпринимательство, университет.

А.Г.Череп¹

*¹Запорож Ұлттық университеті
Запорож қ., Украина*

БИЗНЕС-ИНКУБАТОРЛАРДЫ ҚҰРУ МЕНИННОВАЦИЯЛЫҚ ИНФРАҚҰРЫЛЫМДЫ ҚАЛЫПТАСТЫРУДЫ ЕСКЕРЕ ОТЫРЫП, ШАҒЫН КӘСІПКЕРЛІКТІ ДАМУ ТУ МӘСЕЛЕЛЕРІ

Аңдатпа

Украинадағы кәсіпкерлікті дамыту бағдарламасы мен реттеу стратегиясын қалыптастырудың орындылығы зерттелді. Шаруашылық жүргізудің осы түрінің проблемалық мәселелері, бизнестің қалыптасуы мен дамуын қаржыландыру және материалдық-техникалық қамтамасыз ету жүйесі, фирмалар қызметінің құқықтық және ұйымдастырушылық мәселелері зерделенді. Бизнес – инкубаторлар құру бойынша дамыған елдердің тәжірибесі инкубанттар болған кәсіпорындар алдыңғы бейімделуден өтпеген шағын кәсіпорындармен салыстыру бойынша тұрақты және төзімді болып табылатынын көрсетті. Үйлестіру және біріктіру жолымен шағын бизнесті дамытуды реттеу мен қолдаудың әртүрлі нысандары, әдістері мен құралдары зерделенді, бұл бизнес - инкубаторлар құру арқылы инновациялық инфрақұрылымды қалыптастыруға жәрдемдесуге мүмкіндік береді. Шетелдік тәжірибені ескере отырып, бизнес-инкубаторларды құру және жұмыс істеу тетіктері толық зерттелді. Бизнес-инкубаторлар құруды ескере отырып, инновациялық инфрақұрылымды қалыптастыруды мемлекеттік қолдаудың перспективалық іс-шаралары ұсынылды. Шағын бизнесті дамытуға да, басқаруға да жәрдемдесетін бизнес-инкубатордың моделі әзірленді, ол мыналарды қамтиды: инновациялық қолдау блогы; маркетингтік қолдауды қамтамасыз ету блогы; консалтингтік, заңдық және аудиторлық қызметтерді, лизингті, баспа қызметін ұсынудан табыс алу блогы; оқу блогы.

Түйін сөздер: даму, мәселелер, бизнес-инкубатор, инфрақұрылым, шағын бизнес, модель, кәсіпкерлік, университет.

A.G.Cherep¹
¹Zaporizhzhya National University
Zaporozhye, Ukraine

PROBLEMS OF DEVELOPMENT OF SMALL ENTERPRISE TAKING INTO ACCOUNT FORMING OF INNOVATIVE INFRASTRUCTURE AND CREATION BUSINESS-INCUBATORS

Abstract

Expediency of forming of adjusting strategy and program of development of enterprise are investigational in Ukraine. The problem questions of this form of manage, systems of financing and logistical support of becoming and development of business, legal and organizational questions of activity of firms, are studied. It is set that experience of the developed countries on creation business - incubators of shows that those enterprises, to which were инкубантами are more proof and enduring on comparison of with small enterprises which did not pass previous adaptation. Different forms, methods and facilities of adjusting and support of development of small business, are studied by combination and combining, that will allow to assist to forming of innovative infrastructure through creation business-incubators. The mechanisms of creation and functioning of business-incubators are thoroughly studied taking into account foreign experience. The perspective measures of state support of forming of innovative infrastructure are offered taking into account creation business-incubators. The model of business-incubator, the use of which can assist to both development and management by small business, is worked out, which includes: block of innovative support; block of providing of marketing support; block of receipt of profits from the grant of consulting, legal and public accountant services, leasing, publishing activity; block of studies.

Keywords: development, problems, business-incubator, infrastructure, small business, model, enterprise, university.

От развития предприятий зависит функционирование экономики страны в целом, однако в Украине пока что не разработана четкая стратегия регулирования и не обоснованная программа развития этой формы ведения хозяйства, несовершенной является система финансирования и материально-технического обеспечения становления и

развития бизнеса, неотработанными остаются правовые и организационные вопросы деятельности фирм. Поэтому для расширения предпринимательской деятельности и устойчивого развития в условиях экономической ситуации страны очень важным является анализ мирового опыта деятельности предприятий и возможность его использования в Украине.

В количественном измерении состояние развития малого и среднего предпринимательства в Украине постепенно приблизилось к состоянию развития малого бизнеса в странах ЕС. Вместе с тем, следует отметить, что отечественное предпринимательство как самостоятельное социально-экономическое явление, существует и развивается в сложных условиях трансформационной экономики и встречается с множеством проблем. На снижение жизнеспособности субъектов малого и среднего бизнеса влияют значительное налоговое давление, наличие разного рода административных барьеров, ограничения финансово-кредитных ресурсов, слабость материальной, технической, финансовой, менеджерской и кадровой составной деятельности малого предпринимательства [1, с. 117].

Необходимость поддержки малых предприятий во всем мире считается обязанностью государства, потому что они уступают большим предприятиям за возможностями модернизации, маркетинговых исследований, финансовых ресурсов, конкурентоспособностью товаров и услуг.

Малое предпринимательство поддерживается только на региональном уровне. Участие местных администраций в его развитии незначительно, хотя по своей природе этот уровень управления наиболее близок и доступен предпринимателям. Из этого возникает необходимость сместить акценты государственной поддержки малого предпринимательства на местный уровень. Следует учитывать, что полная децентрализация региональной поддержки развития малого предпринимательства невозможна [2, с. 52].

В условиях нестабильной экономической ситуации отечественный малый бизнес требует протектората государства. Пока что эффективный механизм поддержки и стимулирования развития предпринимательства в Украине еще не создан. Финансовая помощь, которую предоставляют Украинский фонд поддержки предпринимательства, Государственный фонд поддержки крестьянских (фермерских) хозяйств и Государственный инновационный фонд, является достаточно мизерной [3, с. 86].

Прежде всего необходимо обеспечить бизнес надлежащей правовой поддержкой. Много законов, которые дали толчок развитию предпринимательства в стране, уже не отвечают требованиям времени и требуют усовершенствования.

Одно из ключевых мест среди перспективных мероприятий государственной поддержки должна занять финансовая помощь, которая предусматривает предоставления льготных кредитов, их гарантирование, создание государственных фондов и специализированных финансовых институций и тому подобное.

Содействовать развитию малого бизнеса можно лишь путем сочетания и комбинирования разных форм, методов и средств регулирования и поддержки, главными среди которых является [4, с. 35]:

- государственная поддержка производства и реализации продукции, которая предусматривает предоставление государственных заказов, оборудования в лизинг на льготных условиях, таможенных льгот, содействия экспорту товаров и услуг на международные рынки, снижения арендных ставок;

- финансово-кредитная поддержка, которая предусматривает предоставление прямых гарантированных ссуд на развитие и расширение деятельности, разработка льготных программ кредитования, снижения процентных ставок по кредитам, государственная гарантия получения кредитов, целевое субсидирование и бюджетное финансирование отраслей экономики в соответствии с приоритетами экономической политики государства;

- благоприятная налоговая политика, которая предусматривает льготное налогообложение деятельности и снижение налоговой нагрузки на субъектов малого предпринимательства;

- информационно-консультативная поддержка создания и развития предприятий малого бизнеса, учебы специалистов и повышения квалификации рабочих за счет государственных средств в специально созданных центрах, бесплатное квалификационное консультирование предпринимателей.

Государство, в зависимости от выбранных целей, может: сдерживать развитие предпринимательства в целом и малого в частности, то есть создавать очень неблагоприятные условия для их развития, например, устанавливать высокие налоги на деятельность предприятий, отказаться от защиты интересов владельцев и тому подобное; быть посторонним наблюдателем, не препятствуя и не

помогая развитию предпринимательства; инициатором предпринимательского развития, принимая меры поиска и привлечение в предпринимательский процесс новых экономических агентов [1, с. 118].

Как свидетельствует мировой опыт, одним из самых успешных путей развития и поддержки предпринимательства есть инкубация бизнеса, или предоставление поддержки субъекту предпринимательской деятельности, которая начинает собственный бизнес, с целью упрощения, облегчения и ускорения вхождения его в рынок и достижение желательного предпринимательского эффекта. Поддержка, которая обеспечивается инкубацией, в значительной степени помогает начинающим приобрести необходимый профессионализм относительно выбранной сферы деятельности, способствует преодолению рыночных и искусственных барьеров во время создания бизнес-структуры и на начальном этапе развития. И если, по статистике, самостоятельно выживают в среднем близко трети созданных фирм, то среди тех, кто воспользовался поддержкой бизнес-инкубаторов, как правило, становятся успешными сверх 85% участников.

За общепринятым определением, бизнес-инкубатор – это организационная структура научно-технической сферы, которая призвана обеспечить створения надлежащих условий для эффективной деятельности малых инновационных фирм, которые воплощают в жизни оригинальные научно-технологические идеи.

Бизнес-инкубаторы – это структуры, которые оказывают помощь новым компаниям на этапе их организации и становления. Основная цель бизнес-инкубаторов в интерактивном процессе – вдохновлять людей на организацию собственного дела, создавать условия, которые содействуют развитию новых компаний и предпринимательства, поддерживать их в разработке новаторских продуктов, предоставлять им помещение, средства инфраструктуры и т.д. Главный акцент в деятельности бизнес-инкубаторов делается на стимулировании развития местной и региональной экономики и создании рабочих мест. Бизнес-инкубаторы необходимы для укрепления и развития начинающих предприятий. Особенно в государствах с низкой динамикой развития предпринимательства роль бизнес-инкубаторов оказывается очень важной для обеспечения местного социально-экономического развития [5].

Цель бизнес-инкубатора – обеспечение благоприятных организационно-экономических условий для развития малого и среднего бизнеса, повышения конкурентоспособности предприятий и компаний на рынке путем предоставления всесторонней помощи предпринимателям на всех стадиях организации и функционирования предприятий, содействия формированию и развитию инфраструктуры поддержки малого и среднего бизнеса, создания новых рабочих мест [6, с. 64].

В нашей стране первые бизнес-инкубаторы появились в 90-ые годы прошлого века, хотя за рубежом идея их создания ви-никла еще в 50-ые годы в США. Немного позже бизнес-инкубаторы получили распространение в странах Западной Европы.

Основанная идея создания бизнес-инкубаторов очень простая: необходимо создать организацию, которая бы всесторонне заботилась о фирмах-новичках, что делают лишь первые шаги на пути к инновационному бизнесу. Такая опека сводится к предоставлению целого ряда услуг, среди которых обеспечение малых фирм помещениями на основе аренды, содействия процедуре их регистрации, создания условий для формирования первоначального капитала, предоставления консультаций, на-вчання за программами предпринимательской деятельности и т.п.

Как правило, малые фирмы находятся в инкубаторе 3-4 года, а потом оставляют его, становятся функционально самостоятельными.

Опыт развитых стран свидетельствует, что малые фирмы, которые «выросли» в инкубаторе, есть более стойкими и выносливыми по сравнению с малыми предприятиями, которые не прошли предыдущей адаптации. По данным, которые освещают опыт первых бизнес-инкубаторов в США, 30% фирм-начинающих (выходцев из инкубаторов) перешли из малого бизнеса в средней и еще большее их количество заняло ниши в малом бизнесе. В то же время среди самостоятельно основанных бизнесовых фирм только 12% состоялись в дальнейшем как предприниматели [1].

Существуют разные типы бизнес-инкубаторов: бездоходные; прибыльные; филиалы высших учебных заведений.

Бездоходные бизнес-инкубаторы функционируют за счет средств местных органов власти. Прибыльные бизнес-инкубаторы работают на ко-мерційних принципах и требуют от фирм-клиентов частичного возмещения своих расходов. Инкубаторы-филиалы высших учебных

заведений создаются при поддержке крупных предприятий, коммерческих банков, инвестиционных фондов, которые могут предоставить необходимые финансовые ресурсы. Такие филиалы используют образовательные услуги преподавателей, исследовательские лаборатории и базы вузов, их помещения, библиотеки и т.п.

В Украине функционируют бизнес-инкубаторы, созданные при высших учебных заведениях, а также в регионах. Последние созданы при поддержке других стран. В настоящее время функционируют бизнес-инкубаторы при Днепропетровском и Киевском технических университетах. При финансовой поддержке международных организаций создан бизнес-инкубатор «Харьковские технологии», Центр развития инноваций в Киеве, инновационный бизнес-инкубатор в Белой Церкви.

Бизнес-инкубаторы могут создаваться как самостоятельные организации, так и в составе технопарков, технополисов. Например, бизнес-инкубатор «Харьковские технологии» входит в состав технопарка «Институт монокристаллов».

В 1998 году в нашей стране было создано Украинскую ассоциацию бизнес-инкубаторов и инновационных центров.

В целом в Украине насчитывался 71 бизнес-инкубатор общей площадью 8997 кв. м. Ими было создано 460 предприятий и 2335 рабочих мест [7]. По территории страны бизнес-инкубаторы размещены неравномерно. В Киеве и Киевской области действуют 12 бизнес-инкубаторов, в Одесской области - 9; 18 из 27 регионов имеют по 1-2 бизнес-инкубатора [8].

Рассмотрим механизм создания и функционирования бизнес-инкубаторов более обстоятельно.

Прежде всего избирается стратегия развития бизнес-инкубатора, которая опирается на разработку концепции его организации. Последняя предусматривает:

- выбор потенциальных фирм-клиентов, которые имеют "виховуватись" в инкубаторе;
- выявление потребностей фирм-претендентов;
- определение специализации бизнес-инкубатора на основании выбора потенциальных услуг, которые должны отвечать запитам фирм-клиентов, и избрания соответствующей отрасли. Независимо от избранной специализации деятельность бизнес-инкубатора по своему содержанию должна быть инновационной.

Конкурсный отбор будущих инкубируемых фирм учитывает оригинальность предлагаемых ими научных идей, перспективы использования их результатов, избранные направления инновационной деятельности. Идет речь о том, что малые фирмы могут или специализоваться на создании инновационных продуктов, или заботиться об их апробации, или заниматься тиражированием результатов новейших разработок.

Фирмы, которые входят в инкубатор, подлежат соответствующей классификации. Она осуществляется на основе таких критериев, как местонахождение фирмы, численность персонала, уровень материально-технического обеспечения, объем финансовых ресурсов и продажи и т.п.

Потребности вновь созданных фирм в услугах и видах поддержки в значительной мере зависят от избранного вида деятельности, собственных возможностей фирмы и требований рыночной среды. Бизнес-инкубатор определяет шкалу таких потребностей и сопоставляет их с теми услугами, которые может предоставить. Здесь учитываются как специализация бизнес-инкубатора, так и стоимость этих услуг, а также гарантии возвращения средств, которые бизнес-инкубатор будет тратить в поддержку своих фирм-клиентов. К наиболее востребованным услугам бизнес-инкубаторов принадлежат: обеспечение помещениями; информационные, консультационные, образовательные, коммуникационные, маркетинговые услуги.

На основании исходной информации разрабатывается бизнес-план деятельности инкубатора. Он прежде всего учитывает этапы прохождения фирм-клиентов через бизнес-инкубатор. К этим этапам принадлежат такие:

- 1) избрание фирмы-клиента и заключение соглашения с ней об аренде помещения;
- 2) введение новичка в инкубатор и его развитие, предоставление ему необходимых услуг на льготной основе (1 год);
- 3) постепенное развитие фирмы, повышения ее квалификационного уровня в области инновационного бизнеса, сокращения льгот, которые предоставляются инкубатором (2-3 года);
- 4) выход фирмы из инкубатора.

Бизнес-план определяет основные параметры и направления деятельности бизнес-инкубатора. В нем учитывается количество фирм, которые вошли в инкубатор, время их пребывания в нем, объем

деятельности бизнес-инкубатора, объем финансовых и материальных ресурсов, которые нужны для его работы, степень льготной поддержки инкубационных фирм, принципы и условия взаимодействия бизнес-инкубатора с фирмами после их выхода из него.

Льготный режим деятельности бизнес-инкубатора является средством приспособления малых фирм к жестким требованиям рыночной среды. Фирма-новичок сначала почти бесплатно пользуется услугами бизнес-инкубатора. Но в меру ее укрепления, приобретение необходимых знаний и усиления собственных конкурентных преимуществ бизнес-инкубатор сокращает объем льгот и постепенно переводит фирмы в реальные рыночные условия существования.

Результативность деятельности бизнес-инкубатора оценивается по разным показателям. К ним можно отнести количество малых инновационных фирм, созданных бизнес-инкубатором, удельный вес предприятий, которые «выжили» после выхода из него, количество выполненных ими инновационных проектов, объем реализованной научно-технической продукции, количество созданных рабочих мест, размеры производственных и сервисных площадей и т.п.

Доходы бизнес-инкубаторов, как правило, состоят из арендной платы за наем помещений, платы при предоставлении услуг, участия в прибылях фирм, которые вышли из инкубатора. Фирмы- начинающие не могут в период своего становления платить большие средства при получении услуг и за помещения. Поэтому основным источником доходов бизнес-инкубатора остаются прибыли от сотрудничества с бывшими клиентами.

Следует отметить, что в настоящее время в Украине бизнес-инкубаторы имеют значительные финансовые трудности. Нехватка средств приводит к существенному уменьшению объемов их деятельности. Чаще бизнес-инкубаторы превращаются просто в консультационные центры. Нередко они изменяют своему инновационному назначению и начинают заниматься проблемами развития обычной предпринимательской деятельности.

На основе изучения опыта использования механизма бизнес-инкубаторов в странах с развитой экономикой, нами разработана модель бизнес-инкубатора, использование которой может содействовать как развитию, так и управлению малым бизнесом, которая включает: блок инновационной поддержки; блок обеспечения маркетинговой поддержки; блок получения доходов от предоставления

консалтинговых, юридических и аудиторских услуг, лизинга, издательской деятельности; блок учебы.

Бизнес-инкубаторы занимают важное место в инновационной инфраструктуре, которые рассматриваются, прежде всего, как часть инфраструктуры поддержки малого предпринимательства, но одновременно они являются инструментом экономической, социальной, структурной и инновационной политики. Бизнес-инкубаторы могут быть как самостоятельными хозяйственными организациями с правами юридической личности, которые создаются, как правило, для поддержки нетехнологического малого предпринимательства, или действовать в составе технопарка и быть ориентированными на работу в областях высоких технологий, то есть поддержку малого инновационного предпринимательства в научно-технической сфере. Инкубатор, как форма и элемент инновационной инфраструктуры, находится в постоянном развитии, логику которого во многом помогает понять история возникновения и распространения инкубаторов [9, с. 163].

Один из принципиальных вопросов в деятельности бизнес-инкубаторов заключается в выборе оптимальной формы эксплуатации создаваемых бизнес-инкубаторов. На нынешнем этапе существует большое разнообразие организационно-правовых форм бизнес-инкубаторов. Бизнес-инкубаторы существуют как структурные подразделения организаций высокого порядка и как автономные учреждения. Организационно-правовая форма бизнес-инкубаторов (БИ) во многом определяет потенциальные источники финансирования деятельности инкубатора. Регистрация БИ в качестве некоммерческой структуры предоставляет дополнительные возможности для получения грантов и средств разных организаций поддержки малого бизнеса, инноваций. Формы государственной, областной или учреждений низшего подчинения обеспечивают доступ к бюджетному финансированию, участию в государственных и региональных программах развития малого предпринимательства. В свою очередь, организационно-правовая форма инкубатора зависит от того, кем и на чьи средства создается БИ.

Главное преимущество бизнес-инкубатора для начинающих предпринимателей, которые чаще всего испытывают финансовых трудностей, заключается в том, что инкубаторы предоставляют им «крышу над головой» на льготных условиях, по ценам более низким от рыночных (по крайней мере, сначала).

Для полноценной деятельности бизнес-инкубатор должен иметь необходимые помещения (исходя из заграничного опыта – 1000-2000 кв.м.), материально-техническую базу (офисная техника, Интернет, учебные классы, конференц-зал, библиотека), квалифицированный штат, а также консультантов и преподавателей, которые работают, как правило, на контрактной основе [10].

Концепция бизнес-инкубатора допускает ротацию фирм-клиентов, потому в инкубаторе, как правило, не должно быть долгосрочных или преждевременных договоров об аренде помещения. Термин их «жизнь» в инкубаторе складывается от 2 до 5 лет. Если предприятие за это время крепко встает на ноги, то ему стоит найти себе помещение вне инкубатора и освободить место для новой молодой фирмы. Однако, на практике, в зависимости от имеется в наличии площади и спроса на нее иногда могут использоваться и более длительные договоры об аренде.

Отбор клиентов в бизнес-инкубатор должен проводиться на конкурсной основе. При этом, претендент должен обосновать, что его проект имеет реальные шансы на успех и является конкурентоспособным, а сам претендент отвечает критериям руководителя инновационного предприятия (уровень образования, опыт работы и так далее).

Важными преимуществами бизнес-инкубатора являются также творческая атмосфера и возможность контактировать из себе подобными, имидж серьезной компании, набор недорогих, но необходимых услуг, гибкость менеджмента в инкубаторе.

Список использованной литературы:

1 Копченко І.М. Актуальні проблеми державної підтримки малого підприємництва України на сучасному етапі. // Формування ринкових відносин в Україні. – 2009. – №4(35). – С.115-119.

2 Галиця І. Державне регулювання в умовах ринкових відносин. // Економіка України. – 2009. – №6. – С.52-53.

3 Гончаров В.М. Формування організаційно-економічного механізму системи інноваційного розвитку підприємств регіону: Монографія/ Гончаров В.М., Деречинський Ю.Н. – Донецьк: СПД Купріянов В.С., 2009. – 280 с.

4 Жук М.В. Передумови формування національної інноваційної системи прискорення розвитку економіки // Актуальні проблеми економіки. – 2008. – №7. – С.30-37.

5 Бізнес-інкубування та інноваційні центри: сучасні технології підтримки підприємництва і розвитку інноваційної економіки [Електронний ресурс] – Режим доступу: <http://www.academia.org.ua/?p=326>

6 Матвійчик-Соскіна Н. Практика діяльності бізнес-інкубаторів на базі інформаційних технологій: досвід європейських країн. // Шляхи впровадження інноваційно-інвестиційної моделі розвитку в українських містах / За загальною ред. О.І. Соскіна. – К.: Вид-во «Інститут трансформації суспільства», 2008. – 64 с.

7 Амоша О.І. Інноваційне оновлення техніко-технологічної бази промислового виробництва на синергетичних засадах: теорія і практика / О.І. Амоша, І.П. Булеєв, Г.З. Шевцова // Економіка промисловості. – 2007. – №1. – С.3-9.

8 Андреев В.О. та ін. Результати програми розвитку бізнес-інкубаторів в Україні / В.О. Андреев// Розвиток науково-технологічних парків та інноваційних структур інших типів: Україна і світовий досвід: Матеріали I міжнародної науково-практичної конференції (Львів, 3-5.11.02 р.). – Львів: ЛвЦНТЕІ, 2008. – С.41-46.

9 Микитюк О.П. Бізнес-інкубатори в системі фінансової підтримки малого підприємництва // Світ фінансів. – 2009. – №2(3). – С.160-164.

10 Гаташ В. Бізнес-інкубатор для маленьких і середніх інноваційних фірм. //– Інтернет-ресурс. – Сайт «Дзеркала тижня». – <http://www.zn.kiev.ua>

УДК 658.3
МРНТИ 06.81.65

Небельцова Д.¹, Джубалиева З.У.¹

¹Казахский Национальный педагогический университет имени Абая
г.Алматы, Казахстан

ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ ФОРМИРОВАНИЯ СИСТЕМЫ МОТИВАЦИИ РАБОТНИКОВ

Аннотация

В данной статье рассматриваются теоретические аспекты мотивации работников, объединенные в систему идей, на основании

которых в настоящее время могут развиваться подходы к стимулированию работников. Подчеркивается важность мотивирования персонала, как с целью повышения производительности, так и для создания благоприятных условий работы. Анализируются причины неудач императивного воздействия на работников.

На основе анализа экспериментов основателей школ человеческих и поведенческих отношений, рассматриваются неимперативные формы воздействия на мотивацию субъектов. В результате анализа подходов к управлению персоналом, предлагаемых представителями различных школ менеджмента, исследованы наблюдаемые особенности и направления развития системы мотивации персонала. Рассмотрены особенности и предпочтения в использовании инструментов мотивации, характерные для представителей различных стилей управления. Рассмотрен определенный вклад, внесенный различными школами менеджмента в разъяснение сущности мотивации в системе менеджмента и роли отдельных форм и методов стимулирования в повышении мотивации труда работников. Рассмотрены характерные особенности в выборе видов мотивации в демократическом, авторитарном, либеральном стиле руководства. На основании проведенного исследования отмечено, что процесс мотивации является достаточно сложным и требующим изучения всех его аспектов. Полученные выводы могут быть применены в повышении эффективности управленческой деятельности за счет правильного понимания тенденций изменения роли мотивации персонала в компаниях.

Ключевые слова: мотивация персонала, эффективный менеджмент, мотив, стимул, виды мотивации, менеджмент персонала, теория мотивации, процесс мотивации.

Д.Небельцова¹, З.У.Джубалиева¹

*¹Абай атындағы Қазақ Ұлттық педагогикалық университеті,
Алматы қ., Қазақстан*

ҚЫЗМЕТКЕРЛЕРДІ ЫНТАЛАНДЫРУ ЖҮЙЕСІН ҚАЛЫПТАСТЫРУДЫҢ ТЕОРИЯЛЫҚ АСПЕКТІЛЕРІ

Аңдатпа

Бұл мақалада қазіргі таңда қызметкерлерді ынталандыру тәсілдерін дамыта алатын идеялар жүйесіне біріктірілген жұмысшыларды

ынталандырудың теориялық аспектілері қарастырылады. Өнімділікті арттыру мақсаты үшін, қолайлы жұмыс жағдайларын жасау үшін де персоналды ынталандырудың маңыздылығы атап өтіледі. Қызметкерлерге императивтік әсер етудің сәтсіз себептері талданады.

Адамгершілікжәне мінез-құлық қатынастары мектептерінің негізін қалаушылардың эксперименттерін талдау негізінде субъектілерді ынталандыруғаәсер етудің императивті емес нысандары қарастырылады. Әр түрлі менеджмент мектептерінің өкілдері ұсынатын персоналды басқару тәсілдерін талдау нәтижесінде персоналды ынталандыру жүйесін дамытудың ерекшеліктері мен бағыттары зерттелді. Әртүрлі басқару стильдерінің өкілдеріне тән мотивация құралдарын пайдалану ерекшеліктері мен артықшылықтары қарастырылған. Менеджмент жүйесіндегі ынталандырудыңмәнін және қызметкерлердің еңбегін ынталандыруды арттырудағы жекелеген нысандары мен әдістерінің рөлін түсіндіруде менеджменттің әртүрлі мектептерінің қосқан белгілі бір үлесі қарастырылды. Басқарудың демократиялық, авторитарлы, либералды стилінде ынталандыру түрлерін таңдауда тән ерекшеліктер қарастырылған. Жүргізілген зерттеу негізінде ынталандыру процесініңөте күрделі екендігіжәне оның барлық аспектілерін зерттеуді талап ететіндігі аталып өтті. Алынған қорытындылар компаниялардағы персоналды ынталандырурөлінің өзгеру үрдістерін дұрыс түсіну есебінен басқару қызметінің тиімділігін арттыруда қолданылуы мүмкін.

Түйін сөздер: қызметкерлерді ынталандыру, тиімді басқару, ынталандыру, ынталандыру, ынталандыру түрлері, персоналды басқару, ынталандыру теориясы, ынталандыру үдерісі.

Nebeltsova D.¹, Dzhubaliev Z.U.¹

*¹Kazakh National pedagogical university named after Abay
Almaty, Kazakhstan*

THEORETICAL ASPECTS OF THE FORMATION OF THE MOTIVATION SYSTEM OF WORKERS

Abstract

This article discusses the theoretical aspects of employee motivation, united in a system of ideas, on the basis of which approaches to employee incentives can now be developed. Emphasizes the importance of

motivating staff, both with the aim of increasing productivity and creating favorable working conditions. Analyzed the causes of failures imperative impact on workers.

Based on the analysis of the experiments of the founders of schools of human and behavioral relationships, non-mandatory forms of influence on the motivation of the subjects are considered. As a result of the analysis of approaches to personnel management offered by representatives of various management schools, the observed features and directions of development of the personnel motivation system are investigated. The features and preferences in the use of tools of motivation, characteristic of representatives of different management styles, are considered. A certain contribution made by various schools of management to clarifying the essence of motivation in the management system and the role of individual forms and methods of stimulation in increasing the motivation of employees is considered. The characteristic features in the choice of types of motivation in a democratic, authoritarian, liberal leadership style are considered. Based on the study, it was noted that the process of motivation is rather complex and requires studying all its aspects. The findings can be applied in improving the efficiency of management activities due to a correct understanding of the trends in the role of staff motivation in companies.

