

ISSN 1728-5402

Абай атындағы Қазақ ұлттық педагогикалық университеті

ХАБАРШЫ

«Экономика» сериясы

№3(65), 2020

Алматы

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



ХАБАРШЫ

«Экономика» сериясы
Серия «Экономическая»
«Economic» series
№3(65)

Алматы, 2020

Абай атындағы
Қазақ ұлттық педагогикалық
университеті

ХАБАРШЫ

«Экономика» сериясы,
№3(65), 2020

2003 ж. бастап шығады.
Шығару жиілігі – жылына 4 нөмір

Бас редактор:
Б.Д. Иманбердиев –
экон.ғыл.д., профессор

Бас редактордың орынбасары:
А.С. Смагулов – *экон.ғыл.д., профессор*

Редакция алқасы:
К.Н. Нарисбаев – *ҚР ҰҒА академигі,*
экон.ғыл.д., профессор,
Г.Б. Нурлихина – *экон.ғыл.д., профессор,*
К.Р. Касенов – *экон.ғыл.д., профессор,*
Е.К. Калдыбаев – *экон.ғыл.д., доцент,*
Victor Pou Serradell – *Phd doctor*
universitat intarnacional de Catalunya
(Испания),
Б.А. Токсабаева – *экон.ғыл.д., профессор*
(Қырғызстан),
В.Рудзкене – *ScD, Assoc. professor* (Литва),
М.М. Перез – *PhD, professor* (Испания),
К.Д. Джумабаев – *экон.ғыл.д., профессор*
(Қырғызстан),
А.В. Череп – *экон.ғыл.д., профессор*
(Украина),
Е.В. Вознюк – *экон.ғыл.д., профессор*
(Латвия),
А.К. Адельбаева – *магистр-оқытушы*
(жауапты хатшы).

© Абай атындағы Қазақ ұлттық
педагогикалық университеті, 2020

Қазақстан Республикасының мәдениет
және ақпарат министрлігінде 2009 жылы
мамырдың 8-де тіркелген №10100-Ж

Басуға 21.01.2021 қол қойылды.
Пішімі 60x84 1/8. Көлемі 9 е.б.т.
Таралымы 300 дана. Тапсырыс 462.

050010, Алматы қаласы,
Достық даңғылы, 13.
Абай атындағы ҚазҰПУ

Абай атындағы Қазақ ұлттық
педагогикалық университетінің
«Ұлағат» баспасы

МАЗМҰНЫ
СОДЕРЖАНИЕ
CONTENT

ТЕОРИЯ ЖӘНЕ ӘДІСТЕМЕ
ТЕОРИЯ И МЕТОДОЛОГИЯ

Темирбаева Д.К., Закиева Ж.К. Управление трудовыми ресурсами предприятия.....	5
Temirbayeva D.K., Zakieva Zh.K. Enterprise human resource management	
Азбергенова Р.Б., Ли А.И. Мировой опыт управления персоналом и его адаптация в Казахстане.....	13
Azbergenova R.B., Lee A.I. World experience in personnel management and its adaptation in Kazakhstan	
Лу Цзэн, Джакишева У.К. Отчетность о денежных потоках, ее связь с формами финансовой отчетности...	19
Lu Zeng, Dzhakisheva U.K. Cash flow statements and their relationship to financial reporting forms	
Азбергенова Р.Б., Мирзаев А.М. Теоретические основы стратегии предприятия.....	25
Azbergenova R.B., Mirzayev A.M. Theoretical basis of the enterprise strategy	

Казахский национальный
педагогический университет
имени Абая

ВЕСТНИК

Серия «Экономическая»
№3(65), 2020

Выходит с 2003 года.
Периодичность – 4 номера в год

Главный редактор:
Иманбердиев Б.Д. –
д.э.н., профессор

Зам. главного редактора:
Смагулов А.С. – д.э.н., профессор

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

© Казахский национальный
педагогический университет
имени Абая, 2020

Зарегистрировано в Министерстве
культуры и информации Республики
Казахстан 8 мая 2009 г. №10100-Ж

Подписано в печать 21.01.2021.
Формат 60x84 1/8. Объем 9 уч.-изд.л.
Тираж 300 экз. Заказ 462.

050010, г. Алматы,
пр. Достык, 13. КазНПУ им. Абая

Издательство «Ұлағат» Казахского
национального педагогического
университета имени Абая

МАКРОЭКОНОМИКАЛЫҚ РЕТТЕУ МАКРОЭКОНОМИЧЕСКОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ

- Суйменова А.С., Канабекова М.А. Кәсіпорынның уәждеу жүйесін жақсарту тәсілдері..... 34
Suimenova A. S., Kanabekova M.A. Ways to improve the enterprise motivation system
- Абдуллаева Г., Джакишева У.К. Запасы как значимый объект учета и анализа..... 42
Abdullaeva G., Dzhakisheva U.K. Inventory as a significant object of accounting and analysis
- Чжао Цзыфань, Канабекова М.А. Иностранные инвестиции и их роль в экономике Казахстана..... 46
Zhao Zifan, Kanabekova M.A. Foreign investment and its role in the economy of Kazakhstan
- Есдәулетов И., Джакишева У.К. Проблемы текущего развития фондового рынка Казахстана..... 54
Esdautetov I., Dzhakisheva U.K. Problems of the current development of the stock market of Kazakhstan

Kazakh national pedagogical
university named after Abai

BULLETIN

**Series of «Economic»
№3(65), 2020**

Periodicity – 4 numbers in a year.
Publishing from 2003.

Editor in chief:

B.D. Imanberdiev –
Doctor of economic Sciences, Professor

Deputy Editor:

A.S. Smagulov – *Doctor of economic
sciences, professor*

Editorial Board:

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)*

© Kazakh national pedagogical
university after Abai, 2020

The journal is registered by the
Ministry of Culture and Information RK
8 May 2009. №10100-Ж

Signed to print 21.01.2021.
Format 60x84 1/8. Volume – 9 publ. literature.
Edition 300 num. Order 462.

050010, Almaty, Dostyk ave., 13.
KazNPU after Abai

Publishing house «Ulagat» Kazakh National
Pedagogical University after Abai

**ЖАС ҒАЛЫМДАРДЫҢ МІНБЕСІ
ТРИБУНА МОЛОДЫХ УЧЕНЫХ**

Маткаримова Л.К. Ұлттық экономиканы
дамытудағы технологиялық жаңғыртудың үлесі..... 60
Matkarimova L. Contribution of technological
modernization to the development of the national
economy

Сабирова Г.Т. «Swot талдау - кәсіпорынның күшті
және әлсіз жақтарын талдау әдісі ретінде»..... 67
Sabirova G.T. «Swot analysis of the company's strengths
and weaknesses as a method of analysis»

ТЕОРИЯ ЖӘНЕ ӘДІСТЕМЕ ТЕОРИЯ И МЕТОДОЛОГИЯ

МРНТИ 06.77.59

Д.К.Темирбаева¹, Ж.К.Закиева¹

*¹Казахский Национальный Педагогический Университет имени Абая
г.Алматы, Казахстан*

УПРАВЛЕНИЕ ТРУДОВЫМИ РЕСУРСАМИ ПРЕДПРИЯТИЯ

Аннотация

В статье рассматриваются сущность категорий: стимулирование, трудовая активность и человеческий капитал. Проведен обзор существующих научных концепций управления трудовыми ресурсами.

Руководители большинства отечественных организаций концентрируют внимание на управлении производством, финансами, маркетингом, в то время как совершенствование такой важнейшей составляющей управления предприятием, как человеческие ресурсы, продолжает оставаться наиболее слабым звеном в общей системе управления.

Сегодня только человеческая деятельность действительно создает ценность. Что отличает успешную компанию от неэффективной, так это люди, их энтузиазм и креативность. В конце концов, все остальное можно купить, изучить или даже скопировать. Поэтому любое решение в отношении управления человеческими ресурсами имеет последствия для жизни компании. Вопросы управления человеческими ресурсами очень важны, и функция находится в центре внимания сегодняшних лидеров.

Ключевые слова: трудовые ресурсы, трудовая активность, персонал, предприятие, управление, человеческий капитал, менеджер.

Д.К.Темирбаева¹, Ж.К.Закиева¹

*¹Абай атындағы Қазақ Ұлттық Педагогикалық Университеті,
Алматы қ., Қазақстан*

КӘСІПОРЫННЫҢ ЕҢБЕК РЕСУРСТАРЫН БАСҚАРУ

Аңдатпа

Мақалада ынталандыру, еңбек қызметі және адам капиталы категорияларының мәні қарастырылады. Еңбек ресурстарын басқарудың қолданыстағы ғылыми тұжырымдамаларына шолу жасалды.

Отандық ұйымдардың көпшілігінің басшылары көбінесе өндірісті басқару, қаржы, маркетингке ден қояды, ал еңбек ресурстары сияқты менеджменттің маңызды компоненті жалпы менеджмент жүйесінің әлсіз буыны болып қала береді.

Бүгінгі таңда адамның іс-әрекеті ғана шын мәнінде құндылық туғызады. Табысты компанияны тиімсіз компаниядан ажырататын нәрсе - адамдар, олардың ынта-жігері мен шығармашылығы. Ақыр соңында, бәрін сатып алуға, зерттеуге, тіпті көшіруге болады. Сондықтан адам ресурстарын басқаруға қатысты кез-келген шешім компанияның өміріне әсер етеді. Адам ресурстарын басқару мәселелері өте маңызды, ал қызмет қазіргі таңдағы көшбасшылардың басты назарында.

Кілт сөздер: еңбек ресурстары, еңбек қызметі, кадрлар, кәсіпорын, басқару, адам капиталы, менеджер.

Temirbayeva D.K.¹ Zakieva Zh.K.¹

¹Kazakh National Pedagogical University named after Abai,
Almaty, Kazakhstan

ENTERPRISE HUMAN RESOURCE MANAGEMENT

Abstract

The article examines the essence of the categories: incentives, labor activity and human capital. The review of existing scientific concepts of labor resources management is carried out.

The leaders of most domestic organizations focus on production management, finance, marketing, while improving such an important component of enterprise management as human resources continues to be the weakest link in the overall management system.

Today, only human activity truly creates value. What separates a successful company from an ineffective one is the people, their enthusiasm and creativity. After all, everything else can be bought, studied, or even copied. Therefore, any decision regarding human resource management has consequences for the life of the company. Human resource management issues are very important and function is the focus of today's leaders.

Keywords: labor resources, labor activity, personnel, enterprise, management, human capital, manager.

Управление трудовыми ресурсами предприятия представляет собой целую систему, состоящую из целей, задач и основных направлений деятельности, существуют различные точки зрения. Так, по мнению М.Б.Флека и Е.А.Угнич, *управление трудовыми ресурсами предприятия* – это практическая деятельность, составляющая системы управления предприятием, направленная на эффективное использование потенциала работников для достижения целей предприятия, основываясь при этом на соблюдении интересов работников [1].

Таким образом, функция человеческих ресурсов состоит из всех видов деятельности, направленных на эффективную интеграцию отдельных лиц и групп в рамках компании. Наконец, цель управления трудовыми ресурсами состоит в том, чтобы максимально использовать человеческий потенциал и энергию для деятельности оперативного характера, проектирования, координации или даже мобилизации [2].

Текущий период характеризуется необходимостью рассматривать персонал как ресурс, который необходимо оптимизировать, а не как простую стоимость, которую необходимо минимизировать, как в прошлом. Короче говоря, менеджер по персоналу должен быть одновременно психологом, социологом, маркетологом (поскольку речь идет о продаже своих идей), юристом (он должен быть специалистом по социальному законодательству), финансовый (он должен знать, как оценивать финансовые ставки функции), педагог (он должен уметь передать сообщение) и ученый-компьютерщик (сбор и обработка информации). Наконец, менеджер по персоналу должен также, и прежде всего, быть человеком корпоративной культуры.

Здесь следует сказать об управлении рабочими местами и персоналом. Труд - это не фактор производства, который мы можем легко приобрести, изменить, приспособить и от которого мы можем легко отделиться. Рабочая сила - это настоящая социальная структура со своими законами. [3].

Задача менеджера по персоналу - знать внутренние ресурсы компании путем составления прогнозов, касающихся каждого сотрудника, а также общих потоков. Это своего рода предсказание будущей доступности текущих ресурсов [4]. С этой точки зрения необходимо разработать 2 перспективных подхода к управлению:

- подход индивидуальный. Эта форма прогнозирования интересуется человека как личность и стремится понять его профессиональный путь и следовать ему. Речь идет об

анализе возможностей продвижения по службе, определения возможной эволюции карьеры с учетом индивидуальных пожеланий каждого сотрудника, а также вероятности ухода (выход на пенсию, переводы и т.д.).

- подход по категориям. Эта форма дальновидного управления касается основных категорий персонала и их будущего. Здесь цель состоит в том, чтобы проанализировать уровень текучести кадров по категориям (то, что обычно называется «текучестью») после создания статистики развития карьеры по категориям и после выявления молодых людей с высоким потенциалом [5].

Из вышесказанного вопрос перетекает в знание окружающей среды и рынка труда. Эти знания важны - это вопрос знания не только ожиданий сотрудников, но и актуального анализа окружающей среды (потребностей и доминирующих ценностей, правовых условий, обычных нормативных условий и т.д.).

Доступные методы получения информации о вакансиях состоят в основном из опроса людей на месте или их заполнения анкеты. Метод интервью облегчает прямой контакт, но обработка собранной информации длится очень долго и сопряжена с риском субъективности. Преимущество метода анкетирования состоит в том, что он относительно недорог и менее напряжен для работника. Кроме того, это облегчает обработку статистики, но предполагает, что работник может (и желает) сотрудничать [6].

Очень важно отметить, что должен быть баланс между потребностями и ресурсами. Адаптация компании к рынку требует согласования ее потребностей и человеческих ресурсов [4].

Управление трудовыми отношениями осуществляется на нескольких уровнях - необходимо управлять, с одной стороны, формальными и неформальными отношениями, а с другой стороны, институциональными отношениями - это также важно для снятия конфликтующих напряжений, которые могут возникнуть. существуют в компании [7].

Есть несколько основных правил управления персоналом:

1. На любую кадровую проблему нужно смотреть с четырех сторон.

Со стороны регулирования - что говорится в текстах, какие возможности они предлагают, какие решения запрещают или нет, каковы штрафы или риски? Политическая сторона - что мы хотим, каковы наши намерения, наша политика, какие последствия будут иметь разные возможности? Экономическая сторона - какова стоимость каждой из возможностей? Социальная сторона - строгое применение положения может убрать весь человеческий смысл из решения. Есть управленческая этика.

2. В управлении персоналом редко бывает одно решение. Действительно, необходимо рассмотреть различные возможные решения с учетом ограничений или нормативных, правовых и традиционных возможностей. С этой точки зрения принятое решение часто представляет собой компромисс между затратами и рисками.

3. Нужно приспосабливаться к положениям, которые постоянно развиваются. На самом деле, законодательное и нормативное развитие происходит в направлении, которое обычно имеет тенденцию защищать и предоставлять привилегии сотруднику. Таким образом, такая корректировка подразумевает признание наблюдаемых ситуаций и принятие создаваемой ими напряженности.

4. Правильное отношение к сотрудникам как к профессионалам. Компания должна относиться к своим сотрудникам с достоинством и уважением. Сами по себе инвестиции и механизация не должны рассматриваться как главный источник производительности.

Как только организация достигает определенного порога роста, предприниматель уже не может все делать, все организовывать и все контролировать. Пострадает общая организация и социальный климат. Поэтому возникает необходимость делегировать полномочия или организовать способ децентрализации ответственности и принятия решений [8].

С этой точки зрения мы обычно отличаем делегирование полномочий (что является прежде всего индивидуальным вопросом) от децентрализации, которая, в свою очередь, является частью самой структуры компании. Поэтому рекомендуется сначала изучить уровни принятия решений, сопоставив теорию и практику. Во-вторых, необходимо будет проанализировать различные методы атрибуции и распределения власти в компании (делегирование - это децентрализация).

Теоретически уровни принятия решений должны соответствовать иерархическим уровням. По своему назначению решения делятся на три основные категории: стратегические решения, тактические или управляющие решения и оперативные решения. В принципе, все должно быть просто. Лидеры принимают стратегические решения, а менеджеры подсистемы принимают политические или тактические решения. Руководители групп, со своей стороны, принимают регулирующие решения (или операционные решения). Операторы принимают операционные решения. Но на практике можно увидеть, что очень часто теоретические уровни принятия решений не соответствуют в точности иерархическим уровням, и это по нескольким причинам [9].

Во-первых, некоторые люди не могут принимать решения. На самом деле совершенно ясно отметить, что значительное количество «так называемых» лиц, принимающих решения, на которые, тем не менее, возложены определенные обязанности, на самом деле оказываются неспособными на законных основаниях руководить службой или просто принимать своевременные решения. Как сказал Петр, такие лидеры или чиновники, возможно, достигли своего «уровня некомпетентности».

А во-вторых, некоторые новые должности могут быть созданы, если они не были предусмотрены в исходной иерархии. Таким образом, правила игры могут быть искажены в отношении организации полномочий, как это предусмотрено в организации структуры.

У некоторых лидеров может быть относительно небольшое командное пространство, в то время как их поле действий очень велико. Командное пространство соответствует широте принятия решения индивидуумом. Например, финансовый директор контролирует всех своих непосредственных сотрудников в своем отделе. Понятие поля действия соответствует сфере реального влияния действия человека. Так обстоит дело с финансовым директором, сфера деятельности которого частично покрывает сферу деятельности технического директора, директора по продажам или директора по персоналу. Иногда даже поле деятельности отдельного человека может выходить за рамки компании. Это относится к очень крупным компаниям, стратегические решения которых могут даже повлиять на позицию государственных органов (Microsoft в США, Renault во Франции и т.д.) [10].

Следующей важной частью является делегирование и децентрализация полномочий. Делегирование следует очень четко отличать от децентрализации. С точки зрения делегирования, для вышестоящего начальника речь идет о предоставлении подчиненному, который принимает (здесь важно понятие принятия), миссии, о которых он будет отчитываться в конце согласованного периода. Таким образом, делегирование может быть временным или постоянным [11].

Временное делегирование - наиболее распространенная форма делегирования. Подчиненный может, например, принимать решения в отсутствие лица, принимающего решения. Это может быть, например, прием поставщика или подписание договора купли-продажи. Иногда делегирование необходимо, особенно когда для принятия решения требуются специальные навыки (выбор системы обработки, выбор сетевой установки и т. Д.). Когда делегирование носит временный характер, понятия власти, решения и ответственности разъединяются. Теоретически решение принимает подчиненный, но лицо, принимающее решение, сохраняет власть и должно нести ответственность за последствия принятия решения. Таким образом, с этой точки зрения подчиненный не несет (теоретически) ответственности за возможные последствия неверного решения.

Постоянное делегирование, которое по-прежнему квалифицируется как распределение полномочий, заключается в предоставлении права принимать решения в определенных ситуациях, а также получать результаты и контролировать их. В вопросах постоянного делегирования мы связываем полномочия, решения и ответственность. Подчиненный наделен полномочиями выносить решения и должен брать на себя ответственность. В принципе, постоянное представительство должно быть объектом изменения в трудовом договоре подчиненного.

Как правило, степень расширения прав и возможностей человека идет рука об руку с социальным климатом. Однако следует отметить, что, когда работники имеют мало возможностей для принятия решений, но на них возложены значительные обязанности, социальный климат имеет тенденцию к ухудшению - это имеет место в организациях бюрократического типа (например, в администрации).

Преимущества делегирования:

- Лучший контроль выполнения решения, потому что лицо, принимающее решение, находится на месте.

- Лучшее участие персонала компании в процессе принятия решений.

- Сокращение времени, необходимого для принятия решения.

- Решения часто принимают специалисты, что является гарантией их качества.

Недостатки делегирования:

- Риск распространения противоречивой информации, что неэффективно для организаций.

- Риск дезорганизации иерархии, поскольку некоторые нижние центры принятия решений могут иметь приоритет над вышестоящими. Отметим здесь важность неформальных коммуникационных сетей, которые создаются в компаниях.

Итак, делегирование полномочий - это, прежде всего, личный вопрос. С другой стороны, децентрализация зависит от организации и структуры компании.

Концепция децентрализации основана на следующих двух принципах:

- Чтобы решение было эффективным, оно должно быть максимально приближено к уровню его применения.

- Разделение компании на автономные единицы.

Возьмем, к примеру, дивизиональную структуру. Компания разделена на автономные и часто юридически независимые отрасли деятельности. Такая структура требует точного определения целей каждого децентрализованного подразделения и, прежде всего, создания эффективной системы контроля, информации и координации.

Преимущества децентрализации:

- Решения принимаются с учетом всех умений и навыков.

- Отсутствие риска нарушения работы в случае отсутствия.

- Большая гибкость в процессе принятия решений. Например, коммерческий агент будет волен решать, насколько важны скидки, предоставляемые его клиентам (если, однако, ему предоставлены полномочия).

- Связь и корректирующие действия выполняются быстрее.