Keywords: staff motivation, effective management, motive, incentive, types of motivation, personnel management, motivation theory, motivation process.

Современный этап развития демонстрирует усиление влияния ситуации в глобальной экономике, факторов риска на развитие отечественной экономики, возможности для поддержания конкурентоспособности национальных компаний. Технологический прогресс, автоматизация рабочих мест выдвигают новые требования к организации рабочего пространства, подталкивая руководителей компаний к планированию подготовки и переподготовки сотрудников для развития требуемых навыков (в том числе, цифровых, аналитических и т.п.). Компаниям приходится постоянно приспосабливаться к происходящим изменениям для поддержания уверенности в устойчивом развитии в перспективе.

В этих условиях мотивация персонала является одной из основных проблем в современных отечественных компаниях, заин-

тересованных в повышении конкурентоспособности и устойчивости позиций на занимаемых рынках. Это демонстрирует с одной стороны возрастание роли персонала в современных условиях, а с другой стороны подтверждает повышение сложности процессов менеджмента в компаниях [1]. Как правило, достигаемые цели работников и организаций значительно различаются. В связи с этим организациям приходится прилагать усилия для того, чтобы каким-то образом заставлять работников эффективно трудиться. То есть, согласно П. Друкеру, организации должны удовлетворять амбиции и потребности их работников, учитывая при этом индивидуальные особенности отдельных работников.

Процесс мотивации является достаточно сложным и требующим изучения всех его аспектов. Как психическое явление, мотивация имеет большое количество трактовок и рассматривается как совокупность интересов, мотивов и стимулов. Мотивом является внутренняя побудительная сила, связанная с удовлетворением потребностей индивида. Стимул представляет более узкое понятие, чем мотив, подразумевая некую материальную заинтересованность отдельных индивидов в результатах труда.

Этот процесс тщательно изучался, начиная с 30-х годов прошлого столетия, что позволило различным школам менеджмента внести свой вклад в разъяснение сущности мотивации в системе менеджмента и роли отдельных форм и методов стимулирования в повышении мотивации труда работников [2].

Согласно Элтону Мэйо, основателю школы человеческих отношений, работники мотивированы не столько экономической выгодой, а по большей мере социальными условиями, поскольку человек - существо социальное. В результате выполнения своих исследований Мэйо выдвинул гипотезу о том, что сотрудника мотивирует его социальная среда, уровень значимости в компании. Немаловажную роль он уделял неформальным группам, которыми менеджеру необходимо управлять, поскольку негласные правила данных групп не всегда соответствуют интересам компании. «Работа – есть деятельность группы», с данной точки зрения менеджеру нужно поддерживать и общение между сотрудниками, уметь управлять конфликтами [3].

В свою очередь Фолетт, заявила, что конфликты в организациях являются естественным явлением, даже нужны для дальнейшего

развития. Чтобы работник был замотивирован, он должен чувствовать свое влияние и вклад в развитие фирмы, этим руководствовались грамотные менеджеры.

Ротлисбергер также подтвердил тезис Мэйо о сплоченности неформальных групп, факт, что люди территориально ближе находившиеся друг к другу чаще завязывали дружеские отношения. Таким образом, неосознанно создающиеся неформальные группы, затем имеют большую сплоченность, обнаруживая целостность идей. Поэтому, прежде всего, когда говорят о мотивации персонала, то подразумевается определенная группа людей, «команда», разделенная на неформальные группы. Влияние быстрее всего распространяется на всю команду, поскольку ее общее настроение манипулирует состоянием индивидов, и затем, в частном порядке, рассматривается отдельно каждая личность.

В целом данная школа дала предпосылки к развитию вопроса о мотивации, призыв к «менеджменту участия», а также взаимовлияния формальных и неформальных групп.

Принципы поведенческой школы также сыграли немаловажную роль в данном вопросе. Основоположник Честер Барнард, в своей теории признания безразличия настаивал: «Эффективно работающий руководитель должен создать у всех работников ощущение, что они получают от организации больше, чем дают ей».

Также Ч.Барнард утверждал, что формальная организация не может существовать без общей сознательной цели. То есть, должен быть общий мотив удовлетворяющий обе стороны, организацию и каждого работника в частности. Наряду с этим, у поведенческой школы существуют приверженцы двух направлений: концентрирующихся внимание на каждую личность и на группы работников. Наиболее ярким представителем данного направления является Абрахам Маслоу с признаваемой на сегодняшний день теорией потребностей. Согласно его теории, человек по своей природе не может иметь стремлений к самосовершенствованию, стремлению к результатам в своей работе, при неудовлетворенности первичных потребностей (пищи, безопасности, любви и уважения) [4].

В своей книге «Мотивация и личность» Абрахам Гарольд Маслоу отвергает классификации мотивов, побуждающие работников. Поскольку, при любой интенсивности внешней мотивации, невозможно изменить мотивы самой личности. Если мы будем

говорить именно о потребностях, они достаточно тесно переплетены между собой, но при этом каждый человек владеет своим набором.

В своих исследованиях Абрахам Маслоу указывает, что сильный недостаток потребностей, в той же мере влияет на мышление и восприятие. К примеру, человек нуждающийся в деньгах, во всех окружающих его явлениях и действиях будет замечать по большей мере финансовую часть. «Подобно тому, как недостаток определенных витаминов вызывает физическую болезнь, точно также неудовлетворение определенных базовых потребностей приводит к неврозу и психологической неприспособленности». Сформированная Маслоу иерархическая классификация мотивов, предполагает неизменность базовых потребностей. Последующее развитие индивида может иметь место, по крайней мере частично удовлетворенных фундаментальных мотивов. Потребностями низшего уровня по Маслоу являются нужды, тогда как высшие, потребностями роста.

Принимая во внимание данную теорию, необходимо, прежде всего, учитывать благосостояние работника содействовать удовлетворения его нужд путем создания разумных рабочих условий, уважения в коллективе и его значимости. Затем стимулировать работника к развитию высших потребностей и активизации его потенциала, реализации новых идей.

Все же иерархия Маслоу не является четко разграниченными потребностями у каждого индивида. Некоторые остаются на нижних уровнях, не превосходя потребность в безопасности. Тогда как другие пренебрегают начальными нуждами в защиту высших потребностей таких как саморазвитие.

Герцберг, Моснер и Снайдерман выдвинули концепцию отношения персонала к работе в целом. Проводя свои исследования, Герцберг разделил факторы, приносящие неудовлетворенность и удовлетворенность от работы на «гигиенические факторы» и «мотиваторы». К гигиеническим относились условия работы (деньги, надзор, статус, безопасность, условия труда, политика и управление, межличностные отношения), в то время как мотиваторами были: сама работа, признание, прогресс, возможности роста, ответственность, достижения. Что явилось опровержением устоявшегося мнения, что целью и главным мотивом работы являются деньги, человеку необходимо развиваться, и задачей управленца является поддержание этого заложенного природой стремления. В результате получения

таких выводов было сделано предположение, что если невозможно в достаточной мере удовлетворить организационные моменты как условия работы и др., необходимо сделать акцент на признание специалиста и указание возможностей развития потенциала. Принимая во внимание все компоненты, составляющие мотивы личности, необходимо также учитывать формы воздействия на работника в виде субъекта управленческой деятельности [5].

Также было сделано предложение различать императивные и неимперативные формы воздействия на субъект. Первые подразумевают такие действия как приказ, но все же остановимся подробнее на неимперативных формах. К ним относятся просьба, предложение (совет) и убеждение.

Из всех вышеперечисленных форм просьба рассматривается самой лояльной по отношению к сотрудникам. В данном случае не происходит эмоционального давления как в приказе или намеренном убеждении, наоборот сотруднику придается значимость и уважение. Данная форма внешней инициации мотивационного процесса субъекта используется в том случае, когда не хотят придавать воздействию официальный характер или когда кто-то нуждается в помощи. Во многих случаях субъектам (особенно подчиненным) льстит, что вместо приказа, требования старший по должности использует форму обращения к ним, в которой проявляется некоторый элемент зависимости просящего от того, к кому он обращается. Это сразу меняет отношение субъекта к такому воздействию: в его сознании может возникнуть понимание своей значимости в возникшей ситуации.

Воздействие на участника формального коллектива все же выше чем на обособленную личность. Исследования В.Н. Куликова показали, это на примере эффекта внушения, особого способа воздействия при помощи речи и неречевых средств на психику человека.

Объясняется это тем, что при внушении в коллективе на личность действует каждый член коллектива, т. е. имеет место множественное взаимовнушение. При этом большое значение имеет численный состав группы. Если на субъекта воздействуют два-три человека, эффект группового давления почти не проявляется; если три-четыре человека – эффект проявляется, однако дальнейшее увеличение численности группы не приводит к увеличению конформности. Кроме того, имеет значение единодушие группы. Поддержка су-

бъекта даже одним членом группы резко повышает сопротивляемость групповому давлению, а иногда и сводит его на нет.

Наряду с взаимовнушением в группе часто появляется такое явление как «эмоциональное заражение», которое отчетливо проявляется в поведении людей во время массовой паники. Недовольство работников может привести к общим волнениям и забастовке. Она обусловлена многократным отражением в толпе эмоционального состояния (страха) и нарастает в силу взаимной индукции. Но также эта система работает и по принципу положительных эмоций. Особенно сильно проявляется эмоциональное заражение в негативном свете при наличии общности оценок ситуации и установок, ожидании каких-то событий (которое достигается распространением слухов, подкрепляющих эти ожидания), низких сплоченности группы и авторитета ее лидера, а также уподобления кому-то [4].

Исходя из этого, значительное влияние на процесс мотивации при осуществлении руководства могут оказывать такие свойства личности, как властность или же боязнь ответственности. Их наличие может обуславливать стихийное формирование стиля руководства (авторитарного, демократического, либерального), существенной характеристикой которого является единоличное или групповое принятие решения что, как и когда делать. По данным Е.П. Ильина и Нгуэн Ки Тьонга, склонные к демократическому стилю руководства обладают большей полезависимостью, чем склонные к авторитарному и либеральному стилям; у «автократов» более выражена направленность на результат деятельности, а у «либералов» – на процесс деятельности. У представителей демократического стиля руководства больше выражена склонность к альтруизму, а у «автократов» и «либералов» – к эгоизму. Стремление к власти явно больше у «автократов» и меньше всего – у «либералов» [2].

Еще одна стилевая особенность процесса мотивации связана со стремлением субъектов к успеху или избеганию неудачи (Д.Макклелланд, Д.Аткинсон). Если человек ориентирован на успех, он не испытывает страха перед неудачей, а если ориентирован на избегание неудачи, то будет тщательнее взвешивать свои возможности, колебаться при принятии решения.

Поскольку лица с мотивацией избегания неудачи боятся критики, они в качестве психологической защиты чаще, чем лица, стремящиеся к достижению успеха, мотивируют свои поступки с помощью декларируемой нравственности.

По данным М.Л. Кубышкиной, высокая мотивация на социальный успех (стремление к признанию, достижениям в значимой деятельности, соперничеству) связана с уверенностью человека в собственном обаянии, в привлекательности своей личности. При этом женщины высоко оценивают свои деловые качества (практичность, организованность, предприимчивость, предусмотрительность), а мужчины – качества, необходимые общественному деятелю (интеллект, умение ладить с людьми, личное влияние).

Мотивация – достаточно сложный процесс, изучаемый многими исследователями. В перспективе мотивирования работников учеными выделили такие способы, как мотиваторы влияющие на индивидов. Несомненно, важнейшим фактором являются внутренние потребности человека, которые бессознательно ведут его к формированию мотивов. С целью того, чтобы мотивы превратились в действия руководителю необходимо понаблюдать и изучить потребности работников. Используя демократический подход, лояльное отношение к сотрудникам, принимая их ценности, направить лучшие качества работника в сам процесс работы. Мотивировать сотрудников не обходимо исходя из общей картины сложившихся устоев и ценностей каждого члена группы. Используя индивидуальный и коллективный подходы, долгосрочная мотивация будет иметь место в компании.

Таким образом, рассмотренные различные подходы к исследованию процессов мотивации персонала можно объединить в две группы: теории содержательной мотивации и теории процессной мотивации, представленные исследователями различных научных школ менеджмента. Анализ результатов исследований представителей различных школ управления, появляющихся на протяжении последних десятилетий, можно утверждать, что они последовательно дополняли и расширяли представление о роли возможностях мотивации в управленческой деятельности, а также демонстрировали развитие возможностей руководителей в выборе эффективных стратегий управления персоналом.

Таким образом, проанализировав различные теории о факторах и формах мотивации работников в учреждениях, можно сделать следующие выводы. Прежде всего, важно отметить, что процессы мотивации являются довольно сложными в исследовании, что послужило причиной формирования многих теорий мотивации (рисунок 1) [6].

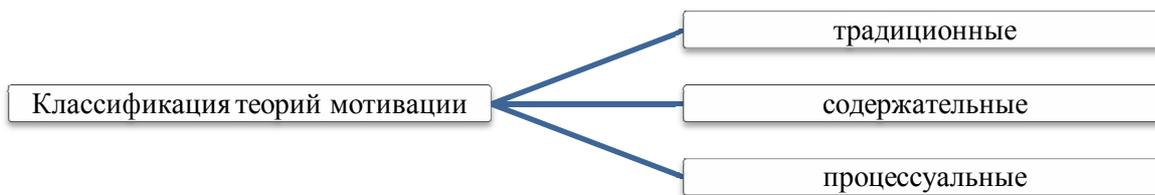


Рисунок-1. Классификация теорий мотивации труда

Примечание – составлено по источнику [6].

Каждая из теорий мотивации характеризуется различными взглядами на роль персонала, подходами к мотивации труда. Также можно отметить, что в разных школах выделяются различные типы мотивации, преобладающие в различных условиях. Различные типы мотивации связываются с определенными видами трудового поведения (проявляемой инициативой, дисциплиной работников). Выбор и эффективность реализации методов мотивации определяются многими факторами (таблица 2) [7, 8], как запросы самих работников, так и сложившимся стилем руководства в организации, личными особенностями руководителей, и др. Поскольку взгляды руководителей на подчиненных в последние годы существенно меняются под влиянием развития социально-экономических процессов, появления технологических изменений, соответственно изменяются и приоритеты в выборе тех или иных подходов мотивации работников [9].

Таблица-2. Основные факторы мотивации труда зарубежных стран

Страна	Основные факторы мотивации труда
Япония	Профессиональное мастерство, возраст, стаж
США	Поощрение предпринимательской активности, качество труда, высокая квалификация
Франция	Квалификация, качество работы, количество рационализаторских предложений, уровень мобильности
Англия	Доход
Германия	Качество
Швеция	Солидарная заработная плата
Россия	Доход, социальный пакет

Примечание – составлено по источникам [7, 8].

Как видно из таблицы 2 одним из определяющих факторов является уровень и качество жизни населения. Соответственно, наряду с обучением не снижается важность материальных методов стимулирования труда.

Повышение роли развития человеческого капитала, лидерства руководителей требуют обеспечения прозрачности в вопросах вклада сотрудников в реализации бизнес-стратегий. Анализ существующей практики, как крупных компаний, так и малых и средних предприятий, свидетельствует о появлении тенденций постоянного мониторинга вклада работников в развитие организаций. Соответственно сотрудники заинтересованы видеть информацию о своих достижениях, что также мотивирует их поддерживать профессиональное развитие, соответствие требованиям в новых условиях. Так, согласно опросам в 2018г., проведенным в российских компаниях. Наиболее популярными мерами были отмечены: премии и бонусы, социальный пакет, 13-я зарплата, корпоративные мероприятия и др. данное состояние характерно и для многих казахстанских предприятий [7]. Можно предположить, что в отличии от экономически развитых стран для сотрудников большинства отечественных компаний характерны относительно невысокий уровень доходов, уровень жизни значительной части населения. Это может осложнять усилия руководства компаний по внедрению новых ценностей при перестраивании процессов производства, автоматизации рабочих мест, создания умных производств. В связи с этим можно отметить важное значение предложения Президента РК к народу Казахстана в октябре 2018г., где было отмечено в качестве одного из приоритетных направлений повышения благосостояния населения— увеличение минимального уровня заработной платы [10].

Для повышения мотивации труда компаниями в настоящее время широко используется формирование и разъяснение новых ценностей организаций, стратегических целей и видения компаний как динамично развивающихся, стремящихся занимать лидерские позиции на рынке, вызывать доверие потребителей, партнеров, контактных аудиторий. Вопросы мотивации труда занимают важное место в формировании конкурентных преимуществ современных предприятий

Список использованной литературы:

- 1 Кузнецова Н.В. *История менеджмента: формирование основных школ.* – Владивосток: Изд. Дальневосточного университета, 2002. – 400 с.
- 2 Ильин Е.П. *Мотивация и мотивы.* – СПб.: Питер, 2000. – 512 с.
- 3 Mayo E. *The Human Problems of an Industrial Civilization.* – New York, Macmillan, 1953.
- 4 Кузнецов Ю.В. *Менеджмент.* – М.: Изд. Юрайт, 2015. – 448 с.
- 5 Мескон М., Альберт М., Хедоури Ф. *Основы менеджмента.* 3-е изд. – Вильямс, 2006. – 672с.
- 6 Нестерова Д.Н. *Современные системы мотивации труда.* – Новокузнецк: МАОУ ДПО ИПК, 2016.
- 7 Рогова Д.А. *Мотивация труда, как один из факторов повышения использования трудовых ресурсов // Вестник Московского университета имени С.Ю. Витте. Серия 1. Экономика и управление, №1 (24), 2018.*
- 8 *Что мотивирует сотрудников в 2018 году? Исследование НАФИ. Электронный ресурс. URL: <http://hr-elearning.ru/chto-motiviruet-sotrudnikov-v-2018-godu-issledovanie/> (дата обращения 29.11.2018).*
- 9 *PwC и Forbes Kazakhstan: опрос CEO крупнейших компаний Казахстана, от 5 октября 2018 // Forbes Kazakhstan от 24 июля 2018. Электронный ресурс. URL: https://forbes.kz/leader/ceo_survey_2018_1532334229/ (дата обращения 29.11.2018)*
- 10 *Послание Президента Республики Казахстан Н.Назарбаева народу Казахстана. 5 октября 2018 г. Рост благосостояния казахстанцев: повышение доходов и качества жизни. Электронный ресурс. URL: http://www.akorda.kz/ru/addresses/addresses_of_president/poslanie-prezidenta-respubliki-kazahstan-nazarbaeva-narodu-kazahstana-5-oktyabrya-2018-g (дата обращения 29.11.2018).*

Иманбердиев Б.Д.¹

*¹Казахский Национальный педагогический университет имени Абая
г. Алматы, Казахстан*

ВЕЛИКАЯ СТЕПЬ В ГЛОБАЛЬНОЙ ИСТОРИИ

Аннотация

В данной работе анализируется статья Президента Республики Казахстан «Семь граней Великой степи». Выделяется металлургия, технологические новшества и изобретения, которые сыграли огромную роль в дальнейшем развитии всего мира. Указывается развитость культуры, зарождение Тюркского мира и Великого шелкового пути, показана цивилизация Великой степи и его влияние на культурный и экономический подъем в мировом масштабе. Отмечается, что указанная статья является продолжением программы «Рухани жаңғыру» и находится в русле Стратегии «Казахстан – 2050». Ставится задача для молодежи по изучению нашей истории и дальнейшей пропаганды величия Великой степи. Делается призыв внести свою лепту в динамичное развитие страны.

Ключевые слова: статьи Президента РК, духовное возрождение, Великая степь, всадническая культура, история, развитие.

Б.Д.Иманбердиев¹

*¹Абай атындағы Қазақ Ұлттық педагогикалық университеті,
Алматы қ., Қазақстан*

ЖАҒАНДЫҚ ТАРИХТАҒЫ ҰЛЫ ДАЛА

Аңдатпа

Берілген жұмыста Қазақстан Республикасы Президентінің «Қазақстан – 2050» Стратегиясы аясында тұрған «Рухани жаңғыру» бағдарламасының жалғасы болып табылатын «Ұлы даланың жеті қыры» атты мақаласы талданады. Бүкіл әлемнің одан әрі дамуында үлкен рөл атқарған металлургия, технологиялық жаңалықтар мен өнертабыстар ерекшеленеді. Мәдениеттің дамуы, Түркі әлемі мен

Ұлы Жібек жолының пайда болуы көрсетіледі. Ұлы даланың өркені және оның әлемдік ауқымдағы мәдени және экономикалық өрлеуіне әсері көрсетіледі. Жастар үшін тарихымызды зерттеу және Ұлы даланың ұлылығын одан әрі насихаттау міндеті қойылып отырғандығы баяндалады. Еліміздің қарқынды дамуына жастардың өз үлесін қосуына үндеу жасалады.

Түйін сөздер:ҚР Президентінің мақалалары, рухани жаңғыру, Ұлы дала, атқа міну мәдениеті, тарих, даму.

B.D. Imanberdiyev¹

*¹Kazakh National pedagogical university named after Abai
Almaty, Kazakhstan*

THE GREATSTEPPE IN THE GLOBAL HISTORY

Abstract

This paper analyzes the article of the President of the Republic of Kazakhstan «Seven Facets of the Great Steppe». Metallurgy, technological innovations and inventions, which played a huge role in the further development of the whole world, are distinguished. The author points out the development of culture, the birth of the Turkic world and the Great silk road, shows the civilization of the Great steppe and its impact on the cultural and economic growth in the world. It is noted that this article is a continuation of the program «Rouhani Zhangyru» and is in line with the Strategy «Kazakhstan – 2050». The task is set for young people to study our history and further promote the greatness of the great steppe. A call is made to contribute to the dynamic development of the country.

Keywords: articles of the President of Kazakhstan, spiritual modernization, Great steppe, Culture of horsemanship, history, development.

21 ноября во всех республиканских общественно-политических изданиях вышла статья Президента страны Нурсултана Абишевича Назарбаева «Семь граней Великой степи» [1]. Эта статья явилась дальнейшим развитием общенациональной программы «Рухани жаңғыру». Она заставляет задуматься об истории нашего народа, соотнести Великую степь с его великими достижениями в ходе тысячелетней истории, понять национальную историю во всей глубине и сложности, во всей ее многогранности и многомерности. При этом

Нурсултан Абишевич отмечает, что в этой истории «были немало драматических моментов и трагедий, смертоносных войн и конфликтов, социально опасных экспериментов и политических катаклизмов». Я думаю, что этим только подчеркивается величие этой истории, истории нашего народа.

Посмотрев с позиции современного гражданина удивляешься множеству технических новшеств и изобретений, которые пришли в мир с Великой степи. Среди них Президент выделяет «Всадническую культуру», которая в планетарном масштабе произвела крупнейшую революцию в хозяйстве и военном деле. Это базовые компоненты современной одежды и обуви. Технологическими новшествами являются изобретение высокого седла со стремянем, сабли, защитной брони для коня и всадника.

Другое новшество – металлургия Великой степи, выплавка бронзы, меди, свинца, железа, серебра и золота, изготовление листового железа. Это свидетельство высокого технологического развития Великой степи.

Следующей гранью Великой степи отмечается развитость культуры, наличие письменности и мифологии, взаимосвязь человека и природы, «искусство звериного стиля». Вообще, феномен «звериного стиля» является одной из высочайших вершин в мировом искусстве. А найденный в Казахстане «Золотой человек» показал всему миру силу и эстетику цивилизации Великой степи.

Особое место отведено в статье зарождению в Великой степитюркского мира. Они создали симбиоз кочевой и оседлой цивилизации. Это привело к расцвету средневековых городов, которые стали центрами искусства, науки и мировой торговли. В Отыраре жил и творил Абу Наср аль-Фараби, в Туркестане – Кожа Ахмет Яссауи.

Особой гранью Великой степи является Великий шелковый путь, который образует трансконтинентальную сеть торговых и культурных связей между Востоком и Западом, Севером и Югом большой Евразии. Именно во времена господства тюрков в Центральной Евразии Великий шелковый путь достиг наивысшего расцвета и способствовал экономическому процветанию и культурному подъему в международном масштабе.

Седьмой гранью Великой степи Президент отмечает Казахстан – как родину уникальных яблок и тюльпанов. Казахстан является хранителем прародительницы всех яблонь Земли – яблони Сиверса и

жемчужины казахстанской флоры – тюльпаны Регеля. Именно отсюда эти скромные, но значимые для всего мира растения постепенно расселились по всему миру.

Президент не останавливается только описанием действительно уникальных граней Великой степи. Он предлагает дальше осмыслить многовековое наследие наших предков, сделать его понятным, востребованным и доступным для широкой общественности. С этой целью он предлагает создать семилетнюю программу «Архив-2025», в которую вошли бы серьезные фундаментальные исследования всех отечественных и зарубежных архивов, начиная с античности и кончая современностью. При школах и краеведческих музеях во всех регионах страны предлагает создать историко-археологическое движение. Этим осуществляется воспитание чувства гордости за свою историю, воспитание патриотизма.

Далее создание учебно-образовательного Парка-энциклопедии «Великие имена Великой степи». Под открытым небом предлагается представить скульптурные памятники в честь наших знаменитых исторических деятелей (аль-Фараби, Яссауи, Кюль-Тегини, Бейбарс, Таукей, Абылай, Кенесары, Абай и многие другие).

Предлагается систематизировать и активизировать деятельность по созданию и распространению научно-популярной серии «Выдающиеся личности Великой степи» – «Ұлы Дала тұлғалары». Все это будет способствовать продвижению Казахстана на международной арене.

Необходимо запустить проект «Тюркская цивилизация: от истоков к современности». В рамках этого проекта организовать Всемирный конгресс тюркологов в Астане в 2019 году и Дни культуры тюркских этносов.

Для сбора образцов высокого искусства и технологий, имеется в виду изделия, выполненные в зверином стиле, убранство «Золотого человека», предметы, отражающие процесс приручения лошади, развития металлургии, изготовления вооружения, снаряжения и др. артефакты предлагается создать Музей древнего искусства и технологий Великой степи «Ұлы дала». А также создать Общественный клуб исторических реконструкций «Великие цивилизации Великой степи». Проводить на его основе фестивали в Астане и регионах Казахстана по тематикам.

Для сбора лучших образцов устного народного творчества наследников Великой степи за прошедшее тысячелетие (сказки, легенды, былины, предания, эпосы) необходимо создать «Антологию степного фольклора». Кроме того нужно выпустить сборник «Древние мотивы Великой степи». Это коллекция значимых произведений, созданных для традиционных казахских музыкальных инструментов (кобыз, домбра, сыбызгы, сазсырнай и др.).

Так как в современном мире огромное место в историческом самопознании народов занимает киноискусство, предлагается запустить в производствоспециальный цикл документально-постановочных фильмов, телевизионных сериалов и полнометражных художественных картин, которые демонстрировали бы историю Казахстана.

В целом, статья «Семь граней Великой степи» как и все предыдущие выступления Президента конкретны, целенаправлены и являются продолжением программы «Рухани жаңғыру», находится в русле Стратегии «Казахстан – 2050».

В народе говорят «Времена не выбирают, в них живут и созидают». Сменялись поколения в Великой степи, но каждый из них оставил множество новшеств и изобретений. Мы должны чтить традиции, изучать глубже историю и отдавать дань уважения нашим предкам, оставившим нам огромное культурное и духовное наследие. Наша задача – открывая миру величие Великой степи, дальше умножить эти творения нашего народа, внести свою лепту в динамичное развитие страны.

Я считаю, что результаты выполнения конкретных предложений, указанных в работе Президента, сыграют особую роль в продвижении имиджа Казахстана на международной арене и будут способствовать вхождению Казахстана в клуб 30 развитых стран мира.

Список использованной литературы:

1 Нурсултан Назарбаев, Президент Республики Казахстан. «Семь граней Великой степи». «Казахстанская правда» от 21 ноября 2018 г. №223 (28852).

Беркутбаева О.Ж.¹, Мелдебекова А.А.²

*¹Центрально-Азиатский Университет
г. Алматы, Казахстан*

*²Казахский Национальный педагогический университет имени Абая
г. Алматы, Казахстан*

РЕАЛИЗАЦИЯ КОММУНИКАЦИОННОЙ ПОЛИТИКИ ОРГАНИЗАЦИЙ НА ФИНАНСОВОМ РЫНКЕ

Аннотация

Коммуникации осуществляются для создания и поддержания необходимых связей и контактов, как во внешней среде, так и внутри организации. Они представляют собой составную часть комплекса маркетинга (маркетинг-микса) и являются связующим звеном между элементами внутри производственной системы, а также между этой системой и элементами внешней среды. Маркетинговые коммуникации реализуются с учетом достижения стратегических целей и ориентированы на внутренние и внешние группы потребителей. К внутренним потребителям маркетинговых коммуникаций относятся персонал банка, который должен быть нацелен на рост производительности и повышение конкурентоспособности банка, должен быть лояльным и убедительно представлять имидж банк на рынке. К внешним потребителям маркетинговых коммуникаций относятся потребители, другие контактные аудитории.