Недостатки децентрализации:

- Децентрализация требует создания системы контроля, но затраты иногда очень высоки;

- Риск плохой координации между идентичными иерархическими уровнями.

- Риск принятия неверного решения, если делегату не хватает обучения (или информации).

В компаниях с 50 и более сотрудниками менеджер компании должен организовать создание производственного совета (производственного совета), состоящего из выборных представителей и профсоюзов. Этот комитет несет экономические обязанности, с одной стороны, и социальные и культурные обязанности, с другой, и имеет необходимые для этого материальные и финансовые ресурсы.

Следует отметить: производственный совет и групповой комитет, состоящий из избранных представителей производственных советов различных компаний в группе, собирающихся не реже одного раза в год. Он просто направлен на предоставление представителям персонала более полной экономической и финансовой информации на этом уровне принятия решений. Если у компании есть отдельные предприятия с 50 и более сотрудниками, учредительные комитеты создаются на тех же условиях, что и производственный совет. Затем каждый комитет предприятия избирает из числа своих членов делегацию в центральный производственный комитет. Полномочия учредительного комитета и центрального производственного комитета идентичны полномочиям производственного совета с учетом соответствующих полномочий, возложенных на представителя руководства.

Производственный совет включает:

- работодатель, который ведет заседания, при необходимости помогал максимум двум работникам. Эти сотрудники обладают консультативными полномочиями: поэтому они имеют право принимать участие в дебатах, но не могут принимать участие в голосовании;
- один или несколько представителей профсоюзов, назначаемых профсоюзами
- делегация сотрудников, избираемых на 2 года, количество которых варьируется в зависимости от работников

Полномочия производственного совета заключается в том, что работодатель должен проконсультироваться с производственным советом для получения заключения перед принятием различных решений, касающихся управления и экономического и финансового развития компании: организация рабочего времени, внедрение новых технологий, развитие компании.

В случае тревожной экономической ситуации или неправомерного использования срочных контрактов и временных трудовых договоров рабочий совет может воспользоваться правом предупреждения, позволяя ему запросить:

- объяснения работодателю, который должен ответить;
- экспертиза в судах;
- задача аудитора.

Производственный совет также отвечает за управление социальной и культурной деятельностью, проводимой компанией в интересах сотрудников и их семей, с целью улучшения их условий труда и жизни (резервное страхование, столовая, ясли лагеря отдыха, жилищная помощь, спортивные и культурные мероприятия и т. д.).

Ресурсы, выделенные производственному совету. Для выполнения своих обязанностей производственный совет пользуется:

- операционная субсидия, выплачиваемая работодателем;
- вклад работодателя в культурную и социальную деятельность по решению работодателя (в соответствии с его практикой до создания производственного совета или, в противном случае, по соглашению или одностороннему решению);
- помощь от выбранных им экспертов (бухгалтера, юриста, эксперта по новым технологиям в компаниях с 300 и более сотрудников оплачивается непосредственно работодателем или производственным советом из его операционного бюджета.

Рассмотрим так же обязанности представителей персонала. Основными задачами представителей персонала являются:

- представлять персонал у работодателя и сообщать ему о любых индивидуальных или коллективных жалобах, касающихся применения трудового законодательства (Трудовой кодекс, коллективный договор, заработная плата, рабочее время, здоровье и безопасность).
- получать консультации при отсутствии совета предприятия по вопросам сокращения штатов, рабочего времени (сверхурочные, индивидуальные графики), профессионального обучения. Их также консультируют по вопросу об оплачиваемых отпусках.

• быть собеседниками инспектора труда, с которыми они могут обращаться к любой проблеме применения трудового законодательства и сопровождать, если они того пожелают, во время его визитов в компанию [12].

Также предлагаются создание коллективных переговоров. Заключение соглашения или соглашения с компанией позволяет адаптировать нормы трудового кодекса к специфике и потребностям компании.

В принципе, переговоры с работодателем ведут представители профсоюзов. Но для содействия переговорам в небольших компаниях без представителей профсоюзов соглашение может быть заключено избранными представителями работников в производственном совете (или, в противном случае, представителями работников) или, в отсутствие выборных представителей, специально уполномоченным сотрудником.

Переговоры могут быть обязательными (с навязываемыми темами и темпами) или бесплатными. Во всех случаях корпоративные соглашения подлежат определенным условиям действительности и соблюдению определенных формальностей.

Коллективный договор может улучшить положение сотрудников только в отношении положений закона, если последний не предусматривает иное. Каждая профсоюзная организация может дополнить свою делегацию сотрудниками компании. При отсутствии соглашения с работодателем количество сотрудников, делегируемых по закону, не может превышать количество представителей профсоюзов. За исключением компаний, в которых есть только один представитель профсоюзов: в этом случае в переговорах могут участвовать два сотрудника.

В компаниях без представителей профсоюзов в отраслевом соглашении или расширенном профессиональном соглашении может быть предусмотрено, что соглашение может быть заключено советом предприятия (или, в противном случае, представителями работников). Чтобы он был действительным, он должен быть одобрен объединенным комитетом национального отделения. Если у компании нет избранного представителя, договор может быть подписан сотрудником, назначенным профсоюзной организацией. Он будет действителен только в случае одобрения сотрудниками большинством поданных голосов. Затем в отраслевом соглашении или расширенном профессиональном соглашении фиксируются темы, открытые для этого унизительного режима переговоров.

Каждый год работодатель должен созывать представителей профсоюзов для переговоров по:

- фактическая заработная плата,
- фактическая продолжительность и организация рабочего времени.

Это также возможность изучить эволюцию ситуации с занятостью в компании.

Таким образом важно понять, что сотрудник - сложный человек, который помимо денег будет выражать другие потребности и требовать иных ответов на них. Кроме того, нас часто убеждают в том, что существуют определенные схемы управления людьми. Не существует единственного способа делать то, что подходит всем. Например, чтобы распознать усилия, поведение или производительность, один сотрудник предпочтет получать поздравления, другой - выходной, а третий хотел бы, чтобы ему разрешили взять пост повыше. Подводя итоги, можно выявить, что процесс управления людьми нужно изучать комплексно. Важно рассматривать разные концепции и обращать внимание на зарубежный опыт более развитых стран.

Список использованной литературы:

1. Флек М.Б., Угнич Е.А. Управление трудовыми ресурсами и управление персоналом предприятия: взаимосвязь и отличия // *Современные технологии управления*. - № 2(92). – 15.07.2020. - [Электрон.ресурс]. – 2020. – URL: <https://sovman.ru/article/9219/> (дата обращения: 05.01.2020).
2. Чистяков М.В. Социально-экономические основы управления персоналом: Учебное пособие. – Тверь, 2020. – 547 с. – [Электрон.ресурс]. – 2020 – URL: http://eco.tversu.ru/Doc/soc_osn_upr.pdf (дата обращения: 05.01.2020).
3. Тумашев А.Р., Котенкова С.Н., Тумашева М.В. Экономическая теория. - Ч.1: Введение в экономическую теорию. Микроэкономика. – [Электрон.ресурс]. – URL: [Электрон.ресурс]. – 2006. – URL: <https://kpfu.ru/docs/F1241829507/tema.7.pdf> (дата обращения: 05.01.2020).
4. Добровинский А.П. Управление персоналом в организации: учебное пособие. – Томск: Изд-во ТПУ, 2011. – 416 с. – [Электрон.ресурс]. – URL: https://portal.tpu.ru/files/departments/publish/IPR_Dobrovinskiy.pdf (дата обращения: 06.01.2020).
5. Доскова Л. Управление персоналом. Шпаргалка (книга) – [Электрон.ресурс]. – URL: <https://www.mikosoft.kz/pages.html?id=115> (дата обращения: 06.01.2020).
6. Девятко И.Ф. Онлайн исследования и методология социальных наук: новые горизонты, новые (и не столь новые) трудности – [Электрон.ресурс]. – URL: <https://www.marketing.spb.ru/lib-research/methods/online.htm> (дата обращения: 06.01.2020).
7. Серебрякова Е. Серебрякова Е. Неформальные группы внутри организации. – HR Лига. - 14.12.2009 – [Электрон.ресурс]. - URL: <https://hrliga.com/index.php?module=profession&op=view&id=1162> (дата обращения).
8. Исаченко И.И. Самоменеджмент: учебное пособие - М.: МГУП, 2008 – [Электрон.ресурс]. – URL: <http://www.hi-edu.ru/e-books/xbook648/01/part-008.htm> (дата обращения: 06.01.2020).
9. Методы принятия управленческих решений: краткий курс лекций для обучающихся направлений подготовки. - 38.03.02 Менеджмент / Сост.: Д.А.Воробьева // ФГБОУ ВО Саратовский ГАУ. – Саратов, 2017. – 68 с. – [Электрон.ресурс]. – 2017. – URL: http://www.sgau.ru/kisuuz/uploads/img/18-09-15/1537000174/KKL_38.03.02_B1.B.11 APK_2017.pdf (дата обращения: 06.01.2020).
10. Демидовец В.П. Стратегический менеджмент: учебное пособие для студентов экономических специальностей учреждений, обеспечивающих получение высшего образования / В.П.Демидовец. - Минск: БГТУ, 2006. - 220 с.
11. Адизес И. Идеальный руководитель: Почему им нельзя стать и что из этого следует. -2007 – [Электрон.ресурс]. – URL: https://finances.social/management_694/idealnyiy-rukovoditel-pochemu-nelzya-stat-chno.html (дата обращения: 06.01.2020).
12. Умай Е. Как правильно создать в организации производственный совет по безопасности и охране труда? 15.12.2017 – [Электрон.ресурс]. – URL: <https://dogovor24.kz/questions/kak-pravilno-sozdat-v-organizacii-proizvodstvennyi-совет-po-bezopasnosti-i-ohrane-truda-3509.html> (дата обращения: 06.01.2020).

Р.Б.Азбергенова¹ А.И.Ли¹

¹ *Казахский Национальный Педагогический Университет имени Абая
г.Алматы, Казахстан*

МИРОВОЙ ОПЫТ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ И ЕГО АДАПТАЦИЯ В КАЗАХСТАНЕ

Аннотация

Актуальность профессионализации кадрового менеджмента растет с каждым годом. На сегодняшний день проблема совершенствования организации и управление производством является очень важной. В связи с этим профессиональная миссия менеджера по персоналу в современных условиях может быть сформулирована следующим образом: находить и выращивать профессионалов, формировать из них разнопрофильные команды и обеспечивать успешное решение ими комплексных проблем. Чтобы реализовать эту миссию, менеджер по персоналу должен освоить техники созидания и воспроизведения форм совместно-творческой деятельности.

Многие современные организации в нашей стране в последнее время стали перенимать зарубежный опыт управления персоналом. Данный процесс можно назвать интернационализацией в сфере современного менеджмента. Такая организация работы с сотрудниками предполагает создание всевозможных моделей на предприятиях, а также применение системного подхода для рационального использования трудовых ресурсов.

В данной статье рассмотрен зарубежный опыт управления персоналом. Вместе с тем в статье исследована возможность адаптации зарубежного опыта в казахстанских условиях.

Ключевые слова: система управления, управление, персонал, кадры, кадровая политика, международный опыт.

Р.Б.Азбергенова¹ А.И.Ли¹

¹ *Абай атындағы Қазақ Ұлттық Педагогикалық Университеті,
Алматы қ., Қазақстан*

ПЕРСОНАЛДЫ БАСҚАРУДЫҢ ӘЛЕМДІК ТӘЖІРИБЕСІ ЖӘНЕ ОНЫ ҚАЗАҚСТАНДА БЕЙІМДЕУ

Аңдатпа

Кадрлық менеджменттің кәсіби деңгейін көтеру өзектілігі жыл сайын артып келеді. Бүгінгі таңда басқаруды жетілдіру мен өндірісті ұйымдастыру мәселесі өте маңызды. Осыған байланысты, қазіргі жағдайда персоналды басқару менеджерінің кәсіби миссиясы келесідей тұжырымдалуы мүмкін: мамандарды табу және олардың біліктілігін арттыру, олардан әртүрлі кәсіби командалар құру мен өз бетінше күрделі мәселелерді сәтті шешуін қамтамасыз ету. Бұл миссияны жүзеге асыру үшін персоналды басқару менеджері бірлескен шығармашылық іс-әрекеттің формаларын құру және көбейту әдістерін игеруі керек.

Бүгінгі таңда еліміздегі көптеген заманауи ұйымдар персоналды басқарудың шетелдік тәжірибесіне жүгінуге бет бұрып отыр. Бұл процесті заманауи менеджмент саласындағы интернационализация деп атауға болады. Қызметкерлермен жұмысты мұндай ұйымдастыру кәсіпорындарда әртүрлі модельдерді құруды, сондай-ақ еңбек ресурстарын ұтымды пайдалану үшін жүйелік тәсілді қолдануды қамтиды.

Берілген мақалада персоналды басқарудың шет елдік тәжірибесі, сонымен қатар, сол тәжірибені қазақстандық жағдайға дағдыландыру мүмкіндігі қарастырылып отыр.

Кілт сөздер: басқару жүйесі, басқару, персонал, кадрлар, кадрлық саясат, халықаралқ тәжірибе.

Azbergenova R.B.¹ Lee A.I.¹

*¹Kazakh National Pedagogical University named after Abai,
Almaty, Kazakhstan*

WORLD EXPERIENCE IN PERSONNEL MANAGEMENT AND ITS ADAPTATION IN KAZAKHSTAN

Abstract

The relevance of professionalization of personnel management is growing every year. Today, the problem of improving the organization and management of production is very important. In this regard, the professional mission of the HR manager in modern conditions can be formulated as follows: to find and grow professionals, form them into diverse teams and ensure their successful solution of complex problems. To realize this mission, the HR manager must master the techniques of creating and reproducing forms of co-creative activity.

Many modern organizations in our country have recently begun to adopt foreign experience in personnel management. This process can be called internationalization in the field of modern management. This organization of work with employees involves the creation of various models in enterprises, as well as the use of a systematic approach for the rational use of labor resources.

In this article, the foreign experience of personnel management is considered. At the same time, the article examines the possibility of adapting foreign experience in Kazakhstan conditions.

Keywords: management system, management, personnel, personnel, personnel policy, international experience.

Одним из важнейших факторов производства является рабочая сила, без эффективного его использования нельзя говорить об эффективности производства. При рациональном управлении персоналом можно повысить объем производства до 30% и выше. На многих предприятиях нашей страны руководители до сих пор не осознают зависимость эффективности производства от правильного управления персоналом.

Между тем, в развитых зарубежных странах накопился положительный опыт эффективного управления персоналом. В нашей статье мы постараемся исследовать передовой опыт развитых стран и рассмотреть возможности адаптации их к условиям Казахстана.

Каждая страна имеет свои особенности, связанные с национальными традициями. В Японии менеджеры изучают условия жизни своих служащих вне рабочего времени, их семьи, когда американцы считают это вмешательством в их частную жизнь. В Японии работника нанимают на длительный срок и повышение заработной платы производится с выслугой лет. Кадровая политика в этой стране строится на следующих принципах:

- эффективная система подбора, набора и расстановки персонала;
- система мотивации труда и компенсации внутренне справедлива и внешне конкурентоспособна;
- вознаграждение производится по результатам труда работника и эффективности фирмы;
- развитие, обучение, повышение по должности, перемещение происходит при необходимости с учетом способностей и положительных результатов труда работника;
- предоставление персоналу специальных гарантий и благ за преданность фирме.

В США всю деятельность по управлению персоналом фирмы осуществляет специальная кадровая служба. Она состоит из отдела трудовых отношений, отдела занятости, управления персоналом, заработной платы, условий труда и борьбы с травматизмом, обучения и развития персонала, учета и делопроизводства. Работу выполняют квалифицированные специалисты - социологи, специалисты по управлению, трудовым отношениям. Кадровая служба реализует целый ряд программ по подготовке и переподготовке персонала, разработке и реализации мероприятий по мотивации работников. В корпорациях основными направлениями работы с персоналом являются:

- тщательный отбор кандидатов на вакантные должности;
- непрерывное обучение и профессиональная подготовка персонала;
- систематическая оценка работы персонала;
- тщательное использование потенциала работника;
- развитие межфирменных связей и расширение сети специализированных фирм.

В Японских компаниях есть два отдела, которые по своим функциям и структуре не имеют точных аналогов в западных организациях.

Один из них - отдел общих вопросов («сому-бу»), он занимается юридическими вопросами, внутрипроизводственными отношениями, отношениями с акционерами, государственными учреждениями, торговыми ассоциациями и родственными компаниями, документацией.

Другой - отдел кадров («дзин-дзибу»), часто представляющий собой ответвление «сому-бу» и выделяющийся из него, когда компания достигает определенного размера. Он функционирует как центральное подразделение по всем кадровым вопросам [1].

Основные направления работы с персоналом в Японии включают в себя:

- развитие потенциала персонала;
- тщательное использование потенциала работников;
- развитие групповой деятельности;
- гарантия полной занятости;
- расширение многообразия квалификаций;
- стабилизация трудовых отношений;
- повышение мотивации труда;
- улучшение условий труда.

Всю работу по управлению человеческими ресурсами в этой стране координирует Администрация развития людских ресурсов при Министерстве труда. Основные направления в ее работе: повышение профессиональных навыков, оценка профессиональных способностей, международное сотрудничество [2].

Важнейший элемент сферы труда в США - трудовые отношения и кадровая работа на фирме. Она начинается с найма работников и охватывает весь процесс управления персоналом, включая его мотивацию, формы оплаты труда, профессиональную подготовку и переподготовку [3]. Здесь функция кадровой службы является одной из самых централизованных, уступая лишь финансовой и правовой функциям. Методы найма работников на фирмах определяется двумя факторами:

- факторы внутреннего характера включающие в себя стратегическое развитие фирмы и результаты ее деятельности, состояния внутреннего рынка труда, возможностями подготовки кадров;

- положение на национальном рынке рабочей силы.

Наем работников осуществляется с помощью основных методов:

- наем персонала из университетов, институтов, колледжей;
- тщательный отбор претендентов;
- наем персонала через объявления в средства массовой информации;
- обращение в агентства по найму.

Процедура отбора состоит из анализа информации, содержащейся в банках данных компании об имеющихся претендентах на вакантные места, процесса интервьюирования кандидатов и проведения тестов. Для проведения таких процедур на многих крупных компаниях действуют специализированные центры оценки кадров, осуществления отбора нанимаемых работников, так же отбора и аттестации претендентов на внутреннее продвижение по должности.

В Японии, если на вакантные места объявляется конкурс, то любой сотрудник фирмы, независимо от занимаемой должности может подать заявку на участие в конкурсе. Тестирование обычно проводят вечером или в выходные дни, чтобы начальство претендента не узнало о намерениях сотрудника поменять место работы. Если кандидат проходит на вакантное место, то он меняет свою работу, в обратном случае, это никак не отразится на его дальнейшей работе. Отличительной чертой для Японской компании является набор на постоянную работу выпускников школ, некоторые из которых работают в компании до достижения пожилого возраста. Набор персонала направлен на удовлетворение общих интересов компании. Выпускников школ набирают каждый год и доводят их до соответственного уровня квалификации, сохраняя при этом возрастную структуру рабочей силы.

От правильного выбора кандидатов на вакантные места зависит вся последующая деятельность предприятий. Если менеджеры справились с этой задачей, то их работа будет иметь положительный результат, в обратном случае, могут присутствовать негативные последствия.

Однако на многих отечественных предприятиях при приеме на работу кандидатов не придерживаются принципов функционирующих за рубежом. На вакантные места объявляется набор, дается реклама, используются личные связи. На отечественных предприятиях не наблюдается большого списка кандидатов. Поиск кандидата, отвечающего всем требованиям руководства предприятий, очень труден. Выпускники вузов не идут работать на производство, технологов и мастеров достаточно, в этой связи они приобретают другую специальность или при возможности открывают свое дело.

Обучение и развитие персонала на предприятиях Японии является одним из решающих факторов преуспевания фирмы. От высокого профессионального уровня персонала зависит правильное использование современной техники, технологии методов управления. Переподготовке и повышению квалификаций на предприятиях США и Японии придается большое значение. Почти каждое предприятие имеет собственную систему переподготовки. Персонал, принятый на работу, обязан проходить переподготовку ежегодно, причем процесс обучения идет непрерывно.

Повышение квалификации персонала американских фирм осуществляется в крупных масштабах, поскольку это считается одним из наиболее эффективных вложений капитала, влияющих на повышение производительности труда и конкурентоспособности фирмы. Для развития человеческого фактора необходимы текущие и капитальные затраты. К текущим относятся затраты на улучшение питания, жилища, одежды, здоровья, которые дают кратковременную отдачу. К капитальным относятся затраты по улучшению качества работы персонала. Они дают долговременную отдачу и влияют на эффективность производства корпораций. Обучение и профессиональная подготовка персонала вошли в состав современного производственного процесса.

В корпорациях осуществляется непрерывное обучение и профессиональная подготовка персонала, в связи с этим можно выделить следующие основные тенденции:

- изменение содержания подготовки и переподготовки кадров;
- совершенствование деловых качеств работника, а также способности находить общий язык с людьми;
- изменение программ обучения и повышения квалификации персонала, отвечающих современным требованиям;
- стремление найти удовлетворение в работе путем поиска подходящей профессии, рабочего места.