Инструментами маркетинговых коммуникаций банка могут выступать корпоративные публикации (фирменный сайт, внутренняя газета, бюллетени, пресс-релизы, печатная продукция, годовая отчетность с представлением полной достоверной информации, позволяющей оценивать уровень конкурентоспособности банка), участие в рейтингах, в том числе присвоение кредитных рейтингов, подтверждающих деловую репутацию, профессионализм менеджмента, надежность оказываемых услуг.

Ключевые слова: целевой рынок, связь с общественностью, прямой маркетинг (личные продажи), стимулирование сбыта, ре-клама, коммуникация.

О.Ж.Беркутбаева¹, А.А.Мелдебекова²

¹Орталық-Азия Университеті
Алматы қ., Қазақстан

²Абай атындағы ҚазақҰлттық педагогикалық университеті
Алматы қ., Қазақстан

ҚАРЖЫ НАРЫҒЫНДА ҰЙЫМДАРДЫҢ КОММУНИКАЦИЯЛЫҚ САЯСАТЫН ІСКЕ АСЫРУ

Аңдатпа

Коммуникация ұйымның ішкі және сыртқы ортасында қажетті байланысты орнату және қолдау үшін жүзеге асырылады. Олар маркетинг кешенінің (маркетинг –микс) құрамдас бөлігі болып табылып, өндіріс ішілік жүйенің элементтері арасындағы байланыстырушы бөлім болып қана қоймай осы жүйе мен сыртқы орта арасындағы байланысты жүзеге асырады. Маркетингтік коммуникацияның ішкі тұтынушыларына банк персоналы жатады, ол банктің бәсекеге қабілеттілігі мен өнімділігінің өсуін мақсат тұтып, банк имиджін нарықта сенімді және бейілді түрде көрсете білуі тиіс.

Маркетингтік коммуникацияның сыртқы тұтынушыларына тұтынушылар мен басқа байланыс аудиториялары жатады.

Банктің маркетингтік коммуникациясының құралдары ретінде корпоративтік басылымдар (фирмалық сайт, ішкі газет, бюллетендер, пресс-релиздер, баспа өнімдері, банктің бәсекеге қабілеттілігін бағалауға мүмкіндік беретін жылдық есептегі толық әрі шынайы ақпарат), рейтингтерге қатысу соның ішінде кредиттік рейтингтерді беру, сол арқылы ұсынылып отырған қызметтің сенімділігін, менеджменттің кәсібилігін, іскерлік беделін растайтын ақпаратқа қол жеткізу.

Түйін сөздер: нысаналы нарық, жұртшылықпен байланыс, тікелей маркетинг (жеке сату), өткізуді ынталандыру, жарнама, коммуникация.

Berkutbaeva O.J.¹, Meldebekova A.A.²

*¹Central Asian University
Almaty, Kazakhstan*

*²Kazakh National Pedagogical University named after Abay
Almaty, Kazakhstan*

IMPLEMENTATION OF COMMUNICATION POLICIES OF ORGANIZATIONS IN THE FINANCIAL MARKET

Abstract

Communications are carried out to create and maintain the necessary connections and contacts, both in the external environment and within the organization. They are an integral part of the marketing mix (marketing mix) and are a link between the elements within the production system, as well as between this system and the elements of the external environment. Marketing communications are implemented taking into account the achievement of strategic goals and are focused on internal and external consumer groups. The internal consumers of marketing communications include bank personnel, which should be aimed at increasing productivity and improving the competitiveness of the bank, should be loyal and convincingly represent the bank's image in the market. External consumers of marketing communications include consumers and other contact audiences. The bank's marketing communications tools can be corporate publications (corporate website, internal newspaper, newsletters, press releases, printed materials, annual reports with the presentation of complete reliable information that allows assessing the bank's competitiveness), participation in ratings, including credit rating assignment, confirming the business reputation, professionalism of the management, reliability of the services provided.

Keywords: target market, public relations, direct marketing (personal sales), sales promotion, advertising, communication.

Коммуникации осуществляются для создания и поддержания необходимых связей и контактов, как во внешней среде, так и внутри организации. Они представляют собой составную часть комплекса

маркетинга (маркетинг-микса) и являются связующим звеном между элементами внутри производственной системы, а также между этой системой и элементами внешней среды. Становление системы современных маркетинговых коммуникаций в условиях все более усложняющихся и многообразных взаимодействий современных компаний с потребителями, клиентами, партнерами и конкурентами, при сокращении жизненных циклов товаров и услуг, высокой динамике изменения запросов и вкусов потребителей, снижении эффективности массовой рекламы, смещении акцентов в деятельности рыночных субъектов на повышение ценности товаров и услуг, возрастающих потребностях создания устойчивых конкурентных преимуществ за счет целеориентированных маркетинговых коммуникаций происходит при доминировании тенденций их интеграции.

Изучение научных подходов к проблеме показало, что большинство исследований в сфере маркетинговых коммуникаций направлено на оценку результатов и поиска путей повышения эффективности. При этом часто используется выборочный метод, при котором изучаются характеристики и воздействия одного (редко двух) элементов коммуникационного процесса. Данная точка зрения во второй половине XX столетия стала представляться не совсем верной, поскольку коммуникации представляют собой сложный многофункциональный комплекс, который должен рассматриваться системно. В связи с этим получила развитие концепция интегрированных маркетинговых коммуникаций. Это выражается в формировании системы интегрированных маркетинговых коммуникаций (ИМК) посредством «встраивания» каждого из элементов в единый комплекс ИМК в целях повышения его общей эффективности, обеспечения синергетического эффекта, создания условий для скоординированной деятельности по продвижению товаров и услуг, и, одновременно – восприятия сигналов рынка, сопряжения и синхронизации внешних и внутренних коммуникаций, снижения затрат на коммуникационные мероприятия посредством их систематизации и ориентированности прииндивидуализированном «прицельном» и адресном обращении к потребителю [1].

Маркетинговые коммуникации выполняют функции по обеспечению взаимодействия элементов (товар, цена, методы распространения и стимулирование сбыта) комплекса маркетинга в целом.

Современные коммуникативные средства являются достаточно эффективным инструментом маркетинговой деятельности и в зна-

чительной мере обеспечивают ее результативность.

В ходе активизации коммуникационной политики следует, прежде всего, установить, какие инструменты воздействия наиболее целесообразно использовать и какие затраты при этом следует предусмотреть. Для каждого хозяйствующего субъекта значимость и эффективность отдельных инструментов коммуникации будут различны (рисунок 1). Если рассматривать коммуникационную деятельность коммерческих банков, то можно отметить некоторые специфические особенности. Во-первых, надо учитывать, что услуги коммерческих банков представляются розничным потребителям, предприятиям и организациям (крупным компаниям и малому бизнесу), а также государственным учреждениям. Потребление отдельных услуг носит массовый характер. Ряд корпоративных услуг ориентированы для узкого круга потребителей. Использование рекламы в СМИ более эффективно для коммерческих банков, имеющих развитую сеть филиалов и охват больших групп потребителей. Большое значение для коммерческих банков имеет развитие связей с общественностью для формирования репутации, доверия потребителей. В современных условиях, как и для других сфер характерна тенденция клиентоориентированности деятельности. Банки уделяют внимание анализу информации о клиентах, оптимизации предлагаемых состава и качества услуг, а также развитию эффективного сбыта и продвижения услуг.

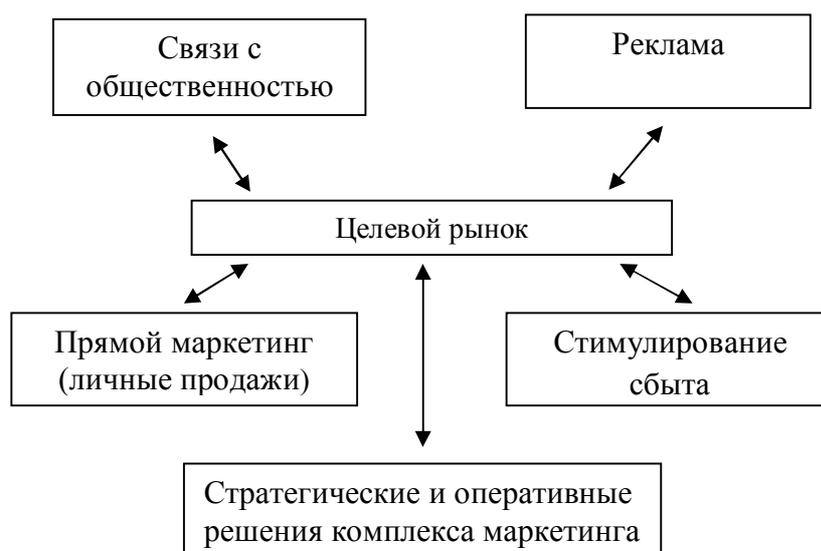


Рисунок-1. Инструменты маркетинговых коммуникаций

Проработка теоретических аспектов проблемы дает основания утверждать, что коммуникационная активность предприятия в целом определяется достигнутым уровнем конкурентоспособности, формирующимся в ходе развития его производственного и маркетингового потенциалов, которые взаимодействуя, оказывают влияние на динамику рыночного поведения любого хозяйствующего субъекта[5].

Освоение комплекса коммуникационных мероприятий предполагает технологию проведения нескольких последовательных этапов и, прежде всего, комплексную оценку состояния и перспектив развития целевого рынка на различных уровнях.

Направления коммуникационной политики выбираются с учетом основных потребителей на рынке банковских услуг.



Рисунок-2. Сегменты обслуживаемого рынка банков РК

Основные бизнес задачи сформулированы по следующим направлениям:

-Клиенты и клиентская информация. Необходимо повысить уровень сбора и обработки информации о клиентах, что позволит делать клиентам точечные адресные предложения, учитывающих их текущие и потенциальные нужды.

-Проактивные продажи – повышение уровня продаж продуктов и услуг одному клиенту с помощью увеличения количества продуктов на одного клиента и за счет повышения эффективности действующих и внедрения новых каналов продаж.

- Улучшенное ценообразование. Комплексный анализ и модернизация методики ценообразования, внедрение пакетных предложений.

- Продукты. Будет внедрено предложение новых продуктов роз-

ничным клиентам, а также новых цифровых продуктов клиентам КБ и МСБ. Основной упор будет сделан на продвижение ключевых стратегических продуктов Банка, активное участие в реализации государственных и социальных программ, развитие мультиканальной модели обслуживания и перевод большинства операций в дистанционные каналы обслуживания.

- Процессы. Основными направлениями будут автоматизация и улучшение системы сбора, хранения и обработки клиентской информации, а также оптимизация кредитного процесса.

- Персонал:

– внедрение новой системы мотивации, учитывающей вклад каждого работника в достижение общих целей;

– обучение персонала;

– система карьерного роста.

Общей целью банковской рекламы кредитов можно назвать убеждение потребителя именно в простоте этого процесса: возможность оперативного рассмотрения заявок на кредит, быстрого оформления, максимально упрощенные процедуры, готовность сотрудников подробно и доступно рассказать о всех плюсах и минусах программ, доступность информации по программам (наличие Интернет-сайта, call-центра, разветвленной сети). Это «послание» отражается в слоганах рекламных сообщений[2].

В любом случае, реклама в идеале должна повышать известность банка, привлечь новых клиентов и в результате увеличить продажи. Тем не менее, большой рекламный бюджет далеко не всегда приносит хороший результат. Ведь после рекламных обещаний качественного и быстрого сервиса, клиенту, возможно, придется стоять в очередях, общаться с нелюбезными или не слишком компетентными сотрудниками, что может привести к большому разочарованию. Учитывая это, потери от неудовлетворенности клиента могут оказаться чрезвычайно губительными как для продаж, так и для репутации банка в целом.

Эксперты подразделяют маркетинговые стратегии банков на имиджевые и «продуктовые». Розничные клиенты в первую очередь запоминают бренд. Лишь после того, как у них сформировался устойчивый образ банка, они ищут в перечне продуктов необходимую им услугу. При этом эффективность имиджевой рекламы сложно оценить из-за растянутости результата во времени. Реклама

розничных продуктов призвана увеличить их продажу, имиджевая реклама предназначена для повышения лояльности партнеров, создания позитивной репутации банка.

Система продвижения банковских услуг розничным или корпоративным потребителям включает в себя практически все элементы маркетинговых коммуникаций: PR, репутационные технологии, брендинг, ATL и BTL – рекламу, мерчендайзинг, сервисную политику и т.д. При этом все элементы тесно взаимодействуют, дополняют и сопровождают друг друга в рамках реализуемой маркетинговой стратегии, образуя системную комплексную систему продвижения, что и составляет суть интегрированных маркетинговых коммуникаций. Интегрированные маркетинговые коммуникации – это интегрированный коммуникативный комплекс рационализованного и оптимизированного воздействия компании на потребителя.

Также, как было рассмотрено в анализе продвижения услуг Интернет – самый прогрессивный и активно развивающийся канал коммуникации. Сайт банка – это его лицо перед Интернет – пользователями, которые составляют наиболее экономически – активную долю населения. Продвижение компании в Интернете можно разделить на два элемента: создание и поддержание корпоративного сайта и реклама на других сайтах, основная цель которой – «привести» клиента на сам сайт, где можно размещать неограниченное количество информации о продуктах. При этом разработка сайта является как основополагающим фактором «имиджевой» рекламы, так и средством «продуктовой» рекламы.

На восприятие сайта значительно влияет дизайн Интернет-ресурса. Сейчас популярно «очеловечивание» дизайнов банковских сайтов – использование в рекламных обращениях изображения людей.

Внешний вид сайта должен постоянно обновляться и совершенствоваться. Необходимость регулярного обновления относится и к информационному наполнению сайта, иначе пользователи потеряют к нему интерес. Так, можно публиковать на сайте новости банка, которые также рассылаются посетителям сайта по подписке. Преимущество этого метода в том, что часть подписчиков, получая новости по электронной почте, затем переходят на сайт банка, поддерживая его посещаемость.

Чтобы привлечь к сайту внимание, банку необходимо развивать

на нем дополнительные интерактивные сервисы (в основном, кредитные калькуляторы и предварительные анкеты, которые рассматриваются банком в режиме on-line) и организовать их качественную поддержку.

Недостаточно просто создать хороший банковский сайт, не менее важно его целенаправленно раскручивать и продвигать среди целевой аудитории. Для продвижения сайта в Интернете используются системы поисковой оптимизации.

Кроме того, корпоративное присутствие в соцсетях перестает быть сложным вопросом: соцмедиа превращаются в обязательную составляющую любой онлайн-стратегии. Как «дружить» с аудиторией и где, банк решает учитывая особенности потребителей отдельных сегментов. Главное, чтобы быть замеченным в потоке разнообразнейшей информации, бренд банка должен стать онлайн-личностью, предлагать по-настоящему выдающийся, качественный контент.

Рост интереса к социальным сетям вообще, увеличение доли мобильных пользователей плюс огромное желание продавать дают свои позитивные результаты. Главный из них – развитие таргетинга[3].

Для успешного достижения целей продвижения услуг банка в соцсетях необходимо выполнение нескольких шагов:

- 1) Оценить свою подготовку.
- 2) Определить свои задачи в соцсетях, к ним могут относиться такие, как:
 - Рост посещаемости основного ресурса.
 - *Формирование лояльности аудитории, привлечение пользователей на сайт компании.*
 - Закрепление лояльности существующих клиентов.
 - *Информационная поддержка, удержание клиентов и, как следствие, повторные продажи.*
 - Управление репутацией. *Работа с отзывами, опровержение негатива, распространение позитива.*
 - Изучение спроса: *Опросы потенциальных клиентов, внедрение новых и изучение текущих; дискуссий в соцмедиа.*
 - Информационная поддержка клиентов. *Получение обратной связи от клиентов, снижение затрат на клиентскую поддержку при сохранении качества услуги,*
 - Единовременный взлет продаж *-Вирусные технологии и «сара-*

фанное» радио.

3) Определить способы измерения успеха:

- число фолловеров и подписчиков,
- посещаемость сайта компании,
- упоминания на социальных платформах,
- доля обсуждений в социальных сетях,
- социальное влияние.

4) Стать хорошим слушателем – Социальные медиа – это не только исходящие коммуникации. Необходимо использовать их, чтобы оставаться на вершине диалогов вокруг бренда, самого банка, отрасли. Важно не только говорить, но слушать и слышать.

5) Разработать контент-стратегию, на основе данных о целевой аудитории, решаемых задач и выбора инструментов, позволяющих решать эти задачи.

6) Использовать различные способы общения с потребителями.

7) Развивать общение с клиентами – социальные сети позволяют банку участвовать в диалоге с клиентами. Поэтому важно найти образ для онлайн-личности банка, определить, в каком тоне и стиле вы будете отвечать клиентам на их сообщения.

8) Для повышения эффективности целесообразна интеграция SMM с другими инструментами интернет-маркетинга.

9) Необходимо заранее планировать кампании, выделяя области бизнеса Халык банка, которые требуют улучшения. Это позволит распределить время и ресурсы.

Для эффективного использования интернета как канала коммуникаций необходимо постоянно быть в курсе технологических изменений, стремиться к изучению новых возможностей и обучению сотрудников[4].

В настоящее время как уже было отмечено казахстанские банки имеют официальные сайты в интернете, и если не все из них предлагают услуги интернет-банкинга, присутствие в Интернете в различных других формах этими банками поддерживается. Прежде всего это использование интернет рекламы, размещение публикаций в СМИ, участие в различных отраслевых конкурсах. А также в качестве последней тенденции можно назвать развитие блоггинга. Формирование социальных сетей для казахстанских банков становится одним из важных направлений деятельности. Обсуждение в веб-конференциях – все это создает независимый от самой компании

PR-бэкграунд (фон), который может быть как положительным, так и отрицательным. И этим бэкграундом банки должны управлять: если не активно (сюда относится проведение собственных PR-мероприятий для достижения поставленных целей), то хотя бы ежедневно проводить мониторинг Сети и в случае необходимости своевременно предпринимать действия.

Список использованной литературы:

1 Попов А. Блоги. Новая сфера влияния.– М.: «Манн, Иванов и Фербер», 2008. – 336с.

2 Голдсмит Р. Вирусный маркетинг (*Viral Marketing*).– Баланс-Клуб, 2003. – 128 с.

3 Чего стоит опасаться банкирам [Электрон.ресурс]. – URL:<https://kapital.kz/finance/50850/chego-stoit-opasatsya-bankiram.html>– 2018 (дата обращения: 12.12.2018).

4 Котлер Ф., Келлер К.Л. Маркетинг менеджмент. 12-е изд. – СПб.:Питер, 2007. – 464с.

5 Дойль П., Штерн Ф.Маркетинг менеджмент и стратегии. 4-е издание / пер. с англ. – СПб.:Питер, 2007. – 542 с.

6 Завгородняя А.В., Ямпольская Д.О.Маркетинговое планирование. – СПб.: Питер, 2002. – 379 с.

МАКРОЭКОНОМИКАЛЫҚ РЕТТЕУ

МАКРОЭКОНОМИЧЕСКОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ

УДК 658.5; 658.012.2
МРНТИ 06.81.12

O.V. Lepyokhin¹
¹Zaporizhzhya National University
Zaporozhye, Ukraine

TARGET MANAGEMENT WITH THE AIM OF PROVIDING VITAL FUNCTIONS OF AN INDUSTRIAL ENTERPRISE

Abstract

Theoretical and methodological approaches are investigational to the tactical planning and intercommunication of the tactical planning and vital functions of enterprises is certain. The characteristic signs of the tactical planning and his feature are certain in a market economy. The stages of the tactical planning and спланированы parameters of vital functions (systems economic, technological, social and other indexes) are formed chosen and formed on the basis of the set strategy. Main tasks of the tactical planning is certain – development of the system of economic, technological and social indexes which will move forward implementation of select strategy of activity under principles of accessible informative support, educed strong and weak positions of industrial enterprise. Of advantage of the tactical planning for an industrial enterprise with the purpose of providing of his vital functions is described. Concrete suggestions are brought in on the improvement of the tactical planning of промышленных enterprises in the market conditions of management.

Keywords: tactical planning, industrial enterprise, life activity, strategy, target management, planning.

Лепехин О.В.¹

*¹Запорожский Национальный университет
г. Запорожье, Украина*

ЦЕЛЕВОЕ УПРАВЛЕНИЕ ДЛЯ ОБЕСПЕЧЕНИЯ ЖИЗНЕДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОМЫШЛЕННОГО ПРЕДПРИЯТИЯ

Аннотация

Исследованы теоретико-методологические подходы к тактическому планированию и выявлена взаимосвязь тактического планирования и жизнедеятельности предприятий. Характерные признаки тактического планирования и его функции в рыночной экономике. На основе заданной стратегии выбираются и формируются этапы тактического планирования и спланированы параметры жизнедеятельности (системы экономических, технологических, социальных и других показателей). Определены основные задачи тактического планирования – разработка системы экономических, технологических и социальных показателей, которая будет продвигать реализацию избранной стратегии деятельности по принципам доступной информационной поддержки, воспитывать сильные и слабые позиции промышленного предприятия. Описывается преимущество тактического планирования для промышленного предприятия с целью обеспечения его жизнедеятельности. Вносятся конкретные предложения по совершенствованию тактического планирования предприятий в рыночных условиях управления.

Ключевые слова: тактическое планирование, промышленное предприятие, жизнедеятельность, стратегия, целевое управление, планирование.

О.В. Лепехин¹

*¹Запорож Ұлттық университеті
Запорож қ., Украина*

ӨНЕРКӘСІПТІК КӘСІПОРЫННЫҢ ТЫНЫС-ТІРШІЛІГІН ҚАМТАМАСЫЗ ЕТУГЕ АРНАЛҒАН МАҚСАТТЫ БАСҚАРУ

Аңдатпа

Тактикалық жоспарлаудың теориялық-әдістемелік тәсілдері зерттелді және кәсіпорындардың тактикалық жоспарлау мен тіршілік әрекетінің өзара байланысы анықталды. Тактикалық жоспарлауға тән белгілер мен оның нарықтық экономикадағы функциялары. Берілген стратегия негізінде тактикалық жоспарлау кезеңдері таңдалып, қалыптастырылады және де тіршілік әрекетінің параметрлері жоспарланып отыр (экономикалық, технологиялық, әлеуметтік және басқа көрсеткіштер жүйесі). Тактикалық жоспарлаудың негізгі міндеттері анықталды – өнеркәсіптік кәсіпорынның күшті және әлсіз позицияларын тәртіпке келтіретін, қолжетімді ақпараттық қолдау принциптері бойынша таңдалған стратегияны жүзеге асыруды алға қарай жылжытатын экономикалық, технологиялық және әлеуметтік көрсеткіштер жүйесін әзірлеу.

Тыныс – тіршілігін қамтамасыз ету мақсатында өнеркәсіптік кәсіпорын үшін тактикалық жоспарлаудың артықшылығы сипатталады. Басқарудың нарықтық жағдайында кәсіпорындардың тактикалық жоспарлауын жетілдіру бойынша нақты ұсыныстар енгізіледі.

Түйін сөздер: тактикалық жоспарлау, өнеркәсіптік кәсіпорын, тыныс-тіршілік, стратегия, мақсатты басқару, жоспарлау.

In modern economic conditions one of the most widespread mechanisms of applying economic and administrative levers of providing vital functions of enterprises is target management. Target management is an approach, according to which every manager of an industrial enterprise should have clear goals; this will provide achievement of goals of chief executives. Actually the head of any division is assigned with a planned task, considering implementation of the plans of a higher echelon necessary.

In the process of target management with the aim of providing vital functions of enterprises it is tactical planning that is called to form for an industrial enterprise the mechanisms of implementation of the chosen strategy under the principles of development of an enterprise's activities and specified strategic indexes the enterprise wishes to attain in forecast conditions. Thus tactical planning, as a rule, is meant for a short-term period. Tactical planning has two types: current and operational.

Current planning is an administrative activity line aimed at development of parameters, measures, budgets and administrative levers with the aim of making current plans of providing vital functions of definite

spheres of an enterprise's activities or its general activities within an annual period concerning achievement of the ultimate goal in the chosen activity strategy. Current planning is realized through certain stages which can be considered generally recognized.

Let us consider in details the stages of current planning for an industrial enterprise with the aim of providing its vital functions. On the first stage information support of current planning is carried out, which consists in selection, classification and preparation for use of information, formation of a planned parameters system, selection of necessary measures, realization of a budgeting process, making of alternative current plans, methodical support. Here data of a developed strategic plan of providing vital functions is crucial information, including social parameters of an enterprise's development caused by innovations introduction [3, p. 33].

On the second stage estimation and analysis of strong and weak positions of an enterprise are carried out. They are conducted according to the procedure accepted in strategic planning. However, unlike strategic planning, in current planning strong and weak positions of an enterprise are estimated in terms of formation of possibilities for realization of the selected activity strategy. For socially-oriented planning social indexes are significant, including those representing the results of innovations.

On the third stage planned parameters of vital functions (systems of economic, technological, social and other indexes) are selected and formed on the basis of the set strategy. This stage of current planning is one of the major stages as its main task is development of a system of economic, technological and social indexes which will promote implementation of the chosen activity strategy under the principles of available information support, revealed strong and weak positions of an industrial enterprise.

The following indexes should be referred to economic indexes of an industrial enterprise: profitability, liquidity, profit margin, production and sales volumes, economic efficiency, effect, product cost, turnout rate, etc. The subsystem of social indexes includes the following: a wage rate, labour productivity, labour intensiveness, specific gravity of managers in the total amount of employees, costs of improvement of working conditions, of health and entertainment for employees, meals for employees, etc. Unlike the previous subsystems (economic and social), which can characterize an enterprise of any activity line, the subsystem of technological indexes is rather specific for every enterprise. Production capacity, equipment productivity, costs of modernization and technology

innovations, yield on capital investments, fund capacity, costs of mechanization and automation can be referred to technological indexes.

On the fourth stage selection of measures concerning attainment of planned parameters of an enterprise's vital functions under alternative principles is carried out. After determination of major indexes an industrial enterprise aims to attain first in terms of the chosen strategy implementation, it is necessary to develop measures in order to attain the parameters set. Thus they will be rather specific for definite enterprises. The examples of possible measures are as follows: mastering manufacture of new product types; modernization of technology of new product types manufacture; introduction of progressive technologies; automation of productive labour-intensive processes; development of progressive standards; introduction of integrated management systems; development of an extensive advertising campaign; introduction of advanced work methods; an increase in production capacities due to reconstruction; modernization of constructions and products' technical features, etc.

On the fifth stage budgetary planning is made, whose result should be development of realization mechanisms of the previously formed measures of providing enterprises' vital functions with minimum costs and maximum benefits. Budgetary planning is a process of forming budgets for definite entities for one year with the aim of determination of costs and receipts volumes in a natural or money form on the basis of multi-variant analysis, optimization of their structure and correspondence with the aim of achievement of the set goals of an industrial enterprise, with certain restrictions presence and influence of the factors of a performance environment being considered [5, p. 18].

Primary goals of budgetary planning for providing vital functions of enterprises are mainly as follows: minimization of losses; optimization of resource flows; release of financial resources for implementation of the most profitable projects; selection of the most prospective investment fields; selection of highly profitable, low profitable and unprofitable types of business; optimization of capital structure; increase in efficiency of present resources use, etc.

The tasks of budgetary planning with the aim of providing vital functions of enterprises are formed in the context of the goals set but are more detailed, related to contractors or entities of budgeting and have a definite period of implementation. For instance, development of costs

structure for a budget of capital investments, determination of volumes of prospective investment receipts, etc.

Budgetary planning with the aim of providing vital functions creates a number of advantages for an industrial enterprise, namely:

- comprehension of an enterprise's activities in general, of separate structural divisions or stages of a productive and economic cycle in terms of costs and receipts, which accompany them, effectiveness and efficiency;
- providing target use of an enterprise's resources;
- creation of incentive mechanisms for achievement of an enterprise's goals represented in budgets;
- performance of organizational, co-ordination and management functions;
- creation of possibilities for forecasting future problems in an industrial enterprise's activities or in its structural divisions due to changes in the internal or external functioning environments;
- revealing the most optimal way of an enterprise's development on the basis of carrying out a multi-variant analysis;
- examination of work of structural divisions and relations to other divisions as well as concentration of attention on possibilities of costs economy and receipts increase by managers and employees;
- making current management decisions in accordance with planned budgetary indexes– regulation of an enterprise's activities in all fields, etc.

On the sixth stage administrative levers (policy, procedures and rules) of attaining planned parameters of an industrial enterprise's activities with the aim of providing its vital functions are chosen.

Administrative levers are formed under principles of development of a policy, procedure, rules, etc. Policy is general administration for taking actions and making decisions, which facilitate achievement of goals. As an example, we can examine a policy aimed at standardization of computer network elements and used office equipment. Procedures are actions expedient to be carried out in a definite situation. For example, the content of service instructions for computers and office equipment determines the essence of procedures of their technical maintenance, service and repairs. The rule specifies what should be done in a specific non-permanent situation. It is meant for a definite and narrow problem: for instance, the procedure of consideration and approval of a certain document. Rules and procedures perform the following functions: specify directions of actions to employees; eliminate repetitions; form activities content; enable to

forecast events; assist to comparing to the past, to an analogue, etc. Thus, application of a policy, procedures and rules enables to make a definite organizational and regulating mechanism aimed at providing realization of certain measures with the aim of attaining major indexes of an industrial enterprise's performance.