Поддержание знаний персонала на современном уровне рассматривается как один из решающих факторов преуспевания фирм. Ни организационные перестройки, ни организационная культура, являющаяся ключевой системой управления трудом, ни современные методы или техника управления сами по себе не дают ожидаемого эффекта, если кадры аппарата управления останутся на недостаточно высоком профессиональном уровне [4].

В США проводятся внутрифирменные курсы повышения квалификации, а также используются программы обучения, проводимые внешними организациями и специализирующиеся в определенных областях управления, учебных заведениях, ассоциациях и т.д. Вузы разрабатывают специальные программы обучения переподготовки персонала совместно с представителями фирм. Существует определенная связь между фирмами и обучающими центрами. Благодаря их тесным связям осуществляется выполнение определенных целей компаний. Курсы повышения квалификации непродолжительны и рассчитаны на одну, две недели и на более длительные сроки (до шести недель). Для корпорации обучение и переподготовка персонала приносит значительный доход. Те компании, которые выпускают новую технику, оборудование и приборы, чаще пользуются услугами научных обучающих центров. Обучают и руководителей компаний, управляющих среднего, нижнего звена, производственный и технический персонал.

В Японии на обучение персонала тратят в расчете на одного работника три - четыре раза больше чем американцы. Здесь непрерывное обучение является частью процесса труда, на который каждый рабочий тратит около восьми часов в неделю (четыре часа за счет рабочего времени, остальные за счет личного времени). Цель обучения - отбор и подготовка персонала не по одной, а по нескольким специальностям, повышение квалификации на протяжении всей трудовой деятельности.

В Японии выделяется дотация на долгосрочное развитие человеческих ресурсов, которая заключается в содействии систематическому обучению и подготовке в частном секторе. Правительство выделяет дотации мелким и средним предприятиям, приступающим к профессиональному обучению в связи с перестройкой производственной деятельности. Дотации выделяются так же работникам среднего и пожилого возраста занимающимся самообразованием и обучением для того чтобы иметь работу в пожилом возрасте. В этой стране очень высоко ценятся профессиональные навыки. За заслуги в достижении вершин мастерства, выдаются специальные призы министром труда, а также руководителями компании.

Развитие персонала на сегодняшний день - это сложный процесс воспитания, конечной целью которого является обеспечение организаций высококвалифицированными, легко обучаемыми, творческими, легко адаптирующимися к изменяющимся условиям рынка работниками, способными решать задачи, стоящие перед организацией сегодня и в перспективе.

Однако в настоящее время на предприятиях республики не уделяется должного внимания ни развитию, ни обучению персонала. Не восстановлены прежние связи между обучающими центрами и предприятиями, нет внутрипроизводственных и внешних организаций, проводящих курсы переподготовки и повышения квалификации работников.

Проводить систематическое и непрерывное обучение, как за рубежом не позволяют финансовые возможности, хотя руководители предприятий понимают, что подготовка и переподготовка персонала влияет на успех предприятия. Совершенно отсутствует связь между высшими учебными заведениями и промышленными предприятиями в плане обмена опытом, обучения и переподготовки кадров. Необходимо восстановить эту связь, представителям обеих сторон нужно начать сотрудничество в интересах как научных сотрудников, так и работников предприятий. За рубежом наблюдаются быстрые темпы развития техники и технологии, однако, эту технику и технологию мы не можем использовать из-за недостаточных знаний овладения и необходимых денежных средств.

В современных условиях необходимо создать такие курсы повышения квалификации, которые могли бы удовлетворить запросы предприятий-клиентов. Программы обучения должны быть согласованы с представителями предприятий, цены за обучение должны удовлетворять слушателей, только в этом случае станут поступать заявки со стороны руководителей предприятий на переподготовку своих кадров. В центрах должны обучать по техническим программам, программам в области маркетинга, менеджмента, бизнеса и т.д.

Для повышения эффективности производства и качества выпускаемой продукции на предприятии необходимо организовывать внутрипроизводственные обучающие курсы. Курсы должны вести высококвалифицированные кадры, они должны обучать навыкам молодых работников, обмениваться опытом. Обучение должно быть непрерывным, при возможности приглашать преподавателей с высших учебных заведений, учебно-подготовительных центров.

В мировой практике накоплен определенный опыт проведения классификации сложности работ. Она предусматривает использование следующей совокупности факторов, принимаемых для выявления сложности:

- профессиональные возможности (знания, умственные и физические способности);
- нагрузка (внимательность, выносливость, старание);
- ответственность (за материал, продукты, здоровье, результаты труда других);
- условия труда (влияние окружающей среды, например, температура, влажность, шум и т.д.).

Приведенная совокупность факторов больше характеризует особенности труда рабочих и предназначена именно для оценки их профессий [5].

Судить о том, какое управление персоналом лучше, американское или японское нельзя. Из зарубежного опыта работы с кадрами необходимо выбрать те принципы и оптимальные направления работы с персоналом, которые подходят условиям развития экономики нашей страны.

Список использованной литературы:

1 Козлов А.А. *Управление персоналом в Японских корпорациях в условиях глобализации экономики // Менеджмент в России и за рубежом. -2012, №2. -123с.*

2 Саханова А.К. *Управление человеческими ресурсами в Японии. Материалы международной научно-практической конференции. МАБ. -Алматы, 2015.-Т.2.-293с.*

3 Под ред.Суяна. В.Б.. *Экономика США. Учебник для вузов. / В.Б. Суяна -С-Пб: Изд.дом Питер, 2013. С 655*

4 Каренов Р. *Комплексное управление персоналом на предприятиях США // Азия - экономика и жизнь. -2012, №45. -11с.*

5 Берешев С.Х. *Оценка профессий и должностей: методические подходы // Труд в Казахстане. - 2005, №8. - 13с.*

МРНТИ 06.35.31

Лу Цзэн¹, У.К.Джакишева¹

¹Казахский Национальный Университет имени аль-Фараби
г. Алматы, Казахстан

ОТЧЕТНОСТЬ О ДЕНЕЖНЫХ ПОТОКАХ, ЕЕ СВЯЗЬ С ФОРМАМИ ФИНАНСОВОЙ ОТЧЕТНОСТИ

Аннотация

В современных экономических условиях существенно возрастает значение финансовой информации, достоверность, оперативность и объективность которой позволяют всем участникам хозяйственного оборота представить и понять финансовое состояние и финансовые результаты деятельности конкретной компании.

В рыночной экономике между предприятиями и банками постоянно совершаются сделки по поводу перераспределения, хранения денежных средств. Всевозможные расчеты, возникающие между предприятиями, также ведутся при помощи денежных средств. С их помощью завершается превращение денежной формы выделенных средств в производственные запасы, получение денежной выручки и заключенного в ней чистого дохода. Этим самым денежные расчеты выступают важнейшим фактором обеспечения кругооборота средств, а их своевременное завершение служит необходимым условием процесса производства.

Отчет о движении денежных средств в последние десятилетия стал одним из основных элементов финансовой отчетности в мировой практике. Данные, содержащиеся в отчете о движении денежных средств, дополняют информацию бухгалтерского баланса и отчета о прибылях и убытках.

Ключевые слова: отчет о движении денежных средств, финансовая отчетность, анализ денежных потоков, финансовое положение, движение денежных потоков, организация.

Лу Цзэн¹, У.К.Джакишева¹

ал-Фараби атындағы ҚазҰлттық Университеті
Алматы қ. Қазақстан

АҚША АҒЫНДАРЫ ТУРАЛЫ ЕСЕПТІЛІК, ОНЫҢ ҚАРЖЫЛЫҚ ЕСЕПТІЛІК НЫСАНДАРЫМЕН БАЙЛАНЫСЫ

Аңдатпа

Қазіргі экономикалық жағдайда қаржылық ақпараттың маңызы едәуір артуда, оның сенімділігі, тиімділігі мен объективтілігі экономикалық айналымның барлық қатысушыларына белгілі бір компанияның қаржылық жағдайы мен қаржылық нәтижелерін ұсынуға және түсінуге мүмкіндік береді.

Нарықтық экономикада кәсіпорындар мен банктер арасында ақша қаражаттарын қайта бөлу, сақтау туралы мәмілелер үнемі жасалып отырады. Кәсіпорындар арасында пайда болатын түрлі есеп айырысулар да ақша қаражаттар көмегімен іске асады. Олардың көмегімен бөлінген қаражаттың ақшалай нысанын өндірістік қорларға айналдыру, ақшалай түсім мен ондағы таза кірісті алу жүзеге асырылады. Осылайша, ақшалай есеп айырысулар қаражат айналымын қамтамасыз етудің маңызды факторы болып табылады және оларды уақтылы аяқтау өндіріс процесінің қажетті шарты болып табылады.

Соңғы онжылдықтардағы ақша қозғалысы туралы есеп әлемдік тәжірибеде қаржылық есептіліктің негізгі элементтерінің біріне айналды. Ақша қаражаттарының қозғалысы туралы есептегі мәліметтер бухгалтерлік баланс пен кірістер туралы есеп туралы ақпаратты толықтырады.

Кілт сөздер: ақша қаражатының қозғалысы туралы есеп, қаржылық есептілік, ақша ағындарын талдау, қаржылық жағдай, ақша ағындарының қозғалысы, ұйым.

Lu Zeng¹, U. K. Dzhakisheva

*Al-Farabi Kazakh National University
Almaty, Kazakhstan*

CASH FLOW STATEMENTS AND THEIR RELATIONSHIP TO FINANCIAL REPORTING FORMS

Abstract

In modern economic conditions, the importance of financial information increases significantly, the reliability, efficiency and objectivity of which allow all participants in economic turnover to present and understand the financial condition and financial results of a particular company.

In a market economy, businesses and banks are constantly making transactions about the redistribution and storage of funds. All kinds of settlements that arise between enterprises are also carried out with the help of cash. With their help, the transformation of the monetary form of the allocated funds into production reserves is completed, the receipt of cash proceeds and the net income contained in it. Thus, monetary settlements are the most important factor in ensuring the circulation of funds, and their timely completion is a necessary condition for the production process.

In recent decades, the cash flow statement has become one of the main elements of financial reporting in the world practice. The data contained in the cash flow statement supplements the information in the balance sheet and income statement.

Keywords: cash flow statement, financial statements, cash flow analysis, financial position, cash flow statement, company.

На сегодняшний день перед организациями стоит проблема организации денежных средств, без которых невозможно их нормальное функционирование и обеспечение платежеспособности. Сущность организации денежных средств заключается в эффективном управлении денежными потоками организации на основе данных, полученных по результатам анализа бухгалтерского учета и отчетности. Отчет о движении денежных средств представляют собой реальный источник информации финансового состояния организации. В большей мере это касается торговых организаций, поскольку практически весь их капитал, выраженный в финансовых средствах, заключен в дебиторской и кредиторской задолженности.