On the seventh stage a current plan is formed. A consolidated current plan is formed for the current calendar year or financial year and should contain the following points:

1) a list of planned key indexes an organization aims to attain in terms of realization of the chosen strategy of activities, which should represent all activity lines of an industrial enterprise;

2) a list of operations (measures) whose realization will assist to attainment of the set indexes, economic effect and efficiency from introduction of planned measures;

3) a budget of an enterprise's activity on the whole.

On the eighth stage the current plan is itemized according to units of implementation (responsibility). This stage covers formation of current plans for units of implementation (divisions, services, committees, etc.). Units of implementation (responsibility) are divisions, services, groups of an organization responsible for implementation of certain works, realization of set measures and attainment of a certain level of efficiency of an enterprise's activities [8, p. 204].

On the ninth stage verification of current planning results is made.

Operational planning is a type of management activity aimed at formation of narrow, detailed, short-term plans for definite problems of an enterprise's activities; these plans are made to itemize current plans. There are many types of operational planning. Application of a definite plan depends on the application field, division, character, etc. As a rule, operational plans are grounds for performing certain functional responsibilities by definite employees.

In the field of financial planning the most widespread operational plans are the following: payment schedules, cash plans, etc.; in planning business hours they are as follows: working time funds, schemes of a working schedule, time-books of business hours, etc.; in production they are: operation and production schedules of work performance, operations schedule, operational technological schemes, arrow diagrams [7, p. 285].

Target management process is carried out by stages: setting goals for an industrial enterprise, planning of actions, tasks, functions, verification

and estimation of performance, supervision and regulation at an industrial enterprise.

Target management at an industrial enterprise with the aim of providing its vital functions is a sufficiently effective method of a strategy implementation. We consider that a manager should clearly see possible reasons for failure of a target management program among which we can distinguish the following: 1) absence of interest and support on the part of top managers; 2) deviations from a program concept; 3) difficulties in setting goals; 4) increase in office work; 5) deficit of time; 6) absence of employees' corresponding qualifications; 7) absence of individual stimuli; 8) negative influence of external environment; 9) weak integration with other elements of the organization; 10) application of unnecessary changes; 11) impossibility to unite for a definite idea implementation; 12) influence of conflicts, stresses, organizational changes.

Consideration of the features of social consequences of an enterprise's innovative development in business planning is determined by the purpose and content of business plans of industrial enterprises in market conditions.

A business plan is necessary for satisfying the needs of participants of investment, innovative and production processes. In particular, it is necessary for the following:

- 1) development of an enterprise, city, region [4, p. 357];
- 2) businessmen (owners) as a reference-point in their activities;
- 3) future partners and employees whose involvement in business is expedient;
- 4) bankers and investors whose services will be used;
- 5) hired managers during the period they perform management functions at industrial enterprises [1, p. 198].

The content of a business plan item can be considered generally accepted. In the introduction there is a general description of future activities of an industrial enterprise with the aim of providing its vital functions in the future. Exactly in the introduction it is possible and expedient to present forecast innovations and their prospective social consequences.

Social descriptions, which, as we think, should be included in the business plan of an industrial enterprise with the aim of providing its vital functions and giving a positive notification to potential investors and partners of the enterprise. In our point of view, it is expedient to include

necessary information about a social situation in the region, data on the actual and potential social obligations of the enterprise. Participation of industrial enterprises in social programs with the aim of providing their vital functions is not exceptional and that is why it is necessary to examine such activities as objectively reasonable, those necessary both in terms of marketing and competition factors and in terms of participation of staff of an enterprise, a company, a territory or a state in social development.

Mastering a technique of business-planning for an industrial enterprise is a crucial task today. Starting its activities, an enterprise clearly determined a prospect requirement for financial, material, labour and intellectual resources, sources of receipt as well as it thoroughly calculated the efficiency of resources use with the aim of providing its vital functions.

As the experience testifies, a developed business plan does not always meet the goals and requirements set. In practice a process of business-planning is sometimes accompanied with making definite mistakes. Exactly these mistakes and drawbacks result in the fact that a developed document does not perform its main functions. Why do businessmen who spent plenty of time and efforts on planning activities remain dissatisfied with the results?

The first reason for it is insufficient integration of plans made by divisions into a single business plan. Due to it separate divisions or functional services can be under risk of overrunning the schedule of an industrial enterprise's work. For instance, a sales plan can be non-agreed with a production plan: the sales department plans work with a definite set of products according to a specified schedule but at the same time the production department can manufacture either another range of products or do it according to another schedule. This seems incredible but it happens every day.

The second reason consists in the fact that paper procrastination takes plenty of time. It means, according to top managers, filling in different necessary forms and preparation of financial documents. At the same time not enough attention is paid to consideration of different strategic variants which propose alternative action plans or estimation of risk levels and volumes of product sales of an industrial enterprise.

When writing a business plan, a developer faces a number of issues and problems and quite often makes mistakes. Mistakes can arise at every stage of project development.

The first and most widespread mistake of Ukrainian developers of

business plans is an attempt to apply western methodology of development of such documents without adaptation to the specifics of the Ukrainian business environment. There are sufficient grounds to think that their peculiarities are stipulated by the features of business environments in different countries.

The major components of a business environment are as follows:

- the legislative base;
- the system of lawful standard acts;
- the system of standardization; normative and methodical support of internal activities of enterprises in a form of sets of organizational and management documentation;
- traditions of business partnership, id est. rules of conduct accepted and widely used in enterprise practice, not established by the legislation and possibly not fixed in any document but those, which do not contradict the standards of the legislation or contracts essential for participants of corresponding economic relations [6, p. 48].

Comparison of the indicated components, for example, for Ukraine and the USA, evidently shows that the business environment of the USA differs from the business environment of Ukraine. Another problem is related to western business plans. Having the structures of the document, which do not coincide, and different analytical forms it is difficult to judge if exactly this variant is suitable for development of a business plan of any definite project. Different types of business usually require reflection in business plans of absolutely (or largely) different information in different forms. Compare, for example, development and preparation of manufacture of a new airplane make and organization of a small enterprise engaged in car repairs.

Another mistake which is often made in business plans is the wrong understanding of the fact which aspects represented in such a document are determinant. As a rule, many forces are applied to development of the sections – "Financial Plan", "Analysis of Project Implementation Efficiency" but little attention is paid to analysis of the market of products (services) and to grounding of its competitiveness. But if the need in future products is overestimated, and it is a frequent case, the significance of a financial plan and efficiency analysis equals zero [7, p. 285].

We think that an essential and widespread mistake is low quality of marketing researches. There are several mistakes like these; in addition, they are often made simultaneously.

Firstly, the development of a marketing section is entrusted to people who do not have special skills in this field. Secondly, these employees, as a rule, do not have time to understand the things called marketing. Thirdly, at stably working enterprises, marketing is not a concern of separate specialists but a result of combining efforts, in particular, intellectual ones of all the staff potential of an industrial enterprise. Fourthly, their experience in planned distribution and absence of objective ideas about competitiveness of products, strategy of an enterprise's competitiveness, competitive environment and competitive advantages accepted in developed countries of market economy is not of use to Ukrainians.

Frequently mistakes are related to non-collation of prices used in calculations. It is not always important in which prices calculations are made; it is significant for them to be collated. If the domestic currency is used, as a result all calculations should be made in hryvnya. If it is estimate prices of some year, it is necessary that capital investments and current prices should be eventually brought to estimate prices of exactly this year. The mistake of non-collation of prices frequently occurs in large innovative projects where developers forget to re-estimate investments, variable and permanent prices as well.

According to the type of the estimated product the price can be called a tariff, exchange rate, rate of salary, rate of rent, trade margin, insurance premium, interest rate, etc.

We found out that all the above given terms are prices: price of the exchange rate, price of labour, price of lease and others should be calculated not as absolute but as relative indexes. Such mistakes also often occur in calculations.

The price composition can be different, but, firstly, all prices must be collated; and secondly, if you calculate prices of assembly, in future you should take into account all these additional costs. Otherwise, underestimated costs will appear; it will cause incorrect results.

The analysis of drawbacks when implementing business projects enables to reveal typical mistakes and show the benefits of professional management.

Every project or a new development, or a plan of an enterprise's reorganization requires systematic work with the aim of maximum achievement of results when following specified periods, fixed costs and certain requirements for quality. There is a brief list of mistakes which are

most often in this complicated work and influence vital functions of industrial enterprises:

1. When developing a project, responsibility is not distributed rather precisely and in a coordinated way. Projects are not developed in a hurry; they require accepting personal responsibility both for a project on the whole and for its separate parts.

We found out that in the process of budget formation it is necessary to determine the following:

- a list of skilled specialists whose activities are subordinated to the project manager and in which way;
- a list of people who give partial tasks, accept work completed and transfer it for further implementation;
- a list of people who set the periods of works and approve costs;
- who and in what form reports to management.

2. The team of project planning and management is not enough equipped with skilled personnel. Within fixed periods and at limited costs project labour resources require a special attention, both in qualitative and quantitative points. Therefore, when forming a team of project developers, it is necessary to determine the following:

- by which features project personnel are selected (professional knowledge, capability to work in team, leadership abilities, etc.);
- if the time of work on a project is an additional load (punishment or encouragement related to further career raise);
- if a person in charge of the project can refuse services of participants incapable of doing work;
- if it is possible to ignore staff problems hoping that everything will be settled without interference or to try to solve them.

3. Reiteration of mistakes of old projects and absence of willingness to study. No matter how innovative and unique every project seems to be, its implementation depends on professional knowledge and analysis of projects realized.

Methods and techniques of business-project management can and should be constantly learned with the aim of providing vital functions of an industrial enterprise in market conditions. The given methods and techniques enable to better understand the tasks of professional business-planning and project preparation management and show benefits which can be received from their realization. Consideration of the above-stated drawbacks will help to avoid considerable mistakes when developing a

business plan in the future and provide vital functions of industrial enterprises.

We made a conclusion that business-planning is a labour-intensive and complicated process, but it is extremely necessary. Planning has a special significance for providing a wide turnout of productive funds with resources, attaining high efficiency of business resources, making conditions, which provide solvency, financial stability and vital functions of enterprises on the whole. A business plan is prospects of development of an industrial enterprise for today and for the future.

References:

1 Антонюк Л.Л. Міжнародна конкурентоспроможність країн: теорія та механізм реалізації. – К.: КНЕУ, 2004. – 275 с.

2 Булеев И.П. Формирование организационно-экономического механизма управления предприятием по обработке цветных металлов. – Донецк : ИЕП НАН Украины, 1993. – С.32-34.

3 Державне управління і менеджмент: Навчальний посібник у таблицях і схемах / Г.С. Одінцова, Г.І. Мостовий, О.Ю. Амосов [та ін.] ; За заг. ред. д-ра екон. наук, проф. Г.С. Одінцової. – Харків: ХарРІДУ УАДУ, 2002. – 492 с.

4 Еременко-Григоренко О.А. Организационно-экономический механизм управления хозяйственной деятельностью предприятия: автореф. дис. на соискание науч. степени канд. экон. наук: спец. 08.06.01 «Экономика, организация и управления предприятиями». – Донецк, 1999. – 42 с.

5 Загребельный В.Н. Модель делового совершенства EFQM: глоссарий и методы / В.Н. Загребельный, В.И. Моисеев, М.В. Балухова // ММК, 2004. – №9. – С.45-49.

6 Кроніна Т.В. Бізнес план малого підприємства аналіз помилок та рекомендації запобігання їм // Економіка та підприємництво. – Запоріжжя, 2007. – №4. – С.284-288.

7 Кобилянський Л.С. Управління конкурентоспроможністю: навч. посібник. – К.: Зовнішня торгівля, 2003. – 304 с.

8 Коробов М.Я. Фінансово-економічний аналіз діяльності підприємств: навч. посіб. – К.: Т-во "Знання", КОО, 2000. – 378 с.

УДК 658.7
МРНТИ 81.88.01

Череп А.Г.¹, Бабминдра Д.И.¹

¹Запорожский национальный университет

ИННОВАЦИОННАЯ ЛОГИСТИЧЕСКАЯ ЦЕПЬ ТОВАРНЫХ И ИНФОРМАЦИОННЫХ ПОТОКОВ С ЦЕЛЬЮ ПОВЫШЕНИЯ ЭФФЕКТИВНОСТИ ПРОИЗВОДСТВЕННОЙ И СБЫТОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРЕДПРИЯТИЙ

Аннотация

Определены основные направления в определении логистики в системе управления производственными процессами на предприятиях. Приведена диаграмма над логистической цепочкой, по которой товарные и информационные потоки переходят от поставщика к потребителю на промышленных предприятиях и функциональная схема логистики, позволяющая отличить другое от ее направлений – оперативное планирование, что продиктовано стремлением сократить поставки, не снижая эффективности производственно-сбытовой деятельности предприятий. Исследован процесс транспортировки как составная часть логистического процесса, который относится к сфере производства материальных услуг промышленных предприятий. Предлагается логистический подход к организации автомобильных перевозок, предусматривающий новое методическое обеспечение, заключающееся в том, что планирование оптимального транспортного процесса должно стать базовой составляющей перевозок.

Ключевые слова: логистический подход, управление, мощность, контракты, поставщики, потребители, сбыт, запасы.

А.Г.Череп¹, Д.И.Бабминдра¹

¹Запорож ұлттық университеті

**КӘСІПОРЫНДАРДЫҢ ӨНДІРІСТІК ЖӘНЕ ӨТКІЗУ ҚЫЗМЕТІНІҢ
ТИІМДІЛІГІН АРТТЫРУ МАҚСАТЫНДА
ТАУАР ЖӘНЕ АҚПАРАТТЫҚ АҒЫНДАРДЫҢ ИННОВАЦИЯЛЫҚ
ЛОГИСТИКАЛЫҚ ТІЗБЕГІ**

Аңдатпа

Кәсіпорындардағы өндірістік процестерді басқару жүйесіндегі логистиканы анықтаудағы негізгі бағыттар анықталды.

Логистикалық тізбектің схемасы келтірілген, ол бойынша жеткізушіден өнеркәсіптік кәсіпорындарда тұтынушыға тауарлық және ақпараттық ағындар өтетін және логистиканың функционалдық схемасы келтірілген, ол оның тағы бір бағытын бөліп көрсетуге мүмкіндік береді – жедел жоспарлау, бұл кәсіпорындардың өндірістік және өткізу қызметінің тиімділігін төмендетпей, қорларды қысқартуға ұмтылумен түсіндіріледі. Логистикалық процестің бір бөлігі ретінде тасымалдау процесі зерттелді және ол өнеркәсіптік кәсіпорындардың материалдық қызметтерін өндіру саласына жатады. Оңтайлы көлік процесін жоспарлау тасымалдардың базалық құрамдас бөлігі болуы тиіс екендігін қамтитын жаңа әдістемелік қамсыздандыруды көздейтін автомобиль тасымалдарын ұйымдастыруға арналған логистикалық тәсіл ұсынылады.

Түйін сөздер: логистикалық тәсіл, басқару, қуат, келісім-шарттар, жеткізушілер, тұтынушылар, өткізу, қорлар.

Cherep O.G.¹, Babmindra D.I.¹

¹Zaporizhzhya national university

**INNOVATIVE LOGISTIC CHAIN OF COMMODITY AND
INFORMATIVE STREAMS IS WITH AIM OF INCREASE
OF EFFICIENCY OF PRODUCTIVE AND
SALE ACTIVITY OF ENTERPRISES**

Abstract

Fundamental of directions are set in determination of logistic in control system by productive processes on enterprises. An of chart over of logistic chain, on which commodity and informative streams pass from a supplier to the consumer on industrial enterprises and functional diagram of logistic, which allows to distinguish another from her directions, - operative planning, is brought, that it is dictated by aspiration to shorten supplies, not reducing efficiency of productive and sale activity of enterprises. The of process of transporting as parts of logistic process is investigational and, which behaves to the sphere of production of material services of industrial enterprises. It is offered logistic going near organization of motor – car transportations, which stipulates new methodological maintenance, which consists in that planning of optimal vehicular process must become basic component part of transportations.

Keywords:logistic approach, efficiency, stream, deliveries, managements, power, contracts, suppliers, consumers, sale, supplies.

Поскольку логистика – это управление потоками, то в процессе управления материально-техническими запасами целесообразно использовать логистический подход, который будет влиять на эффективность потока и деятельность предприятия в целом. Эффективность любого потока определяется тремя основными характеристиками: мощностью потока за определенный период, на который заключается контракт между контрагентами поставок (объем поставок или транспортировки продукции за месяц, квартал, год и тому подобное); качеством поставок при соблюдении данной мощности, которое измеряется степенью отклонения фактических параметров поставок или транспортировки от предвиденных договорами или контрактами поставщиков с потребителями, с учетом их последствий для клиентов; условиями хранения товарно-материальных запасов. Тому, мы считаем целесообразным при расчете эффективности использования материально-технических ресурсов и запасов учитывать логистическую составляющую.

Целью статьи является формирование инновационной логистической цепи товарных и информационных потоков с целью повышения эффективности производственной и сбытовой деятельности промышленных предприятий.

В предпринимательской деятельности, экономической и научной литературе специалисты Немцов В.Д. [1, с. 199], Покропивний Ф.С.

[2, с. 302], Портер М.Е. [3, с. 202], Туровцев О.Г. [4, с. 233], Шегда А.В. [5, 6, с. 266] выделяют два принципиальных направления в определении логистики. Одно из них связано с функциональным подходом к движению товара, то есть управлением всеми физическими операциями, которые необходимо выполнять при доставке товаров от поставщика к потребителю. Другое направление характеризуется более широким подходом: кроме управления товарно-рухромими операциями, оно включает анализ рынка поставщиков и потребителей, координацию спроса и предложения на рынке товаров и услуг, а также осуществляет гармонизацию интересов участников процесса движения товара.

В современных условиях, как отмечено в работах Богачева В.Ф. и др. [7, с. 66], Бойчика И.М. [8, с. 254] западные специалисты выделяют несколько видов логистики : логистика, связанная с обеспечением производства материалами (закупочная логистика); производственная логистика; сбытовая (маркетинговая, или распределительная, логистика); транспортная логистика (какая, по существу, является составной частью каждого из трех видов логистики).

Логистика является системой, которая содержит функциональные области. Между областями логистика существует связь и взаимозависимость. Для выполнения нерегулярных заказов в минимальные сроки, когда для основного производства характерный пространственное сосредоточение оборудования, создания резервов производственных мощностей (так называемых систем «островов производства»), в области закупок используются соответствующие способы, которые позволяют приобрести разнообразные материальные ресурсы, с тем, чтобы выполнить индивидуальные заказы. На рис. 1 приведена схема логистической цепи. В логистической цепи, то есть цепи, по которой проходят товарный и информационный потоки от поставщика к потребителю, выделяются следующие главные звенья: логистика снабжения, производственная логистика, логистика сбыта [9, с. 29].



Рисунок-1. Логистический подход к управлению материально-техническими запасами

Как отмечено в работах ученых Бухалкова М.И. [10, с. 101], Виноградського М.Д. и др. [11, с. 225], Виханського О.С. [12, с. 89], Володькіної М.В. [13, с. 69] каждое звено логистической цепи включает свои элементы, что в совокупности образует материальную основу логистики. К материальным элементам логистика относится: транспортные средства и обустройство, складское хозяйство, средства связи и управления. Логистическая система, естественно, охватывает и кадры, то есть тех работников, которые выполняют все последовательные операции.

В соответствии с современными задачами логистика различает два вида ее функций : оперативные и координационные.

Оперативный характер функций связан с непосредственным управлением движением материально-технических ценностей в сфере снабжения, производства и распределения и, по существу, мало чем отличается от функций традиционного материально-технического обеспечения.

Функциональную схему логистики мы наводим на рис. 2.

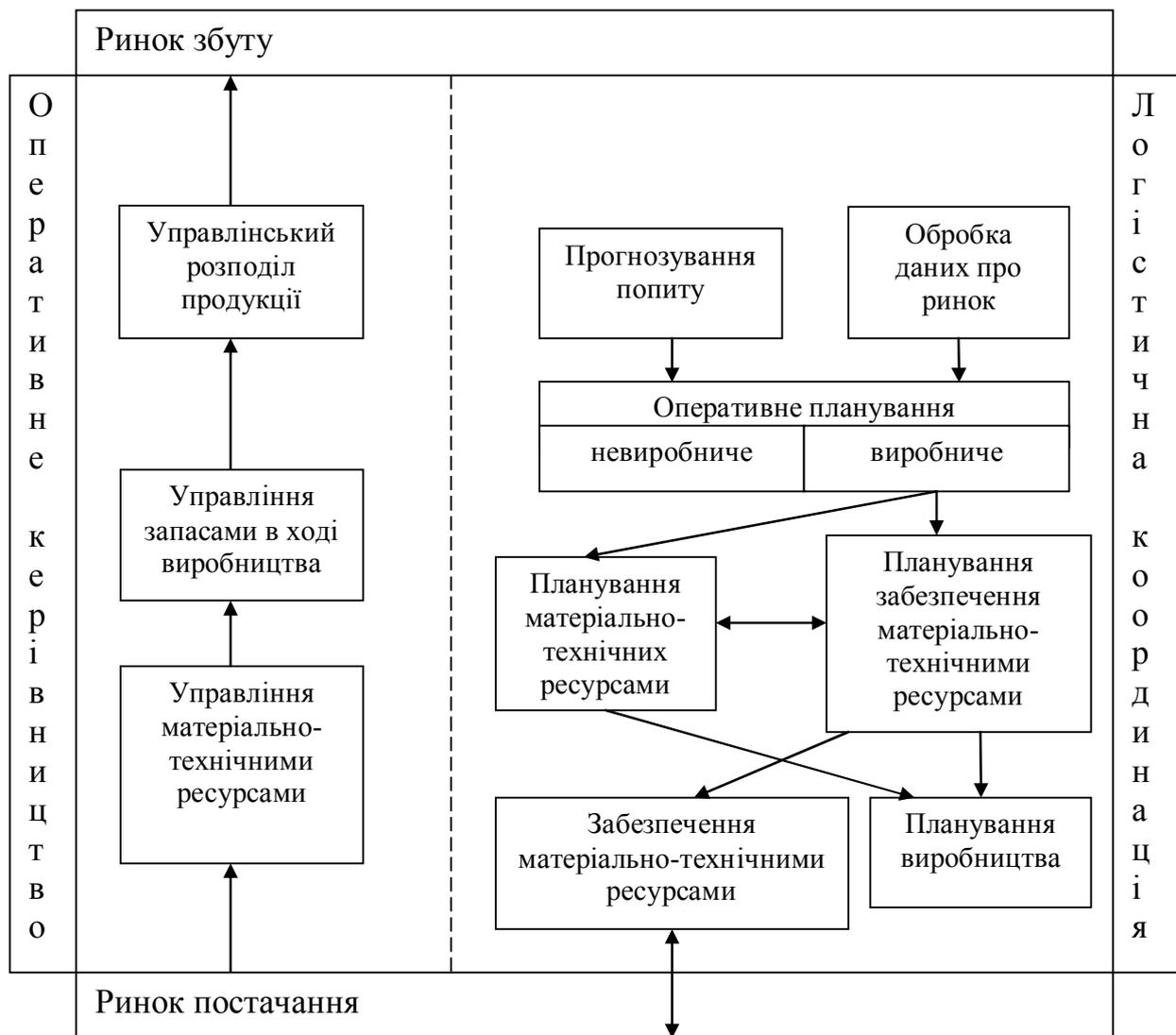


Рисунок-2. Функціональна схема логистики запасов

К функциям в сфере снабжения относится управление движением сырья и материалов, отдельных частей или запасов готовой продукции от поставщика или пункта их приобретения к производственным предприятиям, складам или торговым хранилищам.

В фазе производства функцией логистики становится управление материально-техническими запасами, включая контроль движения полуфабрикатов и компонентов через все стадии производственного процесса, а также перемещения готовой продукции на оптовые составы и розничные рынки сбыта.

Система управления материально-техническими запасами проектируется с целью непрерывного обеспечения производственной дея-

тельности всеми нужными ресурсами. Реализация этой цели достигается решением таких заданий: учет текущего уровня запаса на складах разных уровней; определение размера заказа; определение интервала между заказами.

В рамках координационных функций логистики выделилось еще одно из ее направлений – оперативное планирование, что продиктовано стремлением сократить запасы, не снижая эффективность производственной и сбытовой деятельности предприятий. Суть оперативного планирования заключается в том, что на основании прогноза спроса, корректируемого позже во время вступления реальных заказов, разрабатываются графика перевозок и в целом порядок управления запасами готовой продукции, который в итоге и определяет планирование производства, разработку программ снабжения его сырьем и комплектующими изделиями.

Транспортировка является частью логистического процесса и относится к сфере производства материальных услуг.

Ключевая роль транспортировки в логистике объясняется большим удельным весом транспортных расходов в логистических расходах, которые складывают к 50% сумме общих расходов на логистику. Управление материальным потоком в процессе транспортировки и организация транспортировки грузов является сферой транспортной логистики.

По мнению Жидельовой В.В. транспортная логистика решает такие задачи: создание транспортных систем; совместимое планирование транспортных процессов на разных видах транспорта (в случае смешанных перевозок); обеспечение технологического единства транспортно-складского процесса; выбор способа транспортировки и транспортного средства; определение рациональных маршрутов доставки [14, с. 69].

Задача выбора вида транспорта развязывается во взаимной связи с другими задачами логистики, такими, как создание и поддержка оптимального уровня запасов, выбор вида упаковки и др. Основой выбора вида транспорта, оптимального для конкретной перевозки, служит информация о характерных особенностях разных видов транспорта.

Выделяют шесть факторов, которые влияют на выбор вида транспорта: время доставки, частота отправок груза, надежность соблюдения графика доставки, способность перевозить разные грузы,

способность доставить груз в любую точку территории, стоимость перевозки.

Экспертная оценка значимости этих факторов показывает, что при выборе транспортного средства в первую очередь принимают во внимание:

- надежность соблюдения графика доставки;
- время доставки;
- стоимость перевозки.

Повышение эффективности автомобильных перевозок грузов связано с техническим усовершенствованием подвижного состава автомобильного транспорта и погрузочно-разгрузочных средств, внедрением прогрессивной технологии совершенствованием организации перевозки грузов. Технические усовершенствования позволяют увеличить скорость движения подвижного состава, сократить простои под погрузочно-разгрузочными операциями, увеличить объем партии груза, который перевозится и тому подобное.

Под технологией процесса перевозки груза понимает способ реализации людьми конкретного перевозочного процесса путем расчленения его на систему последовательных взаимосвязанных этапов и операций, которые выполняются более или менее однозначно и имеют целью достижения высокой эффективности перевозок.

Задача технологии – очистить процесс перевозки грузов от ненужных операций, сделать его более целеустремленным. Сущность технологии перевозки грузов оказывается через два основных понятия – этап и операцию.

Каждая технология должна предусматривать однозначность выполнения включенных у нее этапов и операций. Отклонение выполнения одной операции отображается на всей технологической цепочке. Чем более значительное отклонение параметров от запроектированных технологией, тем более опасность нарушить весь процесс перевозки груза и получить результат, не соответствующий проекту.

Сначала разрабатывается технология всего процесса перевозки грузов, а потом отдельных этапов. После разработки технологии этапов их необходимо рассмотреть с позиции технологического единства.

Перевозочный процесс на каждой стадии можно представить в виде определенной подсети. Политика контроля и управления в такой системе моделируется синхронизацией позиций на каждой стадии (в

каждом звене). В свою очередь, составные элементы перевозки грузов характеризуются определенными, свойственными только им закономерностями.

Операция перемещения – часть процесса перемещения, которое выполняется с помощью одного или системы совместно действующих механизмов или вручную.

В работах Гінзбург А.И. и Гончарук Т.И. отмечается, что транспортная продукция – это масса груза в натуральном выражении доставлена от места производства к месту потребления. Опыт из организации перевозок показывает, что не весь груз, загруженный в пункте производства на передвижной состав, доставляется к месту его потребления. Причина тому – потери груза, порчи, естественный спад и тому подобное [15, с. 266; 16, с. 138].

Логистический подход к организации автомобильных перевозок обуславливает новое методологическое содержание, которое заключается в том, что основной составной частью перевозок должно стать проектирование оптимального (рационального) перевозочного процесса. Под этим понимает поиск наилучших организационных и технически возможных решений, которые обеспечивают максимальную эффективность перевозки грузов от места их производства к месту потребления.

Следует отметить, что, как определяет Кейлер В.А., понятие «проектирование» означает дословно выбор задуманного, представляется правомерным относить к процессу создания не только технических средств, но и транспортной продукции [17, с. 77].

С точки зрения специализации и кооперации производства изучения транспорта нельзя ограничивать сферой отдельных материально-технических связей. Он должен рассматриваться во всей системе материально-технического снабжения от первичного поставщика к конечному потребителю, включая промежуточные этапы. И наконец, с целью максимального сокращения расходов предлагается расширить понятие «концепция логистики», включив у него весь жизненный цикл продукции – от этапа проектирования к использованию вторичного сырья и отходов предприятий.

Политика дерегулирования автомобильного транспорта и применения системы «точно в срок» способствовали расширению сферы его деятельности. Предусматривается, что и в дальнейшем технико-эксплуатационные особенности автомобильного транспорта обес-

печат ему надежное положение в условиях повышенного спроса на перевозку грузов частыми, но мелко партийными отправлениями, которые, в свою очередь, ускорят развитие автоматической обработки грузов, контейнеризации и пакетизации, а также информатика в области грузовой и перевозочной работы. Однако это приведет к увеличению стоимости транспортировки; повысится и значение качественных факторов, например, таких, как надежность и своевременность доставки продукции предприятий.

Автомобилестроительный транспорт используют для перевозки грузов преимущественно на короткие расстояния. Для этой цели служат автомобили, автомобили-тягачи, прицепы и полуприцепы. Для выполнения не транспортных работ применяются специальный передвижной состав (автокраны и тому подобное).

Для перевозки грузов предприятия используют как свой автомобилестроительный транспорт, так и транспорт общего пользования или что принадлежит другим организациям и предприятиям.

Выводы. В теории управления запасами разработаны основные системы управления ими. Одна из основных задач логистики заключается также в создании интегрированной эффективной системы регулирования и контроля материально-технических и информационных потоков, который обеспечивает высокое качество поставки продукции. С этой задачей теснейшим образом связано решение таких проблем, как: соответствие друг другу материальных и информационных потоков; контроль за материальным потоком и передача данных о нем в единый центр; определение стратегии и технологии физического перемещения товаров; разработка способов управления операциями движения товаров; установление норм стандартизации полуфабрикатов и упаковки; определение объема производства, транспортировки и складирования; расхождение между намеченной целью и возможностями закупки и производства.

К числу функций логистической координации относятся: выявление и анализ потребностей в материально-технических запасах и ресурсах разных фаз и частей производства; анализ рынков, на которых действует предприятие, и прогнозирование поведения других источников этих рынков; обработка данных, заказов и потребностей клиентов.

Названные функции логистики заключаются в координации спроса и предложения на товар. Таким образом, логистика занимается

«стыковкой» двух сфер: спросу, который предъявляется рынком и предложению, которое выдвигается предприятием, которое базируется на соответствующей информации.

Список использованной литературы:

- 1 Немцов В.Д. Менеджмент організацій: навч. посібн. / В.Д. Немцов, Л.Є. Довгань, Г.Ф. Сініок. – К.: ТОВ “ ЕксОб”, 2002. – 392 с.
- 2 Економіка підприємства: підручн. / В.М. Колот, А.О. Заїчковський, О.М. Паламарчук, Г.О. Швиданенко; за заг. ред. С.Ф. Покропивного. – [вид. 2-ге, перероб. та доп.]. – К.: КНЕУ, 2000. – 528 с.
- 3 Портер М.Е. Стратегія конкуренції: методика аналізу галузей і діяльності конкурентів / пер. з англ. – К.: Основи, 1998. – 392 с.
- 4 Организация производства и управления предприятием / Под ред. О.Г. Туровца. – М.: ИНФРА-М, 2002. – 528 с.
- 5 Економіка підприємства / За ред. А.В. Шегди. – К.: Знання-Прес, 2002. – 335 с.
- 6 Економіка підприємства: навч. посіб. / За ред. А.В. Шегди. – К.: Знання, 2005. – 431 с.
- 7 Богачев В.Ф. Стратегия малого предпринимательства / В.Ф. Богачев, В.С. Кабаков, А.М. Ходаток. – СПб.: Корвус, 1995. – 139 с.
- 8 Бойчик І.М. Економіка підприємства: навч. посібн. – К.: Атіка, 2002. – 480 с.
- 9 Череп О.Г. Методи оцінки товарно-матеріальних потоків // Формування ринкових відносин в Україні: зб. наук. пр. – К.: НДЕІ, 2010. – Вип. 4(107). – С.28-30.
- 10 Бухалков М.И. Внутрифирменное планирование: учебн. – М.: ИНФРА-М, 1999. – 392 с.
- 11 Виноградський М.Д. Менеджмент в організації: навч. посібн. для студ. екон. спец. вузів / М.Д. Виноградський, А.М. Виноградська, О.М. Шканова. – К.: Кондор, 2002. – 654 с.
- 12 Виханский О.С. Стратегическое управление. – М.: МГУ, 2001. – 252 с.
- 13 Володькіна М.В. Економіка промислового підприємства: навч. посібн.– К.: Центр навчальної літератури, 2004. – 196 с.
- 14 Жиделева В.В. Экономика предприятия: учебн. пособ./В.В.Жиделева, Ю.Н. Каптейн. – [2-е изд., перераб. и доп.]. – М.: ИНФРА-М, 2003. – 133 с.

15 Гинзбург А.И. Экономический анализ: предмет и методы. Моделирование ситуаций. Оценка управленческих решений.– СПб.: Питер, 2003.– 480с.

16 Гончарук Т.І. Конкуренція: сучасна економічна характеристика та особливості // Актуальні проблеми економіки. – 2004. – №2(32). – С.130-145.

17 Кейлер В.А. Экономика предприятия: курс лекций. – М.: ИНФРА-М; Новосибирск: НГАЭИУ, “Сибирское соглашение”, 2002. – 132с.

УДК 354.24

МРНТИ 82.13.31

Sabitova S.¹, Dzhubalieva Z.U.¹

*¹Kazakh National pedagogical university named after Abay
Almaty, Kazakhstan*

DIRECTIONS OF DEVELOPMENT OF MANAGEMENT IN COMMERCIAL BANKS

Abstract

The banking sector is the most important institution of the national economy, providing conditions for the stable development of industries and activities. In modern conditions, the activities of banks in domestic and foreign practice is complicated by the need to adapt to the influence of many external and internal factors, such as globalization, the development of Internet technologies, the slowdown in economic growth. The management of commercial banks should take into account both changes in the market related to the development of consumer needs and the emergence of new technologies that create both advantages and threats. To overcome the emerging problems, the importance of management and reorganization of existing business processes by introducing innovations and reducing vulnerability to external risks increases. The importance of developing customer focus in banks' activities to optimize the efforts and increase the flexibility of banks through the use of modern technologies for creating innovative products, their promotion and marketing in the market. The study of new opportunities for the provision of banking

services and the use of modern channels of banking products and services, the development of effective communications is an important condition in ensuring the competitive position of banks in modern conditions.

Keywords: commercial Bank management, banking sector, commercial Bank, external environment, environmental factors, Bank management development trends, business models.

Сабитова С.¹, Джубалиева З.У.¹

*¹Казахский Национальный педагогический университет имени Абая,
г. Алматы, Казахстан*

НАПРАВЛЕНИЯ РАЗВИТИЯ МЕНЕДЖМЕНТА В КОММЕРЧЕСКИХ БАНКАХ

Аннотация

Банковский сектор является важнейшим институтом национальной экономики, обеспечивающим условия для стабильного развития отраслей и сфер деятельности. В современных условиях деятельность банков в отечественной и зарубежной практике осложняется необходимостью приспособления к влиянию множества внешних и внутренних факторов, как глобализация, развитие интернет-технологий, замедление темпов экономического роста. Управление деятельностью коммерческих банков должно учитывать как происходящие на рынке изменения, связанные с развитием запросов потребителей, так и появлением новых технологий, создающих как преимущества, так и угрозы. Для преодоления возникающих проблем возрастает важность управления и реорганизации существующих бизнес-процессов за счет внедрения инноваций и снижения уязвимости к влиянию внешних рисков. Возрастает значение развития клиентоориентированности в деятельности банков для оптимизации принимаемых усилий и повышения гибкости банков за счет использования современных технологий создания инновационных продуктов, их продвижения и сбыта на рынке. Изучение новых возможностей по оказанию банковских услуг и использованию современных каналов реализации банковских продуктов и услуг, развития эффективных коммуникаций является важным условием в обеспечении конкурентных позиций банков в современных условиях.

Ключевые слова: менеджмент коммерческого банка, банков-ский сектор, коммерческий банк, внешняя среда, факторы внешней среды, тенденции развития банковского менеджмента, бизнес-модели.

С.Сабитова¹, З.У.Джубалиева¹

*¹Абай атындағы Қазақ Ұлттық педагогикалық университеті,
Алматы қ., Қазақстан*

КОММЕРЦИЯЛЫҚ БАНКТЕРДЕГІ МЕНЕДЖМЕНТТІ ДАМУ ТУРАЛЫ АНЫМАЛЫҚ

Аңдатпа

Банк секторы қызмет салалары мен салаларын тұрақты дамыту үшін жағдайларды қамтамасыз ететін ұлттық экономиканың маңызды институты болып табылады. Қазіргі жағдайда отандық және шетелдік тәжірибедегі банктердің қызметі жаһандану, интернет-технологиялардың дамуы, экономикалық өсу қарқынының баяулауы сияқты көптеген сыртқы және ішкі факторлардың әсеріне бейімделу қажеттілігімен күрделене түсуде. Коммерциялық банктердің қызметін басқару тұтынушылардың сұраныстарының дамуымен, сондай-ақ артықшылықтарды да, қауіп-қатерлерді да тудыратын жаңа технологиялардың пайда болуына байланысты нарықтағы болып жатқан өзгерістерді ескеруі тиіс. Туындайтын проблемаларды еңсеру үшін инновацияларды енгізу және сыртқы тәуекелдердің ықпалына осалдықты төмендету есебінен қолданыстағы бизнес-процестерді басқару мен қайта ұйымдастырудың маңыздылығы артады. Жұмсалатын күш-жігерді оңтайландыру және инновациялық өнімдерді құрудың қазіргі заманғы технологияларын пайдалану, оларды нарықта жылжыту және өткізу есебінен банктердің икемділігін арттыру үшін банктер қызметінде клиенттік бағдарлануды дамытудың маңызы артып отыр. Банктік қызмет көрсетулер бойынша жаңа мүмкіндіктер мен банк қызметтері мен өнімдерін өткізудің заманауи арналарын пайдалануды зерттеу, тиімді коммуникацияны дамыту қазіргі заманғы жағдайларда банктердің бәсекелестік позицияларын қамтамасыз етудің маңызды шарты болып табылады.

Түйін сөздер: коммерциялық банктің менеджменті, банк секторы, коммерциялық банк, сыртқы орта, сыртқы орта факторлары, банктік менеджменттің даму тенденциясы, бизнес-модельдер.

Introduction. The banking sector is the most important institution of the national economy, the functioning of which ensures general economic stability and security of development [1]. The search for optimal ways of developing banks in modern conditions is connected with the influence of environmental factors. Therefore, the choice of strategies by commercial banks is based on the idea of them as open systems, the success of which is determined by the timely adaptation to the changes taking place in the external environment. In former times, when studying the influence of external factors, the development of the competitive environment and the positions of banks in the banking services market were mainly assessed. At present, when considering issues of strategic management, more attention is paid to the analysis of environmental factors that significantly affect the preservation of the stability of commercial banks. This indicates a complication of the conditions of functioning and an increase in the vulnerability of the banking sector [2].

The banking sector is the most dynamically developing sector of the economy. The impact of economic crises, inflation, scientific and technological revolution, increased competition increase the risks in banking. In this connection, the processes of management of commercial banks are aimed at finding the best ways to minimize risks, maximize profits and maintain the life of banks. The solution of such problems requires the use of various methods and approaches of management, combined into the concept of management of commercial banks.

In accordance with the classic concept of management, it is possible to offer a definition of banking management, which adequately reflects its essence. Banking management is an independent type of professional activity that provides a management process aimed at achieving the goals of a bank in the context of the market and the uncertainty of the external environment [3]. This definition is based on a set of five important components that do not oppose bank management to other types of management. This ensures the formation of a systemic view of management, which allows the management of banks to master the socio-economic space with the least loss to the organization. At the same time, it is important to take into account that the nature of management activity is determined by the directions of banking activity, which are represented in the relevant market segments: in the credit market, investment, cash settlement, trust, consulting and other banking services.

The study of the problems of improving the efficiency of management in the banking sector has become important recently, as evidenced by the large number of publications by domestic and foreign authors. The increasing complexity of management processes in the banking sector under the influence of continuously changing factors of the external environment determined the purpose of this article. The solution of the goal of analyzing the existing practice and peculiarities of management development in modern conditions is based on the study of periodical materials, scientific literature, expert opinions in this field, as well as information provided on the websites of commercial banks [4].

Research methodology

For research were considered issues related to research in the field of banking. In the monograph Isaev R.A. The development trends of management concepts, approaches to the organization of business processes in commercial banks are considered. In the works of Balobanova I.T., Lavrushina OI, Gribova A.F. presents an analysis of the problems of development of strategic management in commercial banks, especially the development of the financial sector in modern conditions. In the works of M.Z. Bora and V.V. Pyatenko, “Bank Management: Organization, Strategy, Planning”, D.McNoton, “Strengthening Governance and Increasing Sensitivity to Change,” A.V. Kanaeva “Strategic management of a commercial bank. Conceptual Foundations ”along with a discussion of the directions of development of management in banks, the authors suggest various approaches to the analysis of the external environment, which determine the nature and direction of changes in the organization of management activities. In the process of conducting the study, the following methods were used: analysis of external and internal conditions that determine the directions and features of the development of banking management; synthesis; analogies, classifications of factors of the external environment of banks.

The study of analytical reviews of Kazakhstani experts, research materials of the National Bank of Kazakhstan, analytical reports of research companies made it possible to identify the features of the current stage of development of the banking sector, as well as note the similar features of management development in commercial banks with global trends. Studying the dynamics of the functioning of the banking system in changing conditions allows us to trace the interaction of all elements of macroeconomic factors faced by segments of the banking sector to identify

opportunities to maintain a balance between long-term goals and short-term requirements for the organization of efficient operations.

Research results

The development of the financial system of the Republic of Kazakhstan is unsustainable. As a result, the structure of the banking sector in Kazakhstan is characterized by constant changes (Table 1). If in 2015 there were 38 banks, then at the beginning of 2018 there were 32 banks. Currently, 28 banks are operating, and according to experts, consolidation of banks will continue in the near future (Table 1) [5-7]. Further development of consolidation of banks is possible in several directions: through the withdrawal of licenses, mergers of banks or repurchase by strategic investors. Also in the market of Kazakhstan there are several foreign banks, which are niche banks that serve the interests of foreign investors.

Table-1. Structure of the banking sector of the Republic of Kazakhstan in 2015-2018

Banking sectors structure	01.01.2015	01.01.2016	01.01.2017	01.01.2018	01.11.2018
The number of second-tier banks, including:	38	35	33	32	28
- banks with 100% state participation in the authorized capital	1	1	1	1	1
- second-tier banks with foreign participation	16	16	15	13	14
- second-tier banks	14	13	11	11	12
Number of branches of second-tier banks	395	346	349	-	-

Note: based on [5-7]

This condition is caused by the presence of a number of key problems that persist over the past years. They are mainly caused by both internal causes and restrictions from the real sector, such as [2]:

1) a limited set of services provided to large enterprises, and the inability of banks to independently accumulate a substantial amount of resources needed to finance large-scale investment projects, which determines the dependence of financing priority areas of economic development, including small and medium-sized businesses, on resources allocated by the state;

2) lending priorities by banks reflect disproportions in the structure of economic growth based on consumer demand, and not on investments;

3) the absence of internal growth points of other segments, such as insurance, when development is ensured through compulsory insurance or related insurance, such as cross-selling when lending by banks, pension annuities through the transfer of pension savings from accumulative pension funds to insurance companies, and a number of others problems.

The remaining problems affect the decline in the role of the banking sector in the development of the economy, such as the low level of activity in lending to the real sector and the sphere of small and medium business (Table 2).

As the data in Table 2 show, the share of the loan portfolio in GDP has been steadily declining over the past years.

Table-2. The role of the banking sector in the economy of Kazakhstan

Name of the indicator	01.01.2015	01.01.2016	01.01.2017	01.01.2018
GDP, billion tenge	39040,9	41308,0	45732,1	51966,8
The ratio of assets to GDP, %	46,3	57,6	55,2	46,5
Loan portfolio to GDP ratio, %	36,8	37,7	33,5	26,2
The ratio of customer deposits to GDP, %	28,5	37,8	36,7	40,7

Note: based on [5-7]

The low level of financial intermediation is largely associated with unbalanced lending and low diversification of the loan portfolio of commercial banks, as well as mainly short-term funding. Its structure is

dominated by loans provided to the services sector, in particular to the trade industries (that is, loans with a high turnover share), construction and real estate operations. Insufficient involvement of the banking sector in the process of financing small and medium-sized businesses due to their low ability to generate capital leads to a concentration of credit risk in these areas. As a result, despite the high level of demand for credit resources from the corporate sector, banks concentrate more on the provision of short-term high-yield, but at the same time high-risk consumer loans [2].

The emergence and growth of alternative (non-traditional) organizations providing financial services and the observed change in consumer behavior regarding the acquisition of financial services and products can also weaken the competitiveness of the banking sector in Kazakhstan.

Under these conditions, the development of management in banks should be directed both at solving short-term problems and at ensuring the effectiveness of their development in the long term. Accelerating the transformation of banking institutions into more strategically oriented and technologically advanced financial institutions with a flexible operating structure can help maintain leadership in a changing external environment. The significance and complexity of this issue can be characterized by the fact that experts annually assess the impact and priority of the role of certain factors in maintaining the sustainability of the development of the banking sector. In particular, it can be noted that the most important macroeconomic factors affecting the pace of long-term growth of the banking sector, in the forecast of the development of the banking sector of the company Deloitte in 2018 [8], were named:

- customer focus,
- revision of the regulatory framework,
- technology management
- reducing the level of cyber-risks,
- financial and technological projects and large IT companies,
- rethinking of labor resources.

In the forecast of the development of the banking services market in 2019. This company also noted the need for strategic transformation in the areas of regulatory compliance, risk-management, confidentiality and talent management [9].

Under the influence of these factors, banks have to solve not only operational tasks, but also carry out the business transformation necessary to ensure sustainable growth and maintain a balance between long-term and short-term needs.

The influence of customer focus on increasing the sustainability of banking development is due to the fact that long-term sustainable growth in the banking sector is possible under the condition of a radical transition from the existing approach, which focuses on product and sales growth, to a client-oriented approach, and improving strategies for relevant.

The impact of the external factor, as a revision of the regulatory framework, is aimed primarily at solving the problems of high levels of non-performing loans and the shortage of long-term funding sources, which have a disincentive effect on the credit activity of banks. To solve the problem of low asset quality, in 2012, several mechanisms for “cleaning up” the balance of banks were put in place. To activate the work of banks to improve the quality of loan portfolios, from January 1, 2016, a maximum limit of non-performing loans at the level of 10% was introduced as a prudential standard.

The concept of development of the financial sector of the Republic of Kazakhstan until 2030 involves several stages. At the same time, the successful implementation of measures at each of them will create the basis for the further sustainable development of the financial system until 2030 and further under the conditions of new world trends [2].

Another important factor is the increased availability of the Internet and the development of digitalization [10].

According to the experience of foreign countries, as well as the spread of experience in domestic banks, it can be argued that the development of a mobile payment system provides the ability to make transfers and other payments quickly and conveniently. At the same time, various technological models are used – with the participation of banking and non-banking players [11].

“Open banking means providing access to customer bank accounts using open APIs for third-party vendors. This stimulates the emergence of new financial solutions, increases competition and thereby leads to a reduction in the cost of services. The blockchain technology offers opportunities for cost savings and process optimization for existing financial institutions and new market players. The main advantage of the blockchain is high reliability and transparency.

Kazakhstan is also working to create a mobile payment system for making instant payments on a mobile phone number, banks are working on developing infrastructure, expanding the range of new services, and technological solutions using AFC technology. New services for accepting

payments using QR codes appear on the market ”[11]. The National Bank of Kazakhstan, together with the banking community, is implementing a number of new initiatives on the digitalization of financial services. Since the beginning of 2019. It is planned to launch the interbank instant payment system, which is intended for online payments between clients of various banks in an instant mode [12].

Currently, the National Bank of Kazakhstan also develops requirements for the creation of Open Platforms (Open API) in the financial industry. The Law “On Payments and Payment Systems” has already laid the foundations for this interaction of third-party and main payment service providers to provide access to a client’s bank account. “The National Bank will contribute to the development of new services by developing recommendations, standards for interaction when using KPIs, technical requirements ensuring both the development of services and the safety of their use,” the regulator’s press service emphasized [13].

The influence of an external factor, such as an increase in cyber risks relevant in foreign practice, should also be taken into account in the activities of Kazakhstan banks. First of all, this concerns the development of personal data protection systems for consumers of financial services, making appropriate changes in the technological processes of banks. The potential of cyber risks increases with increasing interconnectedness in the banking ecosystem, the rapid introduction of new technologies and the preservation of dependence on the inherited infrastructure. Since the transformations taking place in many banks are largely due to technology, they must ensure that when various cyber-risk changes are made, they are really taken into account and managed, which increases the importance of risk-management in the future development of banks.

Thus, the changes taking place in the external environment, in particular with the development of modern technologies, determine both changes in the technical capabilities of banks and market demands, as well as make permanent changes in the organization of management of commercial banks. As a result, the concepts of “Bank 2.0” or “Bank 3.0” (or Bank of the Future), describing the direction of development of business models of banks in the future, the need to develop new business processes and technologies, the direction of changes in sales of products services, sales channels, KPI strategies and indicators, development of the organizational structure of banks, etc.

That is, the direction of development of banking management can be characterized by a change in business models, of which the Bank-3.0 model (bank-future) is developing in the present conditions [14]:

1) Bank 1.0 is a traditional conservative bank that does not (or minimally) use modern technologies, methods and standards in its work. The bank's business processes are not described, there is no detailed long-term development strategy, operational risks are not developed on a systematic basis, weak or inefficient automation of business processes, there are no personnel motivation systems, products (services) and sales channels do not partially meet the needs of customers.

2) "Bank 2.0" is a mid-level bank with normal operation of technologies and control systems. In such a bank, many business processes are described and optimized, there are personnel motivation systems, customer service quality standards, products (services) and sales channels that meet most customer.

3) "Bank 3.0" is a modern innovative bank, in which business processes and technologies are almost perfectly aligned, a detailed long-term strategy for all levels of management is developed, all established KPI are implemented, new products (services) and sales channels are constantly developed and implemented; high quality of service and customer satisfaction, active support of the bank's management of projects and development objectives

The reorientation of banking activities from speculative business to the real economy requires the organization of a system of internal control over all activities of a bank. Therefore, at the moment, before commercial banks, the need to improve the quality of banking management and all its components: risk management, financial management, organization and marketing is coming to the fore. To do this, in the development of banking institution management systems, various methods of analyzing and optimizing business processes are applied, like [15]: - benchmarking, crowdsourcing, process business logic analysis and others.

Taking into account the changes taking place, it is possible to note the need for innovative changes in the organization and management of banks (table 3).

Table-3. Bank 3.0 –key innovations and features

№	Field of activity	Innovations and features
1	Sales channels	Self-service channels – the main channel for sales and sales of products and services of the bank. Examples: BankCenterCredit, HalykBank, KaspiBank [14]
2	Social networks Internet	Actively used as a channel for sales and communications with customers. Used in scoring technologies.
3	Loyalty programs (bonus)	Examples of "Citi Bank Select", "Caspibank"
4	Special units	On the development, testing and implementation of innovative products and technologies. For example, “Alfa-Bank” – “Alfa-Laboratory”, “Sberbank” – “Sbertech”, etc.
5	Crowd sourcing (internal and client)	Examples: kaspi.kz, myHalyk.kz [16]
6	Quality of service And increasing customer focus	Uniform corporate standard of service quality. Constant monitoring of customer satisfaction. Quality Management System.
7	Business processes and management	Unified electronic bank management center, unified electronic knowledge base on business processes for all employees. All business processes are described graphically, on the basis of which the cost of products and the optimal number of personnel are calculated.
8	BigDataManagement	Collection, storage and use of large amounts of data in building relationships with each specific client
9	Cyber Risk Management	Due to the increased use of robotic process automation (RPA) and the use of cognitive technologies, it is necessary to develop a cybersecurity protocol in the design and control of these systems. Cyber -risk must become the dominant component in

	each solution [8].
--	--------------------

Note: given by source [8, 14, 16]

As the existing experience shows, in the process of adapting to the changes taking place, banks should make changes to the management organization, plan to release new services and ways to serve consumers. Used innovations provide competitive advantages in the products and services offered by banks (Table 4) [14]. These transformations are carried out in individual banks with varying degrees of activity, taking into account the different scope of activities, available opportunities, and management features [17, 18].

Table-4. Innovative products and competitive advantages of banks

Service \ product	Area sand innovations
Bank cards	Possibility of ordering, blocking, re-linking cards between accounts, limit management through RBS. Linking cards of third-party banks through RBS. The card without tangible media based on NFC (Near Field Communication) technology, plastic rejection. Multi-cards (aggregators), for example, Coin, transition to the use of QR codes
Business cards (self-collection)	The possibility of withdrawal / deposit of funds (proceeds) to the company's account on the business card at any convenient time
Remote Banking	The ability to perform all operations (including opening deposits), personal electronic financial manager, integration with payment systems (WebMoney, PayPal, etc.), online accounting
Cobranding Products	Plastic cards, deposits and other products sold in partnership with organizations from other industries

Source: [14, 16]

The considered areas of innovative changes are observed both in the practice of foreign and domestic banks, which confirms the increasing complexity of the tasks facing Kazakhstani banks in maintaining sustainable development and maintaining competitive advantages in the market.

Conclusion. The need to introduce the considered changes is due to the need to adapt to changes in the external environment and maintain competitive positions in the banking services market, improve the quality of services, and reduce the cost of supplying bank products and services.

In addition, the emergence of new technologies contributes to the emergence of new products and services of banks, the emergence of new formats of financial services, and at the same time increases the level of risk, which requires the continuous development of business models of commercial banks. You can also note the transformation in the activities of regulatory bodies due to the decline in the performance of previously applied measures and the need to find more effective approaches and mechanisms to improve the efficiency of the banking sector [19].

Based on the conducted research, it can be concluded that in modern conditions the development of banking institutions managements should be focused both on resolving issues of compliance with current market requirements and on creating conditions for ensuring long-term sustainable development.

References:

1 *Ledovskikh I. How many banks will remain in Kazakhstan? Electronic resource. URL: <https://kursiv.kz/news/finansy/2018-10/skolko-bankov-ostanetsya-v-kazakhstane>*

2 *The concept of development of the financial sector of the Republic of Kazakhstan until 2030, approved by the decree of the Government of the Republic of Kazakhstan of August 29, 2014, No. 954*

3 *Bank management: a tutorial / E.G. Shershneva, E.S. Kondyukova. – Ekaterinburg: Publishing House Ural. Un-ta, 2017. – 112 p.*

4 *Sklyarenko V.V. Banking Management: A Manual: An Electronic Resource. URL: <http://studok.net/book/69-bankovskij-menedzhment-uchebnoe-posobiesklyarenko-vv.html>*

5 *The current state of the banking sector as of 01/01/2016. Electronic resource. URL: <https://nationalbank.kz/cont/kfn/0/0/publish0-1095003.pdf>*

6 *The current state of the banking sector on 01/01/2017, Electronic resource. URL: https://nationalbank.kz/cont_01.01.2017.pdf*

7 *The current state of the banking sector as of 01/01/2018. Electronic resource. URL: https://nationalbank.kz/cont_01.06.2018%20.pdf*

8 *2018 Banking Outlook .Accelerating the transformation. Electronic resource. URL: <https://www2.deloitte.com/kz/ru/pages/financial-services/articles/gx-banking-industry-outlook.html>*

9 2019 *Banking and Capital Markets Outlook. Reimagining transformation. Electronic resource.*

URL:<https://www2.deloitte.com/global/en/pages/financial-services/articles/gx-banking-industry-outlook.html>

10 *Motovilov O.V., Belozarov S.A. Banking: a textbook. – M.: Prospect, 2014. – 408 p.*

11 *Ledovskikh I. The main global trends in the development of the financial market are named. // Electronic resource. URL: <https://kursiv.kz/news/finansy/2018-08/nazvany-osnovnye-mirovye--rynka>*

12 *The National Bank of Kazakhstan is actively developing the digital financial infrastructure in Kazakhstan / Information message of 12/24/2018. Electronic resource. URL: <https://nationalbank.kz/cont8118.pdf>*

13 *Tashtamirov M.R. Trends in the development of the banking system and its stability in the conditions of a negative economic situation // Internet-journal “SCIENCE”. Volume 9, No. 1 (January-February, 2017) Electronic resource. URL: publishing@naukovedenie.ru*

14 *Bank 3.0: strategies, business processes, innovations: monograph / R.A. Isaev. – M.: INFRA-M, 2019. – 161 p. – (Scientific thought). Electronic resource. URL: www.dx.doi.org/10.12737/18652*

15 *Mushrooms A.F. Methods and models of strategic management of commercial banks: monograph / A.F. Mushrooms, B.S. Boldin; Grew up Acad. natural science. – M.: Acad. Science, 2015. – 225 p.*

16 *The data of the official site of commercial banks kaspi.kz, Halyk.kz.*

17 *The financial sector is not keeping pace with the economic globalization of Kazakhstan. Electronic resource.*

URL:<https://www.zakon.kz/4946260-finansovyy-sektor-ne-uspevaet-za.html>

18 *Competitiveness of the financial sector of Kazakhstan remains weak / November 02, 2018. Electronic resource.*

URL:https://forbes.kz/process/expertise/konkurentosposobnost_finansovogo_sektora_rk_ostaetsya_slaboy/

19 *Kazakhstan switches to the countercyclical regulation of the banking sector. Electronic resource. URL: <https://kapital.kz/finance/44420/rk-perehodit-na-kontrciklihnoe-regulirovanie-bankovskogo-sektora.html>*

УДК 331.5
МРНТИ 06.77.61

Беласарова А.¹, Закиева Ж.К.¹

*¹Казахский Национальный педагогический университет имени Абая,
г. Алматы, Казахстан*

СТАТИСТИЧЕСКИЙ АНАЛИЗ СОСТОЯНИЯ И РАЗВИТИЯ РЫНКА ТРУДА В РЕСПУБЛИКЕ КАЗАХСТАН

Аннотация

В статье исследуются понятия рынка труда и занятости, основные элементы рынка труда как экономической категории. Отмечено, что развитие рынка труда отражает влияние как социальной, так и экономической политики государства. Рассмотрена методология исследования занятости в Республике Казахстан. Показаны основные индикаторы рынка труда за 2010-2018 гг.: экономически активное население, занятое население, безработное население и уровень безработицы. Одними из основных показателей социального и экономического состояния страны являются уровень безработицы и элементы ее структуры. Используются статистические методы исследования состояния развития рынка труда. Показаны проблемы занятости населения на данном этапе. Рассмотрены пути совершенствования управления занятостью в свете реализации государственной программы «Дорожная карта занятости-2020», указаны достижение конкретных результатов в ходе реализации задач, поставленных в программе. Отмечено, что государство играет регулируемую роль в постоянном поддержании сбалансированности экономических приоритетов и приоритетов занятости в программах экономических преобразований. Реализация программных документов способствует росту занятости населения, в том числе продуктивной занятости, нацелены на повышение конкурентоспособности человеческих ресурсов.