Отчет о движении денежных средств в совокупности с остальными формами финансовой отчетности обеспечивает информацию, которая позволяет пользователям оценить изменения в чистых активах организации, ее финансовой структуре (включая ликвидность и платежеспособность), а также ее способность оказывать влияние на величину и сроки денежных потоков с целью адаптации к меняющимся обстоятельствам и возможностям. Информация о денежных потоках полезна при оценке способности организации генерировать денежные средства и их эквиваленты и позволяет пользователям разрабатывать модели оценки и сравнения приведенной стоимости будущих денежных потоков различных организаций. Она также облегчает сопоставимость отчетов о результатах операционной деятельности различных организаций, поскольку устраняет последствия применения различных порядков учета к аналогичным операциям и событиям.

Историческая информация о денежных потоках часто используется в качестве индикатора величины, сроков и определенности будущих денежных потоков. Она также полезна при проверке точности предыдущих оценок будущих денежных потоков и при изучении взаимосвязи между прибыльностью и чистым денежным потоком, а также влияния изменения цен. Известно, что учет денежных средств — одно из важных направлений учетной работы предприятия. Операции с денежными средствами обеспечивают расчеты предприятия с контрагентами, персоналом, бюджетом и внебюджетными фондами. В то же время необходим тщательный контроль за сохранностью денежных средств, как на текущих банковских счетах, так и в кассе предприятия, чтобы исключить их хищение и неправомерное использование (несанкционированную оплату). Одновременно совершенствование технологии организации операций с денежными средствами может давать экономию времени для бухгалтерских и финансовых работников предприятия, делать для клиентов расчеты с предприятием более удобными и привлекательными (что увеличивает конкурентоспособность бизнеса). И в этом случае бухгалтерский учет обеспечивает финансово-экономические и маркетинговые решения предприятия [1].

Казахстанская практика деятельности предприятий показала, что совершенствование учёта движения денежных средств есть действенный метод актуализации отчетной информации о денежных потоках. Совершенствование учета движения денежных средств предприятия предполагается по причине того, что действующая система не в полной мере удовлетворяет и руководство предприятия, и коммерческие службы, и бухгалтерию, и экономиста. В настоящее время предприятие стремится: — максимально автоматизировать расчеты с контрагентами; — сократить затраты труда, связанные с ручным вводом данных; — улучшить систему контроля за движением денег (планирование, текущий контроль, анализ).

В отчете о движении денежных средств денежные потоки за период должны быть классифицированы как потоки от операционной, инвестиционной и финансовой деятельности [2].

Организация представляет денежные потоки от операционной, инвестиционной и финансовой деятельности наиболее подходящим для ее бизнеса способом. Классификация по видам деятельности обеспечивает информацию, которая позволяет пользователям оценить воздействие указанных видов деятельности на финансовое положение организации и величину ее денежных средств и их эквивалентов. Эта информация также может использоваться для оценки взаимосвязи между этими видами деятельности. Одна и та же операция может включать денежные потоки, классифицируемые по-разному.

Сумма денежных потоков от операционной деятельности является ключевым показателем того, в какой мере операции организации генерируют денежные потоки, достаточные для погашения займов, поддержания операционных возможностей организации, выплаты дивидендов и осуществления новых инвестиций без привлечения внешних источников финансирования. Информация о конкретных составляющих исторических денежных потоков от операционной деятельности в сочетании с прочей информацией полезна для прогнозирования будущих денежных потоков от операционной деятельности.

Денежные потоки от операционной деятельности преимущественно связаны с основной приносящей доход деятельностью организации. Поэтому они, как правило, являются результатом операций и других событий, учитываемых при определении прибыли или убытка. Примерами денежных потоков от операционной деятельности являются:

- (a) денежные поступления от продажи товаров и оказания услуг;
- (b) денежные поступления в виде роялти, гонораров, комиссионных и прочая выручка;
- (c) денежные выплаты поставщикам за товары и услуги;
- (d) денежные выплаты работникам и от имени работников;
- (e) денежные поступления и выплаты страховой организации по страховым премиям, требованиям, аннуитетам и прочим страховым вознаграждениям;

(f) денежные выплаты или возвраты по налогу на прибыль, если они не могут быть конкретно соотнесены с финансовой или инвестиционной деятельностью;

(g) денежные поступления и выплаты по договорам, удерживаемым для целей дилинга или торговли. Некоторые операции, такие как продажа оборудования, могут привести к возникновению прибыли или убытка, которые признаются в составе прибыли или убытка. Денежные потоки, связанные с такими операциями, являются денежными потоками от инвестиционной деятельности. Однако денежные выплаты, осуществляемые для производства или приобретения активов, удерживаемых для сдачи в аренду другим сторонам и впоследствии удерживаемых для продажи в соответствии с пунктом 68А МСФО (IAS) 16 «Основные средства», являются денежными потоками от операционной деятельности. Денежные поступления от аренды и последующей продажи таких активов также являются денежными потоками от операционной деятельности. Организация может удерживать ценные бумаги и займы для целей дилинга или торговли, и в этом случае они сходны с запасами, приобретенными специально для перепродажи[3].

Таким образом, денежные потоки, возникающие от покупки или продажи ценных бумаг, предназначенных для целей дилинга или торговли, классифицируются как операционная деятельность. Аналогично денежные авансы и займы, предоставленные финансовыми институтами, обычно классифицируются как операционная деятельность, поскольку они относятся к основной приносящей доход деятельности этой организации.

Отдельное раскрытие информации о денежных потоках от инвестиционной деятельности имеет важное значение, поскольку денежные потоки показывают, в каком объеме были понесены затраты на приобретение ресурсов с целью получения будущих доходов и денежных потоков. Только те затраты, которые влекут за собой признание актива в отчете о финансовом положении, могут классифицироваться как инвестиционная деятельность. Примерами денежных потоков от инвестиционной деятельности являются:

(а) денежные выплаты для приобретения основных средств, нематериальных активов и других долгосрочных активов. К ним относятся выплаты, связанные с капитализированными затратами на разработки и самостоятельно произведенными основными средствами;

(b) денежные поступления от продажи основных средств, нематериальных активов и других долгосрочных активов;

(с) денежные выплаты для приобретения долевых или долговых инструментов других организаций и долей участия в совместных предприятиях (кроме выплат по инструментам, рассматриваемым как эквиваленты денежных средств или предназначенным для целей дилинга или торговли);

(d) денежные поступления от продажи долевых или долговых инструментов других организаций и долей участия в совместных предприятиях (кроме поступлений по инструментам, рассматриваемым как эквиваленты денежных средств или предназначенным для целей дилинга или торговли);

(е) денежные авансы и займы, предоставленные другим сторонам (кроме авансов и займов, предоставленных финансовыми институтами);

(f) денежные поступления от возврата авансов и займов, предоставленных другим сторонам (кроме авансов и займов финансовых институтов);

(g) денежные выплаты по фьючерсным договорам, форвардным договорам, опционным договорам и своп-договорам, за исключением случаев, когда договоры удерживаются для целей дилинга или торговли или выплаты классифицируются как финансовая деятельность;

(h) денежные поступления по фьючерсным договорам, форвардным договорам, опционным договорам и своп-договорам, за исключением случаев, когда договоры удерживаются для целей дилинга или торговли или поступления классифицируются как финансовая деятельность. Когда договор отражается в учете как хеджирование идентифицируемой позиции, денежные потоки по такому договору классифицируются так же, как и денежные потоки хеджируемой позиции[4].

Отдельное раскрытие информации о денежных потоках от финансовой деятельности имеет важное значение, поскольку данная информация полезна при прогнозировании требований в отношении будущих денежных потоков от сторон, предоставляющих капитал организации. Примерами денежных потоков от финансовой деятельности являются:

- (а) денежные поступления от выпуска акций или других долевого инструментов;
- (б) денежные выплаты собственникам для приобретения или погашения акций организации;
- (с) денежные поступления от выпуска долговых обязательств, займов, векселей, облигаций, закладных и других краткосрочных или долгосрочных заимствований;
- (d) денежные выплаты по заемным средствам;
- (е) денежные выплаты, осуществленные арендатором в счет уменьшения непогашенной суммы обязательств по финансовой аренде.

Организация должна представлять денежные потоки от операционной деятельности, используя:

- (а) либо прямой метод, в соответствии с которым раскрывается информация об основных видах валовых денежных поступлений и выплат;
- (б) либо косвенный метод, в соответствии с которым прибыль или убыток корректируются с учетом влияний операций неденежного характера, любых отложенных или начисленных прошлых или будущих денежных поступлений или выплат от операционной деятельности, а также статей доходов или расходов, связанных с денежными потоками от инвестиционной или финансовой деятельности.

Поощряется использование организациями прямого метода представления денежных потоков от операционной деятельности. Прямой метод предоставляет информацию, которая может быть полезной для оценки будущих денежных потоков и которая недоступна в случае использования косвенного метода. При использовании прямого метода информация об основных видах валовых денежных поступлений и валовых денежных выплат может быть получена:

- (а) либо из учетных записей организации;
- (б) либо путем корректировки продаж, себестоимости продаж (процентных и аналогичных доходов, а также процентных и аналогичных расходов для финансовых институтов) и других статей отчета о совокупном доходе на:
 - (i) изменения в запасах и дебиторской и кредиторской задолженности от операционной деятельности в течение периода;
 - (ii) прочие неденежные статьи;
 - (iii) прочие статьи, влияющие на денежные потоки от инвестиционной или финансовой деятельности.

При использовании косвенного метода чистый денежный поток от операционной деятельности определяется путем корректировки прибыли или убытка с учетом влияний:

- (а) изменений в запасах и дебиторской и кредиторской задолженности от операционной деятельности в течение периода;
- (б) неденежных статей, таких как амортизация, оценочные обязательства, отложенные налоги, нереализованные положительные и отрицательные курсовые разницы, нераспределенная прибыль ассоциированных организаций;
- (с) всех прочих статей, влияющих на денежные потоки от инвестиционной или финансовой деятельности.

В качестве альтернативы чистый денежный поток от операционной деятельности может быть представлен косвенным методом путем отражения выручки и расходов, раскрываемых в отчете о совокупном доходе, и изменений в запасах и дебиторской и кредиторской задолженности от операционной деятельности в течение периода[5].

Организация должна представлять основные классы валовых денежных поступлений и валовых денежных выплат, возникающих от инвестиционной и финансовой деятельности, по отдельности.

Взаимосвязь бухгалтерского баланса с отчетом об изменениях капитала и отчетом о движении денежных средств.

Все хозяйствующие субъекты, являющиеся юридическими лицами, обязаны составлять на основе данных синтетического и аналитического учета финансовую отчетность. Она представляет собой единую систему данных об имущественном и финансовом положении предприятия и о результатах его хозяйственной деятельности и формируется на основе регистров бухгалтерского учета по установленным формам.

Финансовая отчетность должна представлять объективную и полную картину о финансовом положении предприятия на определенную дату. Достоверной и полной считают отчетность, составленную исходя из правил, установленных нормативными актами по бухгалтерскому учету. Если при разработке финансовой отчетности выявляют недостаточность данных для формирования реального представления о его финансовом положении, то в отчетность включают дополнительные показатели и пояснения[6].

Для отчетных форм финансовой отчетности характерна логическая и информационная взаимосвязь. Сущность логической связи состоит во взаимном дополнении отчетных форм, их разделов и статей. Отдельные наиболее важные статьи баланса детализируют в сопутствующих формах.

Кратко проиллюстрируем взаимосвязи между отдельными формами.

Связь 1. Нераспределенную (чистую) прибыль приводят в бухгалтерском балансе (раздел III), отчете о прибылях и убытках (форма № 2) и отчете об изменениях капитала (раздел V). Кроме того, в форме № 2 показывают факторы, под влиянием которых сложился данный финансовый результат.

Связь 2. Конечное сальдо отложенных налоговых активов и отложенных налоговых обязательств показывают в бухгалтерском балансе (разделы I и IV) и в отчете о прибылях и убытках.

Связь 3. Долгосрочные и краткосрочные финансовые вложения общей суммой отражают в бухгалтерском балансе (разделы I и II), а их расшифровку по видам вложений приводят в приложении к балансу по форме № 5 (в разделе «Финансовые вложения»). В справочном разделе формы № 5 эмиссионные ценные бумаги (акции и облигации) показывают по рыночной стоимости.

Связь 4. Дебиторскую задолженность по отдельным видам на начало и конец отчетного периода отражают в бухгалтерском балансе (раздел II), а подробная расшифровка ее статей представлена в форме № 5 (в разделе «Дебиторская и кредиторская задолженность»).

Связь 5. Кредиторскую задолженность по ее отдельным элементам на начало и конец отчетного периода приводят в бухгалтерском балансе (раздел V), а подробная расшифровка ее статей дана в форме № 5 (в разделе «Дебиторская и кредиторская задолженность»).

Связь 6. Капитал и резервы по их видам находят отражение в бухгалтерском балансе (раздел III), а их движение за отчетный период — в отчете об изменениях капитала (раздел I). В данном отчете (форма № 3) раскрывают факторы, повышающие и понижающие размер собственного капитала предприятия.

Связь 7. Общую сумму резервного капитала на начало и конец отчетного периода приводят в бухгалтерском балансе (раздел III), а подробная расшифровка финансовых резервов по их видам представлена в отчете об изменениях капитала (раздел «Резервы»).

Связь 8. Общая сумма доходных вложений в материальные ценности на начало и конец отчетного периода в бухгалтерском балансе (раздел I) аналогична сумме по данной статье, показанной в приложении к балансу по форме № 5 (раздел «Доходные вложения в материальные ценности»). В приложении к балансу дают расшифровку этой статьи и приводят амортизацию доходных вложений в материальные ценности.

На практике существуют и другие взаимосвязи между показателями форм бухгалтерской отчетности, имеющие более частный характер. Зная содержание и взаимосвязи между показателями отчетности, можно переходить к ее углубленному финансовому анализу [7].

Таким образом, в соответствии с законодательством, большая часть предприятий в РК обязана составлять годовые финансовые отчеты. Правильно составленная финансовая отчетность является залогом получения надежных результатов анализа и, как следствие, принятия оптимальных решений для различных групп пользователей. Соответственно, подводя итоги, можно отметить, что все формы финансовой отчетности взаимосвязаны между собой и дополняют друг друга данными бухгалтерского учета.

Список использованной литературы:

1. Кобылецкий В. Р., *Отчет о движении денежных средств и его анализ* / В. Р. Кобылецкий // *Онлайн-журнал «Financial Analysis online» [Электронный ресурс]. URL: <https://www.finalon.com/ru/metodyka-analyza> (дата обращения 01.12.2020)*
2. Бузырев В.В., Нужина И.П. *Анализ и диагностика финансово-хозяйственной деятельности строительного предприятия* / Учебник. — М.: КноРус, 2016. — 332 с.
3. МСФО (IAS) 7 «Отчет о движении денежных средств»
4. Арабян, К. К. *Анализ бухгалтерской (финансовой) отчетности внешними пользователями* / К.К. Арабян. - М.: КноРус, 2018. - 304 с.
5. Бабаев, Ю.А. *Бухгалтерский финансовый учет* / Ю.А. Бабаев - М.: РИОР, 2018 - 131 с.
6. Булатова В.Б. *Оценка финансового состояния предприятия и пути его улучшения* / В.Б. Булатова // *В сборнике: Молодые финансисты XXI века Сборник материалов научно-практической конференции.* — 2019. — С. 170-175.
7. Когденко В.Г., *Экономический анализ* / Учебное пособие. - 2-е изд., перераб. и доп. - М.: Юнити-Дана, 2015. - 399 с.

МРНТИ 06.81.12

Р.Б Азбергенова.¹ А.М.Мирзаев ¹

*¹ Казахский Национальный Педагогический Университет имени Абая
г.Алматы, Казахстан*

ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ СТРАТЕГИИ ПРЕДПРИЯТИЯ

Аннотация

В условиях усиления конкурентной борьбы для каждого предприятия на первый план выходит задача сохранения и повышения собственной конкурентоспособности. Стратегическое управление – это процесс принятия и осуществления стратегических решений, центральным звеном которого является стратегический выбор, основанный на сопоставлении собственного ресурсного потенциала предприятия с возможностями и угрозами внешнего окружения, в котором оно действует. Выбор стратегии во многом зависит от вида деятельности, выпускаемой продукции, места осуществления хозяйственной деятельности и т. п. Однако существуют общие рамки, в которые вписываются разные стратегии. Разрабатывая индивидуальную стратегию или группу стратегий, необходимо стремиться к тому, чтобы она отвечала ряду требований.

В данной статье рассмотрены теоретические основы стратегии предприятия, а также представлена классификация стратегии предприятия.

Ключевые слова: предприятие, стратегия предприятия, управленческий процесс, иерархия стратегий, выбор, результат.

Р.Б. Азбергенова.¹ А.М. Мирзаев¹

¹Абай атындағы Қазақ Ұлттық Педагогикалық Университеті,
Алматы қ., Қазақстан

КӘСІПОРЫН СТРАТЕГИЯСЫНЫҢ ТЕОРИЯЛЫҚ НЕГІЗДЕРІ

Аңдатпа

Бәсеке күшейіп тұрған заманда әр кәсіпорын үшін өзінің бәсекеге қабілеттілігін сақтау және арттыру міндеті бірінші орынға шығып отыр. Стратегиялық басқару-бұл стратегиялық шешімдерді қабылдау және жүзеге асыру процесі, оның орталық буыны кәсіпорынның меншікті ресурстық әлеуетін ол жұмыс істейтін сыртқы ортаның мүмкіндіктерімен және қауіптерімен салыстыруға негізделген стратегиялық таңдау болып табылады. Стратегияны таңдау көбінесе қызмет түріне, өндірілетін өнімге, шаруашылық қызметті жүзеге асыру орнына және т.б. байланысты болады. Жеке стратегияны немесе стратегиялар тобын құру кезінде оның бірқатар талаптарға сай болуына ұмтылу керек.

Бұл мақалада кәсіпорын стратегиясының теориялық негіздері, сонымен қатар кәсіпорын стратегиясының классификациясы келтірілген.

Кілт сөздер: кәсіпорын, кәсіпорын стратегиясы, басқарушылық процесс, стратегия сатылары, таңдау, нәтиже.

Azbergenova R.B.¹ Mirzayev A.M.¹

¹Kazakh National Pedagogical University named after Abai,
Almaty, Kazakhstan

THEORETICAL BASIS OF THE ENTERPRISE STRATEGY

Abstract

In the conditions of increasing competition for each enterprise, the task of maintaining and improving its own competitiveness comes to the fore. Strategic management is the process of making and implementing strategic decisions, the central element of which is strategic choice, based on the comparison of the enterprise's own resource potential with the opportunities and threats of the external environment in which it operates. The choice of strategy largely depends on the type of activity, products, place of economic activity, etc. However, there are general frameworks in which different strategies fit. When developing an individual strategy or a group of strategies, it is necessary to strive to ensure that it meets a number of requirements.

In this article, the theoretical foundations of the enterprise strategy are considered, and the classification of the enterprise strategy is presented.

Keywords: enterprise, enterprise strategy, management process, hierarchy of strategies. choice, result

Термин «стратегия» (от греческого *стратегост*, *стратост* – «войско» и *ауо* – «веду») получил широкое распространение в современной экономической науке. В литературе приводятся самые разнообразные определения данного понятия. Наиболее распространенные из них проанализируем.

Майкл Мэскон, Майкл Альберт, Франклин Хедоури в своем труде «Management» [1] дает следующее определение стратегии: «Стратегия представляет собой детальный всесторонний комплексный план, предназначенный для того, чтобы обеспечить осуществление миссии организации и достижение ее целей»[2].

По мнению А. А. Томпсона и А. Дж. Стрикланда, стратегия - это «совокупность всех действий управляющих, способствующих достижению целей организации; действующая стратегия компании частично спланирована и частично реагирует на изменяющиеся обстоятельства». Известный американский специалист в области стратегического менеджмента И. Ансофф считает, что стратегия представляет собой способы решения задач, которые составляют цели организации [2].

О.С. Виханский и А.И. Наумов рассматривают стратегию как «долгосрочное качественно определенное направление развития организации, касающееся сферы деятельности организации, средств и форм ее деятельности, системы взаимоотношений внутри организации, а также позиции организации в окружающей среде, приводящее организацию к ее целям»[3].

По мнению С. В. Никифоровой, «стратегия фирмы - развернутый общий план действий, посредством которого фирма стремится достичь своих целей (алгоритм достижения целей)»[4].

И.Н. Герчикова определяет стратегию как «рассчитанную на перспективу систему мер, обеспечивающих достижение конкретных намеченных компанией целей»[5].

М.И. Круглов считает, что «каждая конкретная стратегия компании - это принятые высшим руководством направления деятельности для достижения важного результата, имеющего долгосрочные последствия»[6].

П.С. Завьялов и В. Е. Демидов понимают под стратегией «генеральную программу действий, выявляющую приоритеты проблем и ресурсы для достижения главной цели (целей)»[7].