Ключевые слова: рынок труда, занятость, безработица, самозанятое население, уровень безработицы, выборочное обследование,

А.Беласарова¹, Ж.К.Закиева¹

*¹Абай атындағы Қазақ Ұлттық педагогикалық университеті,
Алматы қ., Қазақстан*

ҚАЗАҚСТАН РЕСПУБЛИКАСЫНДАҒЫ ЕҢБЕК НАРЫҒЫНЫҢ ЖАҒДАЙЫМЕН ДАМУЫН СТАТИСТИКАЛЫҚ ТАЛДАУ

Аңдатпа

Мақалада еңбек нарығы және жұмыспен қамту ұғымдары, экономикалық категория ретінде еңбек нарығының негізгі элементтері зерттеледі. Еңбек нарығының дамуы мемлекеттің әлеуметтік және экономикалық саясатының әсерін көрсетеді. Қазақстан Республикасындағы жұмысбастылықты зерттеу әдіснамасы қарастырылған. 2010-2018 жылдардағы еңбек нарығының негізгі индикаторлары көрсетілген: экономикалық белсенді халық, жұмыспен қамтылған халық, жұмыссыз халық және жұмыссыздық деңгейі. Елдің әлеуметтік және экономикалық жағдайының негізгі көрсеткіштерінің бірі жұмыссыздық деңгейі мен оның құрылымының элементтері болып табылады. Еңбек нарығының даму жағдайын зерттеудің статистикалық әдістері қолданылды. Дәл қазіргі кезеңде халықты жұмыспен қамту мәселелері көрсетілді. «Жұмыспен қамту 2020 жол картасы» мемлекеттік бағдарламасын іске асыру аясында жұмыспен қамтуды басқаруды жетілдіру жолдары қарастырылып, бағдарламада қойылған міндеттерді іске асыру барысында нақты қол жеткізілген нәтижелер көрсетілген. Мемлекеттің экономикалық қайта құру бағдарламаларында жұмыспен қамтудың басымдықтары мен экономикалық басымдықтарының теңгерімін тұрақты түрде қолдап отыруда реттеуші рөл атқаратыны атап өтілді. Бағдарламалық құжаттарды іске асыру халықтың жұмыспен қамтылуына, оның ішінде нәтижелі жұмыспен қамтылуына ықпал етеді, адам ресурстарының бәсекеге қабілеттілігін арттыруға бағытталады.

Түйін сөздер: еңбек нарығы, жұмысбастылық, жұмыссыздық, өз бетінше жұмыспен қамтылған халық, жұмыссыздық деңгейі, іріктеп зерттеу, Жұмыспен қамту 2020 жол картасы.

A.Belasarova¹, Zh.Zakiyeva¹

*¹Kazakh National pedagogical university named after Abay,
Almaty, Kazakhstan*

STATISTICAL ANALYSIS OF THE STATE AND DEVELOPMENT OF THE LABOR MARKET IN THEREPUBLIC OF KAZAKHSTAN

Abstract

In article concepts of a labour market and employment, basic elements of a labour market as economic category are opened, the methodology of its research in Republic Kazakhstan is considered. The basic indicators of a labour market for 2010-2018 years are shown: economically active population, an employed population, the jobless population and a rate of unemployment. There used methodology of statistical analysis. Problems of employment of the population at the given stage are shown. Ways of perfection of management by employment in a view of realization of the state program «the Motoring map of employment-2020» are considered, specified achievement of specific results during realization of the problems put in the program. It was noted that the state plays a regulatory role in maintaining the balance of economic priorities and employment priorities in the programs of economic transformation. The implementation of program documents contributes to the growth of employment, including productive employment, aimed at improving the competitiveness of human resources

Keywords: labor market, employment, the self-employed, the unemployment rate, a sample survey, the Motoring map of employment-2020.

Рынок труда является важной частью любой экономической системы, поскольку его состояние в значительной степени определяет темпы экономического роста данной системы. С другой стороны рынок труда является важным элементом социально-экономической политики государства. То есть рынок труда отражает влияние как социальной, так и экономической политики государства. Рынок труда – это понятие, которое отражает динамику занятости населения.

Основными элементами рынка труда являются спрос на рабочую силу и предложение рабочей силы. Спрос на работников определяется потребностью работодателей в рабочей силе. Предложение рабочей силы зависит от численности и состава лиц, желающих трудоустроиться, по полу, возрасту, образованию, профессионально - квалификационному составу[1].

Одними из основных показателей социального и экономического состояния страны являются уровень безработицы и элементы ее структуры. Сдерживание роста безработицы, как и эффективное функционирование рынка труда в целом, является необходимым условием поддержания уровня жизни населения.

В настоящее время большинство стран мира при формировании данных о занятости населения и безработице используют метод выборочных исследований рынка труда, проводимых путем опроса населения, а также позволяющих производить измерение занятых экономической деятельностью, безработных и экономически неактивных лиц в соответствии с критериями Международной организации труда (МОТ).

В Казахстане исследование занятости населения проводится ежеквартально с 2001 года, в ходе которого обследуются около 75 тыс. человек в возрасте от 15 лет и старше. Исследованием охвачены все регионы страны.

Методология учета основных индикаторов рынка труда, включая численность самостоятельно занятого населения, применяемая Агентством Республики Казахстан по статистике, соответствует международным стандартам МОТ.

Согласно Международной классификации статуса занятости (ICSE-1993) занятые делятся на наемных (оплачиваемых) работников и самостоятельно занятых. Структура самостоятельно занятого населения в статистических данных определяется в соответствии с «Методикой определения численности самостоятельно занятых, уровня их среднемесячных доходов и численности безработного населения в Республике Казахстан», утвержденной приказом Агентства РК по статистике №3 от 10.01.2013 г. [2].

Согласно названной Методике в Казахстане все самостоятельно занятые лица разделены на 2 группы: продуктивно занятые и непродуктивно занятые (см.таблицу 1).

Таблица-1. Группы самостоятельно занятого населения в Казахстане

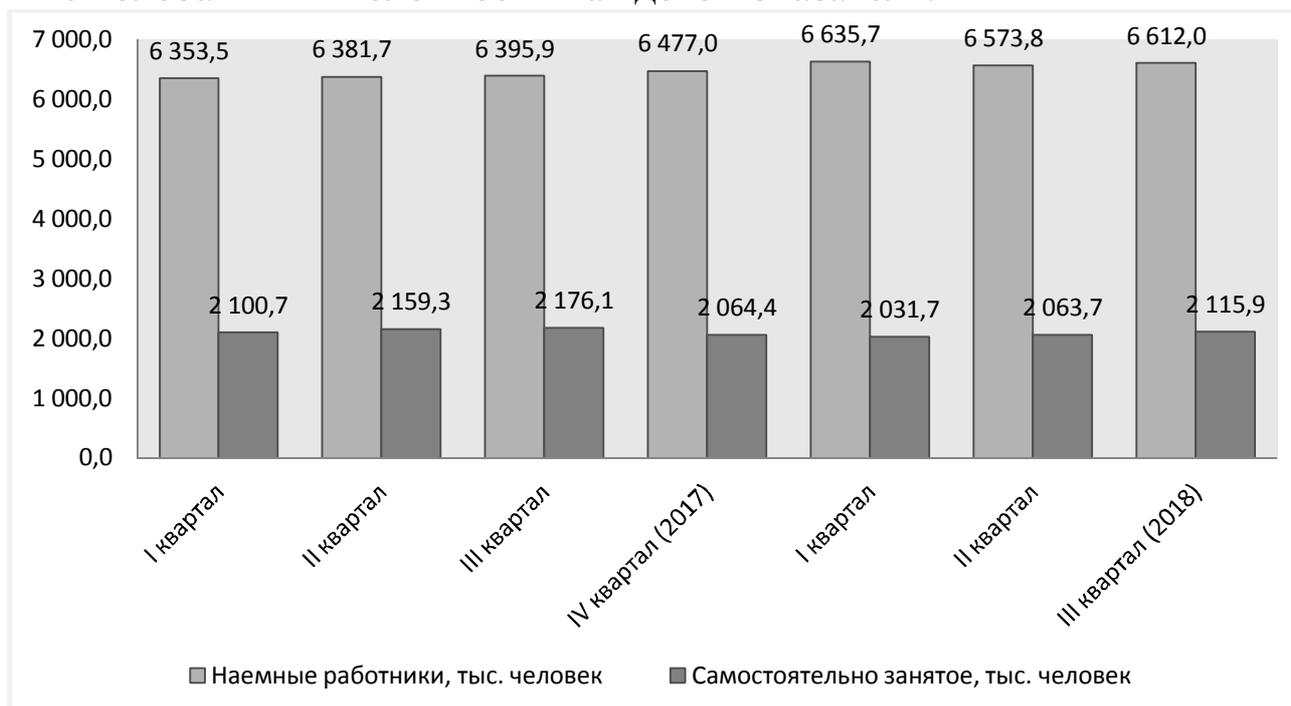
Самостоятельно занятые:	
Продуктивно занятые:	Непродуктивно занятые:
работодатели;	на индивидуальной основе (недействующие из числа зарегистрированных и незарегистрированные);
на индивидуальной основе (зарегистрированные и активно действующие), с доходами выше величины прожиточного минимума;	в личном подсобном хозяйстве производством продукции для собственного потребления;
в личном подсобном хозяйстве производством продукции для продажи (обмена), с доходами выше величины прожиточного минимума;	неоплачиваемые работники семейных предприятий;
члены кооператива с доходами выше величины прожиточного минимума.	на индивидуальной основе (зарегистрированные и активно действующие), с доходами ниже величины прожиточного минимума;
	в личном подсобном хозяйстве производством продукции для продажи (обмена), с доходами ниже величины прожиточного минимума;

Примечание : приведено по источнику [3]

Анализ программных документов свидетельствует о том, что в современных условиях усилия направляются на поощрение развития продуктивной занятости населения, в целях обеспечения роста доходов населения выше прожиточного минимума, что определяется ростом конкурентоспособности человеческого капитала, созданием благоприятных условий для развития предпринимательства, создания новых рабочих мест.

Опираясь на данные Комитета по статистике, исследуем динамику развития численности занятого населения за 2017-2018 гг. поквартально [3]. Как видно из рисунка 1, большая доля приходится на наемных работников, в 2018 год данный показатель составил 6 612,0 тыс. человек, тогда как численность самозанятого населения в 3-ем квартале 2018 года составила 2 115,9 тыс. человек. За два года заметных изменений в количестве и доле рассматриваемых пока-

зателей не наблюдалось. Можно обратить внимание на незначительные колебания в численности каждого показателя.



Примечание: рисунок составлен по данным Агентства РК по статистике <http://stat.gov.kz> [3]

Рисунок-1. Соотношение численности занятого населения Республики Казахстан в 2017-2018гг., тыс.чел.

По данным официальной статистики, за последние годы в Казахстане наблюдается стабильное снижение уровня безработицы. По состоянию на 3 квартал 2018 года уровень безработицы постепенно достиг уровня 4,9%, что на 2,0% ниже, чем в кризисный период 2008-2009 гг.(рисунок 2)Такому результату послужила реализация программы «Дорожная карта занятости – 2020», целью которой является повышение уровня занятости казахстанцев, содействие росту благосостояния граждан, и, несомненно, сокращение безработицы. А вот задачи, которые должны быть выполнены в рамках программы, – это вовлечение в активные меры содействия занятости самозанятых, безработных и представителей целевых групп населения, к которым относятся:

1) молодежь в возрасте до двадцати девяти лет, включая выпускников и учащихся 9, 11 классов общеобразовательных школ, организаций технического и профессионального, послесреднего,

высшего и послевузовского образования в течение трех лет после завершения обучения;

2) воспитанники детских домов, дети-сироты и дети, оставшиеся без попечения родителей, в возрасте от восемнадцати до двадцати девяти лет;

3) инвалиды, не имеющие противопоказаний для занятий трудовой деятельностью по состоянию здоровья;

4) женщины, проживающие в сельской местности;

5) лица старше 50 лет до достижения пенсионного возраста;

6) пенсионеры, вышедшие на пенсию до общеустановленного возраста;

7) лица, ранее занятые на тяжелых работах, работах с вредными (особо) и (или) опасными условиями труда и являющиеся получателями государственных пособий;

8) лица, уволенные из рядов Вооруженных Сил Республики Казахстан;

9) лица, освобожденные из мест лишения свободы и (или) принудительного лечения;

10) лица, высвобожденные в связи с ликвидацией работодателя – юридического лица, прекращением деятельности работодателя – физического лица или по сокращению численности или штата работников [3].

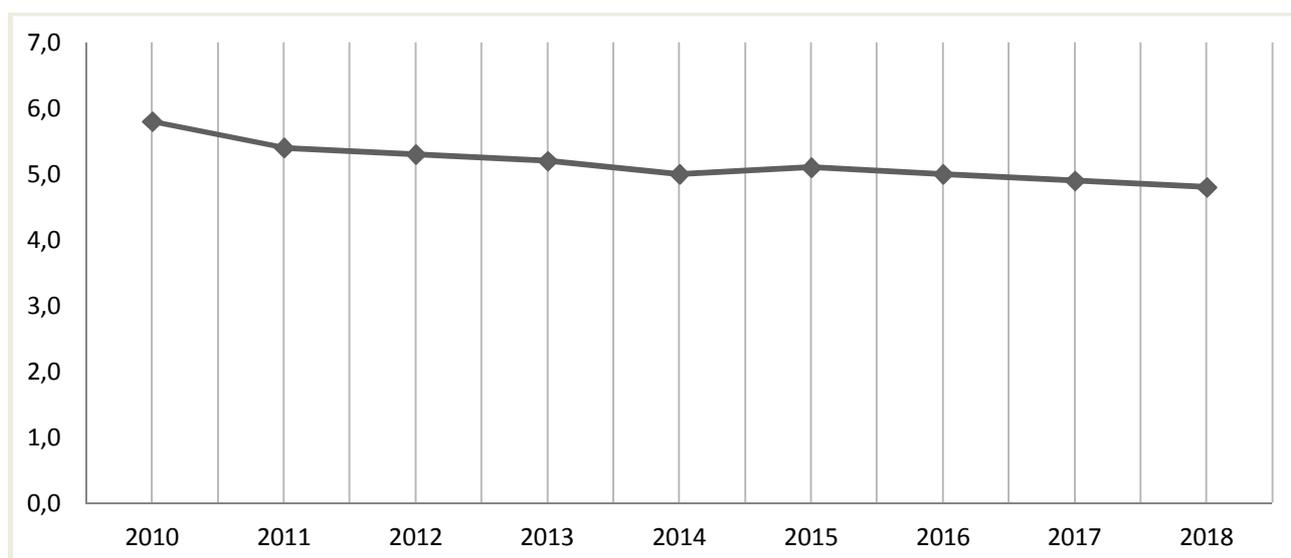
Реализация «Дорожной карты занятости – 2020» осуществляется по следующим направлениям:

1) обеспечение занятости через развитие инфраструктуры и жилищно-коммунального хозяйства;

2) стимулирование предпринимательской инициативы;

3) содействие в трудоустройстве через обучение и переселение в рамках потребностей работодателя [4].

Уровень безработицы и показатели ее структуры – одни из ключевых показателей, характеризующих состояние развития рынка труда, а также эффективность развития социальной и экономической сфер государства.



Примечание: рисунок составлен по данным источника [3]

Рисунок-2. Уровень безработицы в Республике Казахстан в 2010-2018гг., %

По данным Агентства РК по статистике по состоянию на 3 квартал 2018 г., численность экономически активного населения Республики Казахстан в возрасте 15-72 лет составила 75 083 тыс. чел., из которых занятыми являлось 71 059 тыс. чел. (94,6%), а безработными 4024 тыс. чел. (5,4%). Численность граждан, зарегистрированных в государственных учреждениях службы занятости и получающих пособие по безработице, составила 761 тыс. чел. Заявленная работодателями потребность в работниках в течение первого квартала 2018 г. составила 1 860 тыс. чел. Уровень экономической активности населения и уровень занятости составили 68,6% и 64,9% соответственно. Данные показатели отражают рост по сравнению с аналогичными показателями марта 2017 г. Так, уровень экономической активности населения вырос на 0,4%., а уровень занятости вырос на 0,5 %. В целом, за последнее десятилетие уровень занятости населения продемонстрировал значительный рост.

Структурная группировка и анализ безработных или занятых можно проводить по таким критериям, как: уровень образования, причины высвобождения (для безработных), по возрасту, продолжительности безработного состояния. Рассмотрение данных параметров позволяет выявлять закономерности в происходящих процессах на рынке труда, для выбора дальнейших направлений исследований. Применение факторного анализа позволяет комплек-

сно и системно изучать воздействие различных факторов на состояние и уровень развития процессов на рынке труда. Диагностика влияющих факторов позволяет оценивать перспективы и выявлять направления дальнейшего развития.

Государство играет регулирующую роль в постоянном поддержании сбалансированности экономических приоритетов и приоритетов занятости в программах экономических преобразований. Основная задача проводимой высшими органами власти Казахстана социальной политики – максимальное поддержание уровня жизни населения и усиление мер по социальной защите граждан, остающихся без работы. В настоящее время правительством Республики Казахстан и местными исполнительными органами с участием представителей работников и работодателей на основе индикативных планов социально-экономического развития разрабатываются и утверждаются программы занятости населения. Они направлены на создание условий для повышения уровня занятости населения. Министерством труда и социальной защиты населения РК было предложено использовать новую модель занятости населения. Ее цель будет заключаться в обеспечении продуктивной занятости населения на основе сочетания высокопроизводительного труда с низким уровнем безработицы [5].

На основе проведенного анализа состояния рынка труда в Республике Казахстан, можно сказать, что налицо положительная динамика роста занятости. Снижение уровня безработицы и увеличение уровня занятого населения наряду с увеличением заработной платы свидетельствует об успешности предпринимаемых мер государства в вопросах регулирования рынка труда.

Список использованной литературы:

1 Черемисина Н.В., Ивлиев М.И., Талалаев Д.Д. *Труд и занятость в России: экономико-статистический анализ// Социально-экономические явления и процессы.* – Тамбов, 2014. – 9 с.

2 Калкабаева А.Е. *Исследование рынка труда и занятости Республики Казахстан.* – Костанай, 2015 [Электронный ресурс] – 2015. – URL: http://ksu.edu.kz/files/nauka/kalkabaeva_a2.pdf. (дата обращения 10.12.2018г.).

3 *Труд. Официальная статистическая информация. Оперативные данные.* [Электронный ресурс] . – URL: stat.gov.kz. (дата обращения 10.12.2018г.).

4 Программа Дорожная карта занятости 2020 (Утверждена постановлением Правительства РК от 31.12.2013 №1548. [Электронный ресурс.]. –URL: <https://business.gov.kz/ru/business-support-programs/detail.php?ID=32654>(Дата обращения 2.12.2018г.).

5 Безработица в Казахстане. Kazportal.kz. [Электронный ресурс.]. – URL: <https://www.kazportal.kz/bezrobotitsa-v-respublike-kazahstan> (дата обращения 2.12.2018г.).

ЖАС ҒАЛЫМДАРДЫҢ МІНБЕСІ

ТРИБУНА МОЛОДЫХ УЧЕНЫХ

УДК 331.556; 314.7
МРНТИ 06.77.65

Канафина Г.Е.¹

*¹Казахский Национальный педагогический университет имени Абая
г. Алматы, Казахстан*

ВОЗМОЖНЫЕ ПУТИ РАЗВИТИЯ МИГРАЦИОННОЙ СИТУАЦИИ В ЕАЭС

Аннотация

Статья рассматривает экстенсивный путь развития миграционной ситуации в ЕАЭС. В экстенсивном сценарии развития миграционной ситуации в ЕАЭС рассматриваются перспективы географического расширения Евразийского экономического союза, оценивается влияние расширения на потоки трудовой миграции и социально-экономические последствия для вступающих в Союз стран. В интенсивном сценарии развития миграционной ситуации в ЕАЭС рассматриваются перспективы углубления экономической интеграции стран-участниц, оцениваются перспективы создания единого рынка труда высококвалифицированных специалистов в ЕАЭС на базе единой инновационной инфраструктуры и единого образовательного пространства.

Перспективы присоединения новых стран к Евразийскому экономическому союзу могут коренным образом повлиять на решение ряда социально-экономических проблем. К их числу следует отнести: предотвращение возможных конфликтов, зарождающихся на основе усиления миграционных процессов, а также создание механизмов интеграции и адаптации мигрантов к условиям новой социокультурной среды.

Дальнейшее расширение Евразийского экономического союза должно строиться на активном взаимодействии с другими интеграционными объединениями. В частности, странам ЕАЭС целесообразно развивать сотрудничество с Китаем в рамках проекта «Новый шелковый путь».

Ключевые слова: миграция, социально-экономические, перспективы, расширения, процессы, благосостояние, влияние, факторы.

Г.Е. Канафина¹

*¹Абай атындағы ҚазақҰлттық педагогикалық университеті
Алматы қ., Қазақстан*

ЕАЭО-дағы КӨШІ-ҚОН ЖАҒДАЙЫН ДАМЫТУДЫҢ МҮМКІН БОЛАТЫН ЖОЛДАРЫ

Аңдатпа

Мақалада ЕАЭО-дағы көші-қон жағдайын дамытудың экстенсивті жолы қарастырылады. ЕАЭО-дағы көші-қон ахуалын дамытудың экстенсивті сценарийінде Еуразиялық экономикалық одақтың географиялық кеңеюінің перспективалары қарастырылады, Еңбек көші-қон ағымына кеңеюдің әсері және одаққа кіретін елдер үшін әлеуметтік-экономикалық салдарлар бағаланады. ЕАЭО-дағы көші-қон жағдайын дамытудың қарқынды сценарийінде қатысушы елдердің экономикалық интеграциясын тереңдету перспективалары зерттеліп, бірыңғай инновациялық инфрақұрылым мен бірыңғай білім беру кеңістігі негізінде ЕАЭО-да жоғары білікті мамандардың бірыңғай еңбек нарығын құру перспективалары бағаланады.

Жаңа елдердің Еуразиялық экономикалық одаққа қосылу перспективалары бірқатар әлеуметтік-экономикалық проблемаларды шешуге түбегейлі әсер етуі мүмкін.

Олардың қатарына мыналарды жатқызуға болады: көші-қон процестерін күшейту негізінде туындайтын ықтимал жанжалдардың алдын алу, сондай-ақ көшіп-қонушыларды жаңа әлеуметтік-мәдени орта жағдайларына біріктіру мен бейімдеу тетіктерін құру.

Еуразиялық экономикалық одақты одан әрі кеңейту басқа интеграциялық бірлестіктермен белсенді өзара іс-әрекетте құрылуы тиіс. Атап айтқанда, ЕАЭО елдері "Жаңа Жібек жолы" жобасы аясында Қытаймен ынтымақтастықты дамытқан жөн.

Түйін сөздер: көші-қон, әлеуметтік-экономикалық, перспективалар, кеңейту, процестер, әл-ауқат, ықпал, факторлар.

G.E. Kanafina¹

*¹Kazakh National pedagogical university named after Abay
Almaty, Kazakhstan*

POSSIBLE WAYS OF DEVELOPING THE MIGRATION SITUATION IN THE EAEU

Abstract

The article considers the extensive way of the development of the migration situation in the EAEU. In the extensive scenario of the development of the migration situation in the EAEU, prospects for the geographical expansion of the Eurasian Economic Union are considered, the impact of the expansion on labor migration flows and socio-economic consequences for the countries joining the Union are assessed. In the intensive scenario of the development of the migration situation in the EAEU, prospects for deepening the economic integration of the participating countries are considered, the prospects for creating a single labor market of highly qualified specialists in the EAEU on the basis of a single innovation infrastructure and a single educational space are evaluated.

Prospects for new countries to join the Eurasian Economic Union may fundamentally affect the solution of a number of socio-economic problems. These include: preventing possible conflicts arising from the intensification of migration processes, as well as creating mechanisms for the integration and adaptation of migrants to the conditions of a new social and cultural environment.

Further expansion of the Eurasian Economic Union should be based on active interaction with other integration associations. In particular, it is advisable for the EAEU countries to develop cooperation with China in the framework of the New Silk Road project.

Keywords: migration, socio-economic, prospects, expansion, processes, welfare, influence, factors.

В статье рассматривается экстенсивный путь развития миграционной ситуации в ЕАЭС. В экстенсивном сценарии развития миграционной ситуации в ЕАЭС рассматриваются перспективы географического расширения Евразийского экономического союза, оценивается влияние расширения на потоки трудовой миграции и

социально-экономические последствия для вступающих в Союз стран. В интенсивном сценарии развития миграционной ситуации в ЕАЭС рассматриваются перспективы углубления экономической интеграции стран-участниц, оцениваются перспективы создания единого рынка труда высококвалифицированных специалистов в ЕАЭС на базе единой инновационной инфраструктуры и единого образовательного пространства.

Экстенсивный сценарий – перспективы расширения ЕАЭС.

Как отмечает исследователь Безвербный В.А.: «конкуренция за трудовые ресурсы, а также развитие единого рынка труда способствуют демографическому и территориальному расширению международных интеграционных объединений для достижения устойчивого социально-экономического развития. В этой связи стремление большинства интеграционных объединений к поиску ассоциированных членов и принятию новых стран видится абсолютно логичным, экономически оправданным решением»[1].

Перспективы присоединения новых стран к Евразийскому экономическому союзу могут коренным образом повлиять на решение ряда социально-экономических проблем. К их числу следует отнести: предотвращение возможных конфликтов, зарождающихся на основе усиления миграционных процессов, а также создание механизмов интеграции и адаптации мигрантов к условиям новой социокультурной среды.

Дальнейшее расширение Евразийского экономического союза должно строиться на активном взаимодействии с другими интеграционными объединениями. В частности, странам ЕАЭС целесообразно развивать сотрудничество с Китаем в рамках проекта «Новый шелковый путь».

Как отметил президент РФ В.В. Путин: «Евразийский экономический союз не стремится объединить только постсоветские государства; формируемое евразийское пространство будет иметь более широкие границы. Экономический союз может сыграть роль связующего звена между Европой и Азиатско-Тихоокеанским регионом. У взаимоотношений ЕАЭС и ЕС есть большие перспективы совместного развития, несмотря на некоторую напряженность последнего периода, а удовлетворение обоюдных экономических интересов в XXI веке может привести к формированию единого экономического пространства от Лиссабона до Владивостока. ЕАЭС

станет частью и европейского, и азиатского экономического пространства, создаст большую площадку экономического взаимодействия, «гармоничное сотрудничество экономик»[2]. Это официально засвидетельствовал и президент Александр Лукашенко, выдвинув понятие «интеграция интеграций»[3]. предполагающее тесное взаимодействие двух интеграционных структур – ЕС и ЕАЭС. По сравнению с другими примерами проявления регионализма на постсоветском пространстве, преимущество ЕАЭС – в преследовании четких задач, в основе чего лежит взаимная выгода и уважение суверенитета стран участниц.

Несмотря на возникшие в 2014 году экономические проблемы, резкое снижение курса рубля, некоторые разногласия на политическом уровне, ЕАЭС продолжает оставаться самым реальным и перспективным вариантом развития интеграционных процессов на постсоветском пространстве. Это обусловлено тем, что интеграция имеет экономическую направленность; политизация взаимоотношений в формирующемся экономическом союзе, как показал прошлогодний опыт, лишь мешает его развитию.

На сегодняшний день множество стран проявляет интерес к интеграционному объединению ЕАЭС, особенный интерес проявляется в присоединении к зоне свободной торговли ЕАЭС.

В 2015 г. заключено соглашение о создании зоны свободной торговли ЕАЭС с Вьетнамом. Рассматриваются возможности заключения подобных соглашений с Израилем, Египтом, КНР, Индией, Ираном, Пакистаном, Зимбабве, Тунисом, Сирией, Иорданией, Монголией, Албанией и с Европейским союзом.[4] Данные страны уже не один раз выражали свое желание о создании ЗСТ с ЕАЭС. Всего в Евразийскую экономическую комиссию было подано около 30 подобных обращений. Важнейшим событием в этом плане может стать реализация договоренностей лидеров России и Китая (май 2015 г.) об объединении двух проектов – ЕАЭС и «Нового Шелкового пути». Реальным механизмом такого объединения также может стать ЗСТ.

Однако, судя по всему, в обозримом будущем именно страны Центральной Азии присоединятся к ЕАЭС. Наиболее вероятным представляется вступление в ЕАЭС Республики Таджикистан. Президент Таджикистана Э.Рахмон в 2014 г. заявил о необходимости изучения экономической базы и правовых документов Евразийского экономического союза «с целью возможного дальнейшего вхождения в это новое интеграционное объединение»[5].

Одним из основных факторов вступления в ЕАЭС является обширная трудовая миграция из Таджикистана в Россию и Казахстан. Для Таджикистана эмиграция стала механизмом снижения безработицы и сокращения дефицита платежного баланса за счет поступления денежных переводов. Трудовая миграция стала не только средством выживания населения и инструментом снижения демографической напряженности, но и механизмом экономической интеграции на постсоветском пространстве снизу[6]. По данным Всемирного Банка трудовая миграция и денежные переводы занимают центральное место в развитии Таджикистана с 2000 года[7].

Население Республики Таджикистан быстро увеличивается, в то время как количество рабочих мест растет недостаточным темпом. По данным Агентства по статистике при президенте Республики Таджикистан демографический прирост в Таджикистане за 2005-2013 гг. составил 2 млн. человек (с 6,1 млн. до 8,1 млн. человек)[8]. Сельское хозяйство – единственный сектор, где наблюдается существенный рост числа рабочих мест, около 66% занятых в общей структуре занятости. Занятость в не аграрных секторах растет очень медленно или вовсе стагнирует. Лишь 18% заняты в нематериальной сфере. 36,3% населения в трудоспособном возрасте были не заняты по данным ЕАБР на 2010 г.[9] По данным обследования уровня жизни в Таджикистане, проведенным Всемирным Банком в 2007 г. трудовая миграция остается прерогативой членов бедных домохозяйств: среди 60% домохозяйств с низкими показателями уровня потребления минимум один член семьи работает за рубежом[10]. Стоит также отметить разницу в доходах трудовых мигрантов, выезжающих на заработки в Российскую Федерацию и граждан Таджикистана, работающих в Республике. По оценкам ЕАБР в среднем, мигранты зарабатывают в 3,8 раз больше, чем работник в Таджикистане с аналогичными социально-экономическими характеристиками. По данным опроса ЕАБР (вернувшихся в Таджикистан) мигрантов в 2009 году, 98% из них заявляли, что основная причина миграции – поиск работы. Более 60% уехавших из страны были безработными. Около 27% мигрантов работали в Таджикистане, но предпочли переехать в другую страну с целью поиска новой работы и более привлекательной зарплаты[11].

Стоит также отметить высокий уровень зависимости национальной экономики Таджикистана от трудовых мигрантов, а именно

от денежных переводов трудовых мигрантов. Более 90% денежных переводов приходится на Российскую Федерацию. Чем выше доля поступлений от трудовых мигрантов в ВВП страны-донора, тем больше национальная экономика страны-донора зависит от экономической ситуации в стране-реципиенте рабочей силы. По данным Национального банка Республики Таджикистан, трудовые мигранты в 2014 г. отправили около 4 млрд. долларов США, что составляет 45% ВВП страны[12], что сделало Таджикистан самым зависимым от денежных переводов государством в мире.

По информации Центрального Банка РФ, в 2014 г. из России в Таджикистан через системы денежных переводов (Anelik, BLIZKO, Contact, InterExpress, UNISStream, Western Union, Колибри, ЛИДЕР, Почта России, Золотая Корона) было переведено 3,83 млрд. дол.[13] Данную цифру нельзя считать достоверной, поскольку она не учитывает средства, вывезенные в наличной форме и переведенные через неформальные каналы. Экономический спад в Российской Федерации выявил высокую степень зависимости Республики Таджикистан от миграции. По данным Всемирного Банка, в результате резкой девальвации российского рубля, стоимость денежных переводов в долларовом эквиваленте снизилась на 8,3% в 2014 г. В начале 2015 г. стоимость денежных переводов продолжила падение: в январе-апреле 2015 г. в республику физическими лицами было перечислено 615,6 млн. дол, что на 318,6 млн. (т.е. на 34,1%) меньше показателя аналогичного периода прошлого года[14].

Денежные переводы трудовых мигрантов играют значимую социально-экономическую роль для Республики Таджикистан. Если бы не денежные переводы, уровень бедности увеличился бы с 33,8 % до 54,5 % в среднем по стране. Уровень бедности среди получающих переводы домохозяйств значительно меньше, чем в среднем по стране (18,8% против 32,2%). Денежные переводы снижают уровень бедности в сельских районах. Денежные переводы способствуют сокращению уровня бедности в Таджикистане, который снизился с 40,9% в 2012 г. до 33,8% в 2014 г. [15].

Сегодня можно наблюдать масштабную трудовую миграцию из Таджикистана в Россию. По данным ФМС России по состоянию на май 2015 г., в РФ находилось 990 300 таджикских граждан. Из этого числа самую крупную категорию составляют молодые трудоспособные мужчины в возрасте от 18 до 29 лет – 411 615 человек.

Абсолютное большинство граждан Республики Таджикистан, находящиеся на территории России – трудовые мигранты и члены их семей. Стоит отметить, что реальное число трудовых мигрантов в России из Республики Таджикистан, значительно больше, учитывая, что официальная статистика не охватывает все категории иностранцев, в частности, въехавших и пребывающих в РФ нелегально. Представители ФМС России оценивают число нелегальных мигрантов в России всех национальностей по состоянию на февраль 2015 г. в более чем 2 млн. чел., среди которых значительное количество трудовых мигрантов из Таджикистана.

Снижение валютных доходов, ужесточение миграционного законодательства и экономические проблемы в России в 2014-2015 гг. способствовали сокращению общего числа трудовых мигрантов из Таджикистана в РФ. По статистическим данным ФМС РФ потоки трудовой миграции из Таджикистана в Россию уменьшились примерно на 200 тыс. человек с 1,2 млн. до 1 млн. человек.

Вступившее в силу новое миграционное законодательство с множеством ограничений в отношении стран, не входящих в ЕАЭС и «проводниковый эффект трудовой миграции» может стать определенным притягивающим фактором в вопросе присоединения Таджикистана к ЕАЭС. Сегодня Евразийский экономический союз можно позиционировать как определенный механизм регулирования трудовой миграции, так как членство в Союзе предоставляет доступ к единому рынку труда. Россия, как основная страна-реципиент рабочей силы в ЕАЭС, в свою очередь, заинтересована не только в увеличении трудовых ресурсов, но и в легализации большого количества трудовых мигрантов из Таджикистана, а также в сохранении и укреплении интеграционных связей с бывшими советскими республиками для обеспечения оптимального демографического баланса. Кроме того, вступление Таджикистана в ЕАЭС позволит трудовым мигрантам на законном основании и в полной мере воспользоваться преференциальным режимом единого рынка труда ЕАЭС.

Таким образом, в случае присоединения Таджикистана к ЕАЭС и к единому рынку труда соответственно, можно выделить следующие эффекты в контексте трудовой миграции:

Для стран-участниц ЕАЭС (основные страны-реципиенты Россия и Казахстан):

- Рост доходов бюджетов принимающих стран за счёт уплаты подоходного налога (российский бюджет недополучает 10-40 млрд. рублей в год только от налога на доходы физических лиц).

- Оптимизация распределения рабочей силы внутри Единого экономического пространства.

- Уменьшение издержек по сдерживанию недокументированной миграции (легализация трудовых мигрантов через механизм единого рынка труда).

- Повышение рисков и угроз национальной безопасности в связи с наличием общей границы Республики Таджикистан с Афганистаном и проблемой системы санитарно-эпидемиологического надзора в Республики Таджикистан.

Для Республики Таджикистан:

- Вхождение в единый рынок труда в большей степени приведет к легализации тех трудовых мигрантов, которые работают на данный момент в странах-участницах ЕАЭС незаконным образом, чем к увеличению потоков трудовой миграции из Таджикистана. Стоит полагать, что после вступления Таджикистана в ЕАЭС трудовая миграция увеличится незначительно, примерно на 10-15%, учитывая сезонный характер трудовой миграции из Таджикистана.

- Объем денежных переводов зависит от количества трудовых мигрантов, средней заработной платы и доли доходов, которые перечисляются домой. Учитывая, что при присоединении Таджикистана к единому рынку труда, уровень заработной платы мигрантов приблизится к национальному уровню, оценки роста денежных переводов находятся в интервале 15-25% от текущего уровня, а доли переводов до 49-53 % ВВП (в предположении роста ВВП на 7%) при изменении экономической ситуации в России.

Список использованной литературы:

1 Безвербный В.А. Демографические и миграционные аспекты региональной интеграции (исследование проведено при поддержке гранта РГНФ №13-32-01305-а2). Миграционные мосты в Евразии: Материалы VII международной научно-практической конференции «Роль трудовой миграции в социально-экономическом и демографическом развитии посылающих и принимающих стран» (Москва-Ставрополь, 13-18 октября 2015 года)/ Под ред. чл.-корр. РАН Рязанцева С.В. – М.: Изд-во «Экон-Информ», 2015. – С.338.

2 Путин В.В. Новый интеграционный проект для Евразии – будущее, которое рождается сегодня // Известия. 5.10.2011. – С.5.

3 Лукашенко А. О судьбах нашей интеграции // Известия. 19.10.2011. – С.5.

4 Российская газета. Тунис предложил создать зону свободной торговли с ТС и ЕАЭС. [Электронный ресурс]. – URL: <http://rg.ru/2015/01/14/tunis-anons.html> (дата обращения 18.12.2015). Интерфакс. Зимбабве захотела заключить соглашение о зоне свободной торговли с ЕАЭС. [Электронный ресурс]. – URL: <http://www.interfax.ru/business/454338> (дата обращения: 19.11.2015). Газета.ру. Египет и ЕАЭС договорились о создании зоны свободной торговли. [Электронный ресурс]. –

URL:

http://www.gazeta.ru/business/news/2015/02/10/n_6911237.shtml (дата обращения: 26.02.2015).

5 Национальное информационное агентство Таджикистана «Ховар». [Электронный ресурс]. –

URL:<http://khovar.tj/rus/economic/43089-tadzhikistanu-i-evraziyskiy-ekonomicheskii-soyuz.html> (дата обращения: 25.12.2014).

6 Экономическое взаимодействие стран-членов СНГ в контексте Евразийского интеграционного проекта: Сборник научных статей /Отв. ред. Л.Б. Вардомский, А.Г. Пылин. Дадабаева З.А. Потенциал и перспективы вступления Республики Таджикистан в Евразийский экономический союз. – М.: ИЭ РАН, 2015. – С.262.

7 Официальный сайт Всемирного Банка. Таджикистан: Замедляющийся рост, растущая неопределенность. Доклад об экономическом развитии Таджикистана №1. Весна 2015 г.

[Электронный ресурс]. –

URL:<http://www.worldbank.org/content/dam/Worldbank/Publications/EC/A/centralasia/Tajikistan-Economic-Update-Spring-2015-ru.pdf> (дата обращения: 05.12.2015).

8 Официальный сайт Агентства по статистике при президенте Республики Таджикистан. [Электронный ресурс]. – URL: http://www.stat.tj/ru/img/b417f44e3113e555ffff3cd143d5b3fe_1404816557.pdf (дата обращения: 12.01.2016).

9 Официальный сайт ЕАБР. Оценка экономического эффекта присоединения Республики Таджикистан к Таможенному союзу и Единому экономическому пространству. [Электронный ресурс] URL:

http://www.eabr.org/r/research/centre/projectsCII/Tajikistan_CU_SES/
(дата обращения: 22.02.2016).

10 Официальный сайт Всемирного Банка. Обследование уровня жизни в Таджикистане 2007 г. [Электронный ресурс]. – URL: http://siteresources.worldbank.org/INTLSMS/Resources/3358986-1181743055198/3877319-1220620169904/Basic_Information_Document_June_08_Rus.pdf (дата обращения: 7.02.2015).

11 Официальный сайт ЕАБР. Оценка экономического эффекта присоединения Республики Таджикистан к Таможенному союзу и Единому экономическому пространству. [Электронный ресурс]. – URL: http://www.eabr.org/r/research/centre/projectsCII/Tajikistan_CU_SES/ (дата обращения: 22.02.2016).

12 Официальный сайт Национального Банка Республики Таджикистан. [Электронный ресурс]. – URL: http://www.nbt.tj/files/monetary_policy_2012_tj.pdf.pdf (дата обращения: 17.04.2015).

13 Официальный сайт ЦБ РФ. Трансграничные переводы, осуществленные через системы денежных переводов по основным странам-контрагентам за 2014 год. [Электронный ресурс]. – URL: http://www.cbr.ru/statistics/print.aspx?file=CrossBorder/Rem_countries_14.htm (дата обращения: 10.05.2015).

14 Официальный сайт Всемирного Банка. Таджикистан: Замедляющийся рост, растущая неопределенность. Доклад об экономическом развитии Таджикистана №1. Весна 2015 г. [Электронный ресурс]. –

URL: https://www.worldbank.org/content/dam/Worldbank/Publications/EC_A/centralasia/Tajikistan-Economic-Update-Spring-2015-ru.pdf

15 Официальный сайт ФМС РФ. [Электронный ресурс]. – URL: <http://www.fms.gov.ru/document/5832> (дата обращения: 03.02.2016).

Асанова А.Ж.¹

*¹Казахский Национальный педагогический университет имени Абая,
г.Алматы, Казахстан*

ИНВЕСТИЦИИ В ЧЕЛОВЕЧЕСКИЙ КАПИТАЛ

Аннотация

Инвестиции в человеческий капитал – это затраты, произведенные в целях будущего увеличения производительности труда работников и способствующие росту будущих доходов как отдельных носителей капитала, так и общества в целом. К инвестициям в человеческий капитал относят расходы на поддержание здоровья, на получение общего и специального образования; затраты, связанные с поиском работы, профессиональной подготовкой на производстве, миграцией, рождением и воспитанием детей, поиском экономически значимой информации о ценах и заработках и т.д. Для работника экономический эффект инвестиций выражается в его доходах. Для фирмы, вкладывающей деньги в развитие персонала, – в повышении производительности труда. Для общества в целом – в поддержании конкурентоспособности национальной экономики и росте ВВП.

Ключевые слова: человеческий капитал, инвестиции, образование, экономический рост, качество жизни.

А.Ж. Асанова¹

*¹Абай атындағы ҚазақҰлттық педагогикалық университеті,
Алматы қ., Қазақстан*

АДАМ КАПИТАЛЫНА ИНВЕСТИЦИЯЛАР

Аңдатпа

Адам капиталын инвестициялау – бұл қызметкерлердің еңбек өнімділігін одан әрі арттыру және тұтастай алғанда жеке капиталдың және жалпы қоғамның болашақ табыстарының өсуіне ықпал ететін шығындар.

Адам капиталын инвестициялауға денсаулықты қолдауға, жалпы және арнайы білім алуға кеткен шығындар жатады; сонымен қатар жұмыс іздеумен байланысты, өндірістегі кәсіби дайындыққа, көшкөн, босану және балаларды тәрбиелеу, бағалары мен табыстары туралы экономикалық маңызды ақпаратты іздеу және т.б. шығындарды қамтиды.

Қызметкерге инвестициялардың экономикалық әсері оның табысымен көрінеді. Фирма қызметкерлерді дамытуға қаражат салады, яғни өнімділігін арттыру үшін. Жалпы қоғам үшін – ұлттық экономиканың бәсекеге қабілеттілігін арттыру және ЖІӨ өсуін қолдау болып табылады.

Түйін сөздер: адами капитал, инвестициялар, білім беру, экономикалық өсу, өмір сүру сапасы.

Assanova A.Zh.¹

*¹Kazakh National pedagogical university named after Abai
Almaty, Kazakhstan*

INVESTMENTS IN HUMAN CAPITAL

Abstract

Investments in human capital are the costs incurred in the future in order to increase the labor productivity of workers and to promote the growth of future income both of a separate capital owners and society as a whole. Investments in human capital include the expenses of health maintenance, receiving the general and special education, the expenses connected with job hunting, training at a work place, migration, child-rearing, searching of economically significant information on the prices and earnings, etc. Economic benefit to the employee is his income. It is improving productivity for a firm that invests in staff development. Maintaining the competitiveness of the national economy and GDP growth is for society as a whole.

Keywords: human capital, investments, education, economic growth, quality of life.

В настоящее время в передовых странах мира уже практически стало общепринятым рассматривать человеческий капитал как основу государства, общества и экономики. В современном постиндуст-

риальном обществе ведущих государств мира жизненный и творческий потенциал, способности человека выступают стержнем всех социально-экономических процессов.

Будущее современной экономики будет определяться уровнем развития человеческого капитала общества. Это взаимообусловленные факторы. То есть рост наукоемкости производства приведет к необходимости развития человеческого капитала.

Как подчеркивает известный американский экономист Б.Ньюмен, отличительной чертой современной экономики является приоритет человеческих активов на предприятиях. Характер современной экономики говорит о том, что успех каждой фирмы теперь тесно зависит от качественных характеристик человеческого капитала его работников. В настоящее время специалисты при оценке стоимости компаний, учитывают не только их финансовое состояние, но потенциал человеческого капитала их сотрудников. По подсчетам экспертов, около 75% рыночной стоимости товаров, компаний «генерируется знаниями, интеллектом сотрудников компании» [1]. Более того, в западных экономиках стало общераспространенным уровень капитализации человеческого капитала компании выделять в отдельной статье отчетности под названием «гудвилл». Иначе говоря, посредством «гудвилла» высчитывается стоимость «человеческого интеллектуального капитала приобретаемой компании».

Для того чтобы перевести экономику страны в качественно новое состояние, обеспечить конкурентоспособность, гибкость и последующий экономический рост, нужны значительные инвестиции. Сегодня одной из важнейших задач становится создание экономики, в основе которой лежит развитие потенциала личности. Потенциала, который, в свою очередь, является производным от уровня доступности и качества образования, здравоохранения, информации и коммуникаций, а также достижений науки и культуры.

По определению К.Макконелай С.Брю, инвестиции в человеческий капитал – «это любое действие, которое повышает квалификацию и способности и, тем самым, производительность труда рабочих. Затраты, которые способствуют повышению чьей-либо производительности, можно рассматривать как инвестиции, ибо издержки осуществляются с тем расчетом, что эти затраты будут многократно компенсированы потоком доходов в будущем» [3].

Инвестиции в человеческий капитал имеют ряд особенностей, отличающих их от других видов инвестиций [1].

1. По мере осуществлений инвестиций в человека их доходность возрастает до момента нахождения в трудоспособном возрасте, а затем резко снижается, т.е. отдача от инвестиций в человеческий капитал зависит непосредственно от продолжительности трудоспособного периода его носителя. Поэтому его формирование выгоднее осуществлять в начальный период жизни человека, и чем раньше делаются вложения в человека, тем быстрее они оборачиваются экономическим выигрышем. Кроме того, длительные инвестиции обеспечивают более значительный и долговременный эффект; более поздние инвестиции приносят доход в течение более коротких промежутков времени.

2. Человеческий капитал подвержен физическому и моральному износу, но по мере использования способен накапливаться и умножаться. Износ человеческого капитала определяется как степенью естественного старения человеческого организма, так и степенью устаревания знаний или изменения ценности полученного образования. Увеличение человеческого капитала осуществляется в процессе периодического переобучения работника и накопления им производственного опыта, а также профилактики состояния здоровья. Если данные процессы осуществляются непрерывно, то по мере использования человеческого капитала его качественные и количественные характеристики улучшаются и увеличиваются. Образование повышает эффективность человека не только в качестве работника, но и в качестве обучающегося, т.е. ускоряет и облегчает процесс дальнейшего накопления знаний и навыков. Однако способности и возможности человека ограничены, и приобретение дополнительных знаний со временем требует от него все больше усилий.

3. Только те инвестиции в человека могут быть признаны вложениями в человеческий капитал, которые экономически необходимы, нравственно оправданы и целесообразны с точки зрения интересов цивилизованного правового общества.

4. Не все инвестиции в человеческий капитал могут быть оценены в денежной форме. Кроме денежных доходов (например, более высокой заработной платы), человек может получать также моральное удовлетворение от проделанной работы. Исторические, национальные, культурные особенности и традиции определяют характер и

виды вложений в человека. Инвестиции в человеческий капитал могут иметь социальные, психологические и другие внешние эффекты, увеличивающие доходность, но тяжело поддающиеся количественной оценке.

5. Степень риска вложений в человеческий капитал возрастает по мере увеличения объемов инвестиций в него. Индивид не может распределить или диверсифицировать свой риск, как это может сделать владелец физического капитала.

6. По сравнению с инвестициями в иные различные формы капитала, инвестиции в человеческий капитал являются наиболее выгодными как с точки зрения отдельного человека, так и с точки зрения всего общества.

В экономической литературе различают три основных вида инвестиций в человеческий капитал.

1. Расходы на образование, включая общее и специальное, формальное и неформальное образование, повышение уровня знаний, умений и навыков человека, подготовку по месту работы и т.д., являются основным видом инвестиций в человеческий капитал. Образование и профессиональная подготовка, обогащая человека знаниями и умениями, увеличивают объем человеческого капитала.

2. Расходы на здравоохранение имеют большое значение. Хорошее здоровье предполагает расходы на профилактику заболеваний, медицинское обслуживание, диетическое питание и улучшение жизненных условий, что удлиняет продолжительность жизни, повышает работоспособность и производительность труда рабочих.

3. Расходы на мобильность, благодаря которым работники мигрируют из мест с относительно низкой производительностью в места с более высокой производительностью, представляют собой наименее очевидную форму инвестиций в человеческий капитал, так как нанимаемые рабочие воплощают в себе будущий поток трудовых услуг [3]. Расходы на миграцию и поиск информации о ценах и доходах способствуют повышению мобильности, перемещению рабочей силы туда, где труд лучше оплачивается.

Кроме того, инвестиции в человеческий капитал подразделяют на вещественные и невещественные [2]. К вещественным относят все затраты, необходимые для физического формирования и развития человека (издержки рождения и воспитания детей); к невещественным – накопленные затраты на общее образование и спе-

циальную подготовку, часть накопленных затрат на здравоохранение и перемещение рабочей силы.

Источниками инвестиций в человеческий капитал следует считать вложения на уровне семьи, фирмы, государства и самого индивида. Правительства тратят государственные средства на образование, потому что хорошо образованное население поможет ускорить развитие страны. Работодатели готовы повышать квалификацию своих работников, поскольку они ожидают, что их расходы окупятся, и они получают дополнительную прибыль благодаря более высокой производительности труда работников. А сами люди часто готовы тратить не только время, но и деньги, чтобы получить образование, так как в большинстве стран более образованные, обладающие лучшими навыками работники способны заработать больше.

Инвестиции в детей являются основной формой инвестирования в человеческий капитал на уровне семьи. Эти вложения дают отдачу в виде удовлетворения определенных потребностей родителей, прямой денежной помощи со стороны детей в будущем. Центральная роль в накоплении человеческого капитала детей принадлежит родителям. Рассматриваемые инвестиции включают денежные траты на детей, такие как затраты на питание, одежду, жилье, непосредственные затраты на поддержание детского здоровья, а также неденежную составляющую – недополученные доходы вследствие замещения профессионального труда домохозяйственным, а рабочего времени – родительским. Это затраты сил, времени, здоровья родителей, эмоциональные издержки, ограничение личной свободы и возможностей развития, особенно профессионального и т.п. Инвестиции в развитие человеческого капитала детей не только являются основой их собственного развития, но и выступают ключевым ресурсом при его воспроизводстве в следующем поколении [4].

Организации играют важную роль в создании человеческого капитала. Их можно определить как самых эффективных производителей этого капитала, так как они обладают условиями, при которых может быть дана соответствующая текущим потребностям подготовка сотрудников фирмы, а также владеют информацией о наиболее перспективных направлениях вложения средств в обучение и подготовку. Инвестируя в сотрудников, фирмы стремятся активизировать их трудовую деятельность, повысить производительность труда, сократить потери рабочего времени и тем самым укрепить

свою конкурентоспособность. Средства вкладываются в организацию курсов профессиональной подготовки и переподготовки, идут на оплату расходов работников на лечение и профилактические мероприятия. Однако фирмы делают вложения до тех пор, пока инвестиции приносят прибыль, увеличивают рентабельность производства. Инвестиции в человеческий капитал на данном уровне – средство повышения эффективности производства и конкурентоспособности фирм.

Государство имеет широкие возможности для прямого и косвенного влияния на производство человеческого капитала. К обязательным мерам можно отнести формальное образование в объеме средней школы, определенные медицинские профилактические мероприятия и др. Но чтобы человек смог раскрыть и развить свой творческий потенциал, государство должно обеспечить условия для его самореализации.

В Казахстане впервые вопросы развития человеческого капитала, в том числе и определение понятия «человеческого капитала» были озвучены Президентом Республики Казахстан на 16-ом пленарном заседании Совета иностранных инвесторов в декабре 2006 года с темой «Образование и развитие человеческого капитала». «Сегодня, опираясь на достигнутые успехи, мы ставим перед собой стратегическую цель – войти в число 50 наиболее конкурентоспособных стран мира. Важнейшим фактором достижения этой цели является человеческий», – так обозначил цель и основной инструмент достижения цели Президент страны [1].

Фундаментальный вклад в развитие современной теории человеческого капитала внесли Т.Шульц, Г.Беккер, Э.Денисон, Р.Солоу, Дж.Кендрик, С.Кузнец, С.Фабрикант, И.Фишер, Р.Лукас. По их заключениям понятие человеческий капитал является естественным развитием и обобщением понятий человеческого фактора, человеческого ресурса, человеческого потенциала и интеллектуального капитала.

В то же время человеческий капитал является более широкой экономической категорией. Экономическая категория «человеческий капитал» формировалась постепенно. И на первом этапе состав человеческого капитала включал небольшое число составляющих – воспитание, образование, знания, здоровье. Причем длительное время человеческий капитал считался только социальным фактором

развития, т.е. затратным фактором, с точки зрения теории роста экономики. Считалось, что инвестиции в воспитание, в образование являются непроизводительными, затратными. Во второй половине XX столетия отношение к человеческому капиталу и образованию постепенно кардинально изменилось. Человеческий капитал формируется, прежде всего, за счет инвестиций в повышение уровня и качества жизни населения. В том числе – в воспитание, образование, здоровье, знания (науку), предпринимательскую способность и климат, в информационное обеспечение труда, в формирование эффективной бизнес-среды и экономическую свободу.

В Казахстане изучением человеческого развития, человеческого капитала занимались ученые Ю.К. Шокаманов, Н.К. Мамыров и Ф.Акчура и другие. По заключениям отечественных ученых экономистов человеческий капитал – это интенсивный производительный фактор развития экономики и общества, включающий образованную часть трудовых ресурсов, знания, инструментарий интеллектуального и организационного труда, среду формирования предпринимательства и трудовой деятельности, обеспечивающие эффективное и рациональное функционирование человеческого капитала как производительного фактора развития.

По нашим наблюдениям инновационная экономика создавалась, создается и развивается совместно и параллельно с ростом качества истощенного человеческого капитала, т.е. параллельно развитию человеческого капитала. И человеческий капитал является главным фактором ее развития. Накопленный качественный человеческий капитал служит основой фундамента экономики знаний и определяет текущий ее уровень и потолок развития. В этой связи ниже мы рассмотрим некоторые показатели инвестиций в человеческий капитал в Республике Казахстан.

Таблица-1. Внутренние затраты на НИОКР

Показатели	Годы					Рост за 5 лет %
	2013	2014	2015	2016	2017	
Наука: в том числе: внутренние затраты на НИОКР (млрд. тенге)	61,7	66,3	69,3	66,6	68,9	11,7

Составлено автором на основе данных Агентства статистики Республики Казахстан [7].

Если валовые затраты на исследования и разработки в 2013 году составили 61,7 млрд. тенге, то в 2017 году составили 68,9 млрд. тенге. Прирост за 5 лет составляет более 11,7%.

За 2016 год расходы государственного бюджета на образование составили 1,6 трлн тенге, увеличившись на 22% по сравнению с 2015. Напомним, что за последние три года среднегодовое увеличение составляло лишь 4%. Резкий рост обусловлен стартом работы государственной программы развития образования и науки, рассчитанной на 2016-2019 годы.

В структуре госбюджета расходы на образование составляют ежегодно 17-18% от всех затрат и находятся на 2-м месте после расходов на социальную помощь и социальное обеспечение. Такие данные приводит ranking.kz.



Рисунок-1. Расходы на образование [5]

Сфера образования на 80% финансируется средствами местных бюджетов, и только высшее образование и программы республиканского уровня финансируются за счет средств республиканского бюджета. Средства Нацфонда идут на строительство и реконструкцию объектов образования. За 2016 год расходы местного бюджета на образование выросли на 22% (до 1,3 трлн тенге), республиканского бюджета – на 24% (до 357 млрд тенге).

В 2016 году была введена «Государственная программа развития образования и науки 2016-2019» (ГПРОН), задачами которой являются увеличение доступности и

чества образования путем модернизации содержания и улучшения качества педагогического состава с учетом потребностей приоритетных направлений и пред-приятый ГПИИР.



Рисунок-2. Расходы Местного и Республиканского бюджетов на образование [5]

*_

Так как $ГБ = РБ + МБ$, рассматривая отдельно РБ и МБ, трансферты из РБ в МБ учитываются в расходах РБ и эти же трансферты, расходуемые МБ, учитываются в расходах МБ и происходит двойной учет суммы трансфертов. Во избежание этого расходы РБ на образование представлены без учета трансфертов

С 2017 года в Казахстане был запущен проект «Бесплатное профессиональное и техническое образование для всех». Она направлена на увеличение подготовки квалифицированных рабочих кадров на 40% и охват всех желающих получить бесплатное образование.

Также начаты работы по созданию Венчурного фонда раннего финансирования двух офисов технологического ускорения за пределами Казахстана и совместной программы ВБ «Стимулирование продуктивных инноваций» [5].

С 2018 года в рамках займа Всемирного банка началась реализация проекта «Модернизация среднего образования Республики Казахстан» по поддержке повышения качества и снижения неравенства в школьном образовании. Проект предполагает поддержку перехода на 12-летнее образование, в том числе улучшение материально-технической базы школ.



Рисунок-3. Структура расходов по ГПРОН [5]

Одним из приоритетных направлений в экономическом развитии нашего государства является сфера здравоохранения, ведь здоровье нации и в конечном итоге определяет эффективность социальной политики государства.

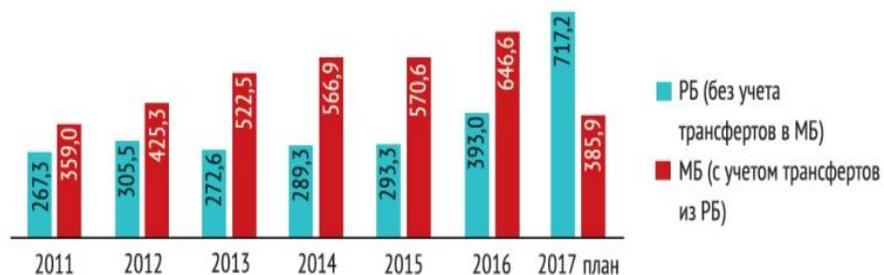
За последнее десятилетие здоровье казахстанцев, в целом, значительно улучшилось благодаря внедрению новых технологий лечения на уровне мировых стандартов, тем не менее государство озабочено здоровьем казахстанцев в 2016 году расходы на здравоохранение выросли на 20%. С 2017 года основные затраты взяла на себя республиканский бюджет, где значительная часть расходов приходится на южные регионы – ЮКО, Алматы, которые составляют четверть всех затрат местного бюджета на здравоохранение.

До 2017 года здравоохранение большей частью финансировалось местным бюджетом: доля его оценивалась в 64% объема в среднем. Однако с этого года расходы местного бюджета по плану сократятся на 40%, а республиканского, напротив, вырастут на 82%, тем самым увеличив долю расходов в РБ на здравоохранение с 36% до 65%.

Таким образом, на 2017 год было запланировано бюджетных средств в РБ на сумму 717 млрд тенге, из МБ – 386 млрд тенге.

По итогам прошлого года расходы РБ увеличились на 34%, составив 647 млрд тенге при среднегодовом увеличении в 3%. Расходы МБ увеличились на 13%, составив 393 млрд тенге.

Расходы республиканского и местного бюджетов* (млрд тенге)



Расчеты Ranking.kz на основе данных МФ РК

Рисунок-4. Расходы республиканского и местного бюджетов на здравоохранение [6]

*_

Так как $ГБ = РБ + МБ$, рассматривая отдельно РБ и МБ, трансферты из РБ в МБ учитываются в расходах РБ и эти же трансферты, расходуемые МБ, учитываются в расходах МБ и происходит двойной учет суммы трансфертов. Во избежание этого расходы РБ на здравоохранение представлены без учета трансфертов.

На обеспечение населения медицинской помощью в рамках Единой национальной системы здравоохранения в 2017 году из госбюджета выделяется 771 млрд тенге, что на 28,5% больше прошлого года. Данные средства идут на лечение тяжелых заболеваний, закуп препаратов, проведение операций, строительство и реконструкцию объектов здравоохранения и т.д. [6].

Таким образом, мы видим, что доля инвестиций в человеческий капитал в Республике ежегодно возрастает.

По мнению К.Н. Муравьевой выделяются четыре этапа инвестирования в человеческий капитал. На первом этапе (в первые шесть-семь лет жизни ребенка) закладываются основы культуры, формируются знания об окружающей среде, прививаются нормы общения. На втором этапе (с семи до семнадцати лет во время обучения в школе) накапливается база знаний, умений, выявляются особенности личности. Можно сказать, что на первом и втором этапах происходит создание базы человеческого капитала, формируются общие хранения и накопления человеческого капитала (например, затраты по охране окружающей среды и поддержанию экологического баланса способствуют охране капитала здоровья). При этом целесообразно учитывать издержки упущенных возможностей, т.е. потери дохода в

следствие отвлечения средств из альтернативных сфер приложения или же за счет замещения рабочего времени, на учебу или воспитание детей, а так же моральные издержки [4].

В практике ведущих стран мира, перешедших на постиндустриально-развитие, особое значение приобретает предварительная оценка качественной характеристики личности с определением творческого потенциала и социального капитала искателя. Принципы оценки труда в условиях инноваций, прежде всего, учитывают главные функции работника, влияние их на прибыль и качество продукции. Наряду с основными функциями определяется соотношение фактических результатов с стандартами исполнения, творческое решение задачи и степень ответственности за ведение процесса. Для квалифицированных категорий работников оценивается индивидуальный вклад в достижение цели, т.е. в результатах производства оцениваются личный вклад и индивидуальные качества работника, такие как: профессионализм, производственные навыки, умение ставить задачу, анализировать процесс.

Кроме того, оцениваются инициативность, способность к риску, склонность к сотрудничеству, а также определяется гибкость мышления, способность к инноваторству, предприимчивости, рациональному экономическому поведению как требования к кадрам, на основе которых рассчитываются коэффициенты доплат.

Для развития производительных сил нужна коренная реформа распределения доходов и модернизация экономического порядка в Казахстане. Необходимо не только увеличивать доходы населения, но и создавать комфортные условия для жизни, которые являются неоспоримым требованием современного инновационного пути развития нашего общества. Без этого невозможно обеспечить преобладание творческого характера труда в условиях формирования инновационной экономики. Выработка основных направлений инновационного развития должна полностью увязываться с интересами человека. Эти интересы должны находить отражение как в оплате, так и в стимулировании мотивации труда. Уровень качества человеческого капитала на данном этапе определяет динамику развития экономической и социальной жизни современного общества. Вот почему в развитых странах инвестиции в человеческий капитал растут значительно быстрее, чем в природный и производственный капитал.

Список использованной литературы:

- 1 Дятлов С.А. Теория человеческого капитала. – СПб.: Изд-во СПбУЭФ, 1996. – 141 с.
- 2 Кендрик Дж. Совокупный капитал США и его формирование. – М.: Прогресс, 1978.– 275 с.
- 3 Макконел К.Р., Брю С.Л. Экономикс: Принципы, проблемы и политика: В 2 т. – М.: Республика, 1992. – Т.2. –400 с.
- 4 Муравьева К.Н. Инвестиции в человеческий капитал // Научно-практический журнал Управленческое консультирование: Власть и экономика. – СПб., 2013.– №1.–С.93-98.
- 5 Расходы бюджета на образование увеличились на 22% [Электрон.ресурс]. – 2017. – URL: <https://kapital.kz/economic/57557/rashody-byudzheta-na-obrazovanie-ivelichilis-na-22.html> (дата обращения: 12.11.2018).
- 6 Расходы в сфере здравоохранения РК 2016-2017 гг. [Электрон.ресурс]. – 2017. – URL: http://pharmnews.kz/ru/article/rashody-v-sfere-zdravoohraneniya-rk-2016-2017-gg_11602 (дата обращения: 12.11.2018). Агентствостатистики Республики Казахстан [Электрон.ресурс]. – 2018. – URL: <http://stat.gov.kz> (дата обращения: 12.11.2018).

МЕТОДИЧЕСКИЕ ПРИЕМЫ НАУЧНЫХ ИСЛЕДОВАНИЙ ҒЫЛЫМИ ЗЕРТТЕУЛЕРДІҢ МЕТОДИКАЛЫҚ ӘДІСТЕРІ

УДК 378.02:37.016
МРНТИ 14.35.09

Адельбаева А.К.¹

*¹Казахский Национальный педагогический университет имени Абая
г.Алматы, Казахстан*

ОРГАНИЗАЦИЯ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ СТУДЕНТОВ

Аннотация

В связи с внедрением кредитной технологии обучения в вузах актуальным становится поиск интенсивных приемов обучения, пересмотр организации учебного процесса в вузе в направлении изменения соотношения объема аудиторных и внеаудиторных занятий студентов, изменение технологии обучения и методическое обеспечение учебного процесса. Основными задачами кредитной технологии обучения на сегодняшний день является развитие у студентов способности самовоспитанию, к самоорганизации, к саморазвитию и самообразованию.

В соответствии с запросами современного информационного общества, очевидна необходимость владения студентами навыками самостоятельной работы, в том числе с использованием новых информационных технологий. Чтобы идти в ногу со временем необходимо широкое использование современных методов для организации самостоятельной работы студентов.

В статье рассматриваются вопросы организации, виды и формы самостоятельной работы студентов на занятиях.

Ключевые слова: обучающийся, высшее учебное заведение, организация, самостоятельная работа, контроль, оценка.

А.К. Адельбаева¹

*¹Абай атындағы Қазақ ұлттық педагогикалық университеті,
Алматы қ., Қазақстан*

СТУДЕНТТЕРДІҢ ӨЗІНДІК ЖҰМЫСЫН ҰЙЫМДАСТЫРУ

Аңдатпа

ЖОО-да Оқытудың кредиттік технологиясын енгізуге байланысты оқытудың қарқынды тәсілдерін іздеу, студенттердің аудиториялық және аудиториядан тыс сабақтар көлемінің арақатынасын өзгерту бағытында ЖОО-да оқу процесін ұйымдастыруды қайта қарау, оқыту технологиясын өзгерту және оқу үдерісін әдістемелік қамтамасыз ету өзекті болып отыр. Бүгінгі таңда кредиттік оқыту технологиясының негізгі міндеттері студенттердің өзін-өзі тәрбиелеу, өзін-өзі ұйымдастыру, өзін-өзі дамыту және өзін-өзі білім алу қабілетін дамыту болып табылады. Қазіргі ақпараттық қоғамның сұраныстарына сәйкес, студенттердің өз бетінше жұмыс істеу дағдыларын, соның ішінде жаңа ақпараттық технологияларды пайдалана отырып меңгеру қажеттілігі анық. Уақыт талабынан алыстамау үшін студенттердің өзіндік жұмысын ұйымдастыруда заманауи әдістерді кеңінен қолдану қажет. Мақалада студенттердің сабақтардағы өзіндік жұмысының түрлері мен формалары қарастырылады.

Түйін сөздер: білім алушы, жоғары оқу орны, ұйымдастыру, өзіндік жұмыс, бақылау, бағалау.

Adelbaeva A.K.¹

*¹Kazakh National pedagogical university named after Abai
Almaty, Kazakhstan*

ORGANIZATION OF INDEPENDENT WORK OF STUDENTS

Abstract

In connection with the introduction of credit technology in higher education relevant is the search for intensive training techniques, revision of the educational process in the University in the direction of changing the ratio of classroom and extracurricular activities of students, changing the technology of training and methodological support of the educational process. The main objectives of the credit technology of education today

is the development of students' ability to self-education, self-organization, self-development and self-education. In accordance with the demands of the modern information society, it is obvious that students need to possess the skills of independent work, including the use of new information technologies. To keep up with the times it is necessary to widely use modern methods for the organization of independent work of students. The article deals with the organization, types and forms of independent work of students in the classroom.

Keywords: student, higher education institution, organization, independent work, control, evaluation.

Реформа высшего образования, происходящая в настоящее время, связана по своей сути с переходом от парадигмы обучения к парадигме образования. Сегодня актуальна подготовка будущих специалистов к непрерывному образованию и самообразованию, формирование у них потребности самостоятельно приобретать и пополнять свои знания, умело и быстро ориентироваться в потоке различной информации: технической, справочной, научной. Этого можно добиться через самостоятельную работу студентов. Усиление роли самостоятельной работы студентов означает принципиальный пересмотр организации учебно-воспитательного процесса в вузе, который должен строиться так, чтобы развивать умение учиться, формировать у студента способности к саморазвитию, творческому применению полученных знаний, способам адаптации к профессиональной деятельности в современном мире.

Самостоятельная работа студентов исследуется многими учеными. Так, Н.Н.Омарова рассматривает самостоятельную работу в нескольких аспектах: социальном, дидактическом, психологическом и воспитательном. Она справедливо отмечает, что задача высшей школы состоит в первую очередь в том, чтобы научить студентов самостоятельно пополнять и совершенствовать свои знания. Поэтому через самостоятельную работу решается социальная проблема, стоящая перед вузом, – научить студентов учиться.

В дидактическом аспекте самостоятельная работа выступает как один из основных методов приобретения знаний, умений и навыков, а также как одна из организационных форм обучения.

В психологическом аспекте самостоятельная работа студента представляет, прежде всего, систему познавательных процессов,

направленных на самостоятельное приобретение знаний, умений и навыков. Кроме того, самостоятельная работа является одним из основных средств реализации студентом своих познавательных и творческих способностей.

Воспитательная роль самостоятельной работы заключается в том, что она является активным средством воспитания личностных качеств будущего специалиста[1].

СРСП выполняет две функции –консультативную и контролирующую. СРСП – это совместная работа студента и преподавателя, поскольку учебные занятия проводятся в диалоговом режиме, например тренинг, дискуссия, деловая и дидактическая игры, презентация, составление кейса, разработка индивидуального, группового проектов и т.п. К каждому СРСП в структуре УМКД имеются материалы по выполнению заданий представленных в разделе силлабуса.

Самостоятельная работа студента (СРС)–это планируемая работа студентов, выполняемая по заданию и при методическом руководстве преподавателя, но без его непосредственного участия.

Самостоятельная работа студентов (СРС и СРСП) – это дополнительное, более углубленное изучение отдельных тем, направлена на формирование умений самостоятельного изучения, освоения и анализа учебного материала.

Самостоятельная работа обучающегося – работа по определенному перечню тем, отведенных на самостоятельное изучение, обеспеченных учебно-методической литературой и рекомендациями, контролируемая в виде тестов, контрольных работ, коллоквиумов, рефератов, сочинений и отчетов; в зависимости от категории обучающихся она подразделяется на самостоятельную работу студента самостоятельную работу магистрантаи самостоятельную работу докторанта весь объем СРО подтверждается заданиями, требующими от обучающегося ежедневной самостоятельной работы.

Самостоятельная работа обучающегося является важной составляющей учебного процесса, направленной на повышение качества, глубины и прочности получаемых знаний при изучении конкретной дисциплины учебного плана, формирование у студента потребности к самообразованию, саморазвитию и самосовершенствованию, в том числе, и в последующей профессиональной деятельности.

Организация самостоятельной работы обучающегося предполагает установление ее взаимосвязи с различными формами организации учебного процесса, а именно:

- четкое определение места самостоятельной работы студента при изучении конкретных тем дисциплины;

- направленность лекционных и практических занятий на самостоятельную работу студента;

- выбор формы, вида и метода организации самостоятельной работы студента;

- разработка методических указаний по выполнению заданий самостоятельной работы студентов;

- сочетание самостоятельной работы студентов с различными формами занятий.

Виды самостоятельной работы обучающихся, их трудоемкость в часах, форма и сроки контроля регламентируются в силлабусе по каждой дисциплине.

Примеры форм и видов СРО:

1) *Реферат* – письменное изложение проблемы с обязательным обзором литературы или аналитическое описание содержания научной работы, книги.

2) *Коллоквиум* – форма контроля самостоятельной работы обучающегося, проводимая в виде собеседования по изученным разделам конкретной дисциплины с целью определения качества освоения учебного материала.

3) *Эссе* – письменное изложение собственного мнения по актуальной проблеме в различных жанрах: критика, публицистика и т.п.

4) *Дерево целей* – задание, предполагающее выбор проблемы, обозначение целей по уровням; определение задания на всех уровнях и алгоритма их выполнения; определение способов достижения целей; выбор измерителей качества работы и формы контроля заданий.

5) *Презентация* – устное выступление по заданной проблеме с представлением основных положений выступления в виде слайдов, видеороликов и другое.

6) *Ситуативные задания* – описание различных ситуаций и перечень заданий к ним.

7) *Деловые игры* – имитация любого процесса, направленная на выработку у обучающихся навыков, необходимых для будущей

профессиональной деятельности, и требующая предварительной подготовки и самостоятельного завершения.

8) *Групповой проект* – задание по разработке проекта группой в количестве 3-5 обучающихся.

9) *Индивидуальный проект* – задание по разработке исследовательского проекта по актуальной теме, рассчитанное на наиболее подготовленных обучающихся.

10) *Глоссарий* – краткое разъяснение терминов и понятий по заданной теме[2].

СРС и СРСП включают в себя изучение и конспектирование первоисточников, чтение научной литературы, учебной литературы, систематическое изучение и конспектирование журналов работа с таблицами, картами, подготовка и выступление с докладами и рефератами на лабораторных, практических и семинарских занятиях, на научных конференциях.

В процессе подготовки студенты приобретают навыки самостоятельной работы с литературными источниками, навыки переработки, анализа и синтеза материала. Для углубленного усвоения её содержания особенно важное значение приобретает конспектирование.

Характер конспекта зависит от цели изучения литературы. Если студент готовит отдельный тематический доклад, реферат или выступление, то он может вести выборочную тематическую запись отдельных предложений, фактов из одной или нескольких книг. Но в учебных целях нужно конспектировать так, чтобы конспект отражал содержание изучаемого материала.

Лучшим конспектом является такой, в котором студент самостоятельно, своими словами излагает основное содержание работы (по главам, разделам), подкрепляя запись отдельными наиболее важными или характерными цитатами, фактами или цифровым материалом.

При этом необходимо придерживаться таких правил:

1. В конспекте должно быть изложено главное, основное.
2. Запись должна быть строго адекватной содержанию книги, т.е. совершенно точной по содержанию.
3. Запись должна логически связывать воедино все основные вопросы произведения.
4. Конспект должен быть четким по объему [3].

Технологическая сторона организации СРС включает в себя следующие составляющие:

1. Отбор целей самостоятельной работы. Основаниями отбора целей являются цели, определенные Государственным образовательным стандартом, и конкретизация целей по курсам, отражающим введение в будущую профессию, профессиональные теории и системы, профессиональные технологии и др. Цели самостоятельной работы должны соответствовать структуре готовности к профессиональному самообразованию, включающей мотивационный и деятельностный компоненты.

2. Отбор содержания СРС. Основаниями отбора содержания самостоятельной работы являются Государственный образовательный стандарт, источники самообразования (литература, опыт, самоанализ), индивидуально-психологические особенности студентов (обучаемость, обученность, интеллект, мотивация, особенности учебной деятельности).

3. Конструирование заданий. Задания для самостоятельной работы должны соответствовать целям различного уровня, отражать содержание каждой изучаемой дисциплины, включать различные виды и уровни познавательной деятельности студентов.

4. Организации контроля. Включает тщательный отбор средств контроля, определение этапов, разработку индивидуальных форм контроля. Существуют следующие виды контроля (рис. 1).



Рисунок-1. Виды контроля самостоятельной работы студентов

Наряду с традиционными формами контроля используются методы, основанные на современных образовательных технологиях. В качестве одной из таких форм предлагается рейтинговая система обучения, предполагающая многобалльное оценивание студентов. Правильно организованная технология рейтингового обучения поз-

воляет с самого начала уйти от пятибалльной системы оценивания и прийти к ней лишь при подведении итогов, когда заработанные студентами баллы переводятся в привычные оценки (отлично, хорошо, удовлетворительно, неудовлетворительно). Кроме того, система рейтинговой оценки должна предусматривать дополнительные поощрительные баллы за активность и новизну подходов к выполнению заданий для самостоятельной работы. Студент повышает свой учебный рейтинг путем участия в олимпиадах, конференциях, в работе научного кружка и т.д. Особенно должна поощряться активная работа студентов, а также более быстрое прохождение ими программы обучения, или отдельных ее разделов [4].

При организации СРС большую роль играет создание мотивации студентов. Различают три вида мотивации:

- Внешнюю мотивацию – зависимость профессиональной карьеры от результатов учёбы в вузе.

- Внутреннюю мотивацию – склонности студента, его способности к учёбе в вузе. Ею можно управлять в период довузовской подготовки путём использования тестов при выборе специальности.

- Процессуальную (учебную) мотивацию. Проявляется в понимании студентом полезности выполняемой работы. Требуется психологическая настройка студента на важность выполняемой работы как в плане профессиональной подготовки, так и в плане расширения кругозора, эрудиции специалиста. Необходимо показать студенту, что результаты СРС помогут ему лучше понять лекционный материал. Большой эффект даёт включение заданий для СРС составной частью курсовой, а тем более дипломной работы [5].

Для соответствующей организации СРС необходимо:

- сформировать достаточную степень подготовленности студентов к самостоятельному труду, определенный уровень самодисциплины студентов;

- разработать нормативы по определению объемов внеаудиторной СРС для преподавателя и для студента, осуществлять календарное планирование хода и контроля выполнения СРС;

- наличие специальной учебно-методической литературы, причем наряду с конспектами лекций, сборниками задач и другими традиционными материалами, необходимы их электронные версии [6].

Для эффективности СРС необходимо выполнить ряд условий:

1. Обеспечить правильное сочетание объемов аудиторной и самостоятельной работы.

2. Методически правильно организовать работу студента в аудитории и вне ее.

3. Обеспечить студента необходимыми методическими материалами с целью превращения процесса самостоятельной работы в процесс творческий.

Осуществлять постоянный контроль за ходом самостоятельной работы и реализацией мер, поощряющих студента за ее качественное выполнение. Это условие в той или иной форме с необходимостью должно присутствовать в первых трех, чтобы контроль стал не столько административным, сколько именно полноправным дидактическим условием, положительно влияющим на эффективность СРС в целом.

Эффективность учебного процесса в ВУЗе во многом зависит от того, как он заинтересовывает, вызывает и организует собственную активную познавательную деятельность студенчества. Организация самостоятельной работы студентов под руководством преподавателя является одним из наиболее эффективных направлений в учебном процессе, развивающим умение получать и закреплять знания.

Список использованной литературы:

1 Организация самостоятельной работы студентов в условиях кредитной технологии.– URL: <http://lib.kstu.kz/lec25.htm>. (дата обращения: 12.12.2018).

2 Правила организации самостоятельной работы обучающихся. – URL: <http://www.kaznu.kz/content/files/pages/folder17312/10.pdf> (дата обращения: 12.12.2018).

3 Методические рекомендации по подготовке СРС и СРСП.– URL:<http://mirznaniy.com/a/290200/metodicheskie-rekomendatsii-po-podgotovke-srs-i-srsp>. (дата обращения: 12.12.2018).

4 Скрипкин В.С., Капустина Е.И., Орлянская И.А., Капустин И.В., Безгина Ю.А. Организация и контроль самостоятельной работы студентов // *Современные проблемы науки и образования*. – 2013. – №6.; URL: <http://science-education.ru/ru/article/view?id=11537> (дата обращения: 12.12.2018).

5 Щербакова Е.В. Самостоятельная работа студентов как важнейшая составляющая организации учебного процесса в вузе // *Молодой ученый*. – 2010. – №8. Т.2. – С.188-190. – URL:<https://moluch.ru/archive/19/1929/> (дата обращения: 12.12.2018).

7 Формы организации СРС. – URL:<http://lartdoll.net/pedagogicheskay-psihologiya/37-lekcii-po-psihologi-vysshego-obrazovanija/1012-formy-organizacii-srs.html>(дата обращения: 12.12.2018).

МАЗМУНЫ

ТЕОРИЯ ЖӘНЕ ӘДІСТЕМЕ ТЕОРИЯ И МЕТОДОЛОГИЯ

Череп А.Г. Проблемы развития малого предпринимательства с учетом формирования инновационной инфраструктуры и создания бизнес-инкубаторов.....	5
Cherep A.G. Problems of development of small enterprise taking into account forming of innovative infrastructure and creation business-incubators.....	7
Небельцова Д., Джубалиева З.У. Теоретические аспекты формирования системы мотивации работников.....	17
Nebeltsova D., Dzhubalieva Z.U. Theoretical aspects of the formation of the motivation system of workers.....	19
Иманбердиев Б.Д. Великая степь в глобальной истории.....	30
Imanberdiyev B.D. The great steppe in the global history.....	31
Беркутбаева О.Ж., Мелдебекова А.А. Реализация коммуникационной политики организаций на финансовом рынке.....	35
Burkutbaeva O.J., Meldebekova A.A. Implementation of communication policies of organizations in the financial market.....	37

МАКРОЭКОНОМИКАЛЫҚ РЕТТЕУ МАКРОЭКОНОМИЧЕСКОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ

Лерюкхин О.В. Target management with the aim of providing vital functions of an industrial enterprise.....	46
Лепехин О.В. Целевое управление для обеспечения жизнедеятельности промышленного предприятия.....	47
Череп А.Г., Бабминдра Д.И. Инновационная логистическая цепь товарных и информационных потоков с целью повышения эффективности производственной и сбытовой деятельности предприятий.....	59

Cherep O.G., Babmindra D.I. Innovative logistic chain of commodity and informative streams is with aim of increase of efficiency of productive and sale activity of enterprises.....	60
Sabitova S., Dzhubalieva Z.U. Directions of development of management in commercial banks.....	70
Сабитова С., Джубалиева З.У. Направления развития менеджмента в коммерческих банках.....	71
Беласарова А., Закиева Ж.К. Статистический анализ состояния и развития рынка труда в Республике Казахстан.....	85
Belasarova A., Zakiyeva Zh. Statistical analysis of the state and development of the labor market in the republic of Kazakhstan.....	87

ЖАС ҒАЛЫМДАРДЫҢ МІНБЕСІ ТРИБУНА МОЛОДЫХ УЧЕНЫХ

Канафина Г.Е. Возможные пути развития миграционной ситуации в ЕАЭС.....	95
Kanafina G.E. Possible ways of developing the migration situation in the EAEU.....	97
Асанова А.Ж. Инвестиции в человеческий капитал.....	106
Assanova A.Zh. Investments in human capital.....	107

МЕТОДОЛОГИЯ НАУЧНЫХ ИСЛЕДОВАНИЙ ҒЫЛЫМИ ЗЕРТТЕУЛЕРДІҢ МЕТОДИКАЛЫҚ ӘДІСТЕРІ

Адельбаева А.К. Организация самостоятельной работы студентов.....	120
Adelbaeva A.K. Organization of independent work of students.....	121

ХАБАРШЫ ВЕСТНИК

**«Экономика» сериясы
Серия «Экономическая»
«Economic» series
№4(58)**

Басуға 01.02.2019. Пішімі 60x84^{1\}₁₆.
Қаріп түрі «Тип Таймс» Сыктивкар қағазы.
Көлемі 8,25. Таралымы 300 дана.
Тапсырыс №551.

050010, Алматы қаласы, Достық даңғылы, 13.

Абай атындағы Қазақ ұлттық педагогикалық университетінің
«Ұлағат» баспасының баспаханасында басылды

**ҰСЫНЫСТАР ҮШІН
ДЛЯ ЗАМЕТОК**