Шерон М. Остер считает, что стратегия - это «обязательство действовать определенным образом: таким, а не другим».

Теперь проанализируем различные определения термина «стратегия» (см. таблицу 1), определив характер каждого из них.

Таблица 1 - Сравнительный анализ определения термина «стратегия».

№	Автор	Ключевые слова	Характер
1.	Майкл Мэскон, Майкл Альберт, Франклин Хедоури	детальный всесторонний комплексный план	планово-прогнозный
2.	А. А. Томпсон, А. Дж. Стрикланд	совокупность действий управляющих	управленческо-исполнительный
3.	И. Ансофф	способы решения задач	управленческо-исполнительный
4.	О. С. Виханский, А. И. Наумов	долгосрочное направление развития организации	планово-прогнозный
5.	С. В. Никифорова	план действий	планово-прогнозный
6.	И. Н. Герчикова	система мер	управленческо-исполнительный
7.	М. И. Круглов	направления деятельности	планово-прогнозный
8.	П. С. Завьялов, В. Е. Демидов	генеральная программа действий	планово-прогнозный
9.	Шерон М. Остер	обязательство действовать определенным образом	управленческо-исполнительный
Примечание - составлено на основе источников [1-7]			

Из таблицы 1 видно, что все определения делятся на две группы: определения планово-прогнозного характера, т. е. понимающие стратегию как план или будущее состояние, и определения управленческо-исполнительного характера, понимающие стратегию как набор

действий управленческого персонала. Оба класса определений имеют право на существование, так как управленческий процесс есть бесконечная последовательность действий по планированию и выполнению запланированных решений (см. рисунок 1).

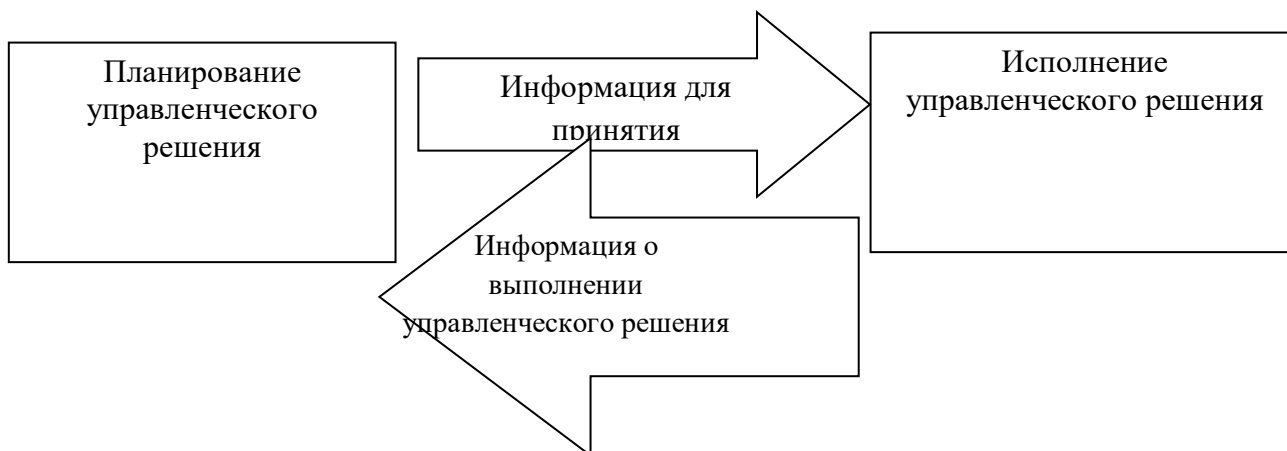


Рисунок 1. - Упрощенная схема управленческого процесса.

Для дальнейшего использования мы будем использовать определение Томпсона и Стриккланда, поскольку оно, во-первых, делает акцент на управленческий характер стратегии (стратегия - не просто план, а план действий), во-вторых, учитывает изменчивость внешней среды и приспособляемость стратегии к ней.

Таким образом, основным определением термина «стратегия» в данной работе будет следующее. Стратегия - это совокупность всех действий управляющих, способствующих достижению целей организации; стратегия частично спланирована, а частично - реагирует на изменения в окружающей среде вплоть до полного ее пересмотра.

Система стратегий компании

Крупная компания с дивизиональной структурой имеет, как правило, три уровня стратегических решений:

1. Корпоративный.
2. Деловой.
3. Функциональный.

Корпоративная (иначе - портфельная) стратегия - это стратегия, которая описывает общее направление развития компании, ее производственно-сбытовой деятельности. Она показывает, как управлять различными видами бизнеса, чтобы сбалансировать портфель товаров и услуг.

Стратегические решения этого уровня наиболее сложны, так касаются компании в целом. Именно на этом уровне определяется и согласовывается продуктовая стратегия компании.

Исторически бизнес сначала был однопродуктовым, затем наступила эра диверсификации производства, связанной с управлением крупными многопродуктовыми предприятиями. Одной из целей корпоративной стратегии является выбор хозяйственных подразделений фирмы, в которые следует направлять инвестиции.

Корпоративная стратегия включает:

- распределение ресурсов между хозяйственными подразделениями на основе портфельного анализа;
- решения о диверсификации производства с целью снижения хозяйственного риска;
- изменение структуры корпорации;

- решения о слиянии, приобретении, вхождении в интеграционные структуры;
- единую стратегическую ориентацию подразделений.

Важным решением, принимаемым на корпоративном уровне, является решение о финансировании продуктов или бизнес - единиц на бюджетной, а не на чисто коммерческой основе. Это означает, что для новой продукции формируется целевая программа ее продвижения на рынок, и она финансируется из общего бюджета компании. Роль критерия самоокупаемости бизнес - единицы (продукта) при этом существенно снижается, так как на определенном этапе допускается ее убыточность, если такая стратегия оказывается оправданной с позиций долгосрочной цели (например, завоевания рынка). Следовательно, ресурсы между подразделениями могут перераспределяться планомерно.

На уровне бизнес - единицы разрабатывается **деловая стратегия** (или **бизнес-стратегия**) - стратегия обеспечения долгосрочных конкурентных преимуществ бизнес – единицы [8]. Эта стратегия воплощается в бизнес-планах и показывает, как компания будет конкурировать на конкретном товарном рынке, кому именно и по каким ценам будет продавать продукцию, как будет добиваться победы в конкурентной борьбе, откуда будет черпать ресурсы для своего развития.

Функциональные стратегии - стратегии, которые разрабатываются функциональными отделами и службами предприятия на основе корпоративной и деловой стратегии. Это стратегия маркетинга, финансовая, производственная стратегия и т.д. Целью функциональной стратегии является распределение ресурсов отдела (службы), поиск эффективного поведения функционального подразделения в рамках общей стратегии. Так, типичная стратегия отдела маркетинга может концентрироваться на разработке путей увеличения объема продаж продукции предприятия по сравнению с предыдущим годом. Примерами функциональных стратегий в сфере НИОКР могут быть технологическое лидерство или следование за лидером. Финансовая стратегия предприятия может быть ориентирована на ускорение оборота денежных средств, снижение уровня дебиторской задолженности.

Три уровня стратегий образуют их иерархическую структуру (см. рисунки 2 и 3): корпоративная стратегия состоит из ряда деловых, каждая деловая - из ряда функциональных. Иногда дополнительно выделяют уровень операционных стратегий, т. е. стратегий, определяющих выполнение основных операций и решения основных задач, определяемых функциональной стратегией.



Рисунок 2. - Три уровня стратегий.

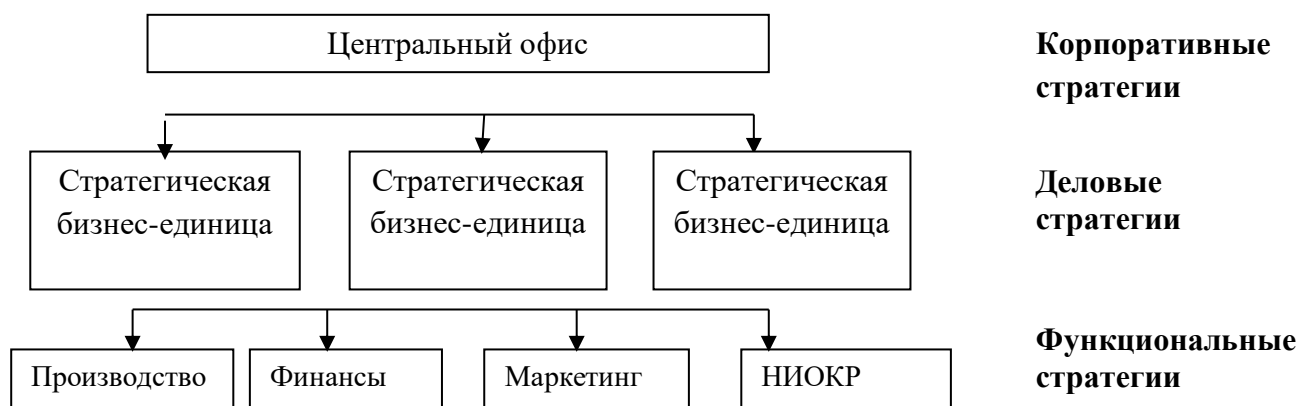


Рисунок 3. - Иерархия стратегий

Под стратегией маркетинга обычно выделяют и разрабатывают следующие операционные стратегии: товарная, ценовая, стратегия рынков и стратегия продвижения. Такое выделение основывается на четырех основных элементах маркетинга - продукте, цене, рынке, продвижении (иначе называемых 4Р маркетинга - product, price, place, promotion).

Сравнительная характеристика стратегических решений разного уровня приведена в таблице 2.

Таблица 2. - Сравнительная характеристика стратегических решений

Характеристики	Уровни стратегии			
	Корпоративная	Деловая	Функциональная	Операционная
Тип	Концептуальный	Смешанный	Операционный	Операционный
Приспособляемость	Низкая	Средняя	Высокая	Высочайшая
Связь с текущей деятельностью	Инновационная	Смешанная	Дополняющая	Дополняющая
Риск	Значительный	Средний	Низкий	Низкий
Потенциальная прибыль или убытки	Значительные	Средние	Небольшие	Небольшие
Примечание - составлено на основе источника [8]				

Для достижения успеха стратегии должны быть согласованы и тесно взаимодействовать друг с другом. Каждый уровень образует стратегическую среду для следующего уровня, т. е. на стратегический план нижнего уровня накладываются ограничения стратегий более высоких уровней иерархии.

Процесс стратегического управления

Как и любой процесс управления, стратегическое управление обязательно включает этапы анализа, собственно планирования (выбора) и реализации принятого решения (см. рисунок 4).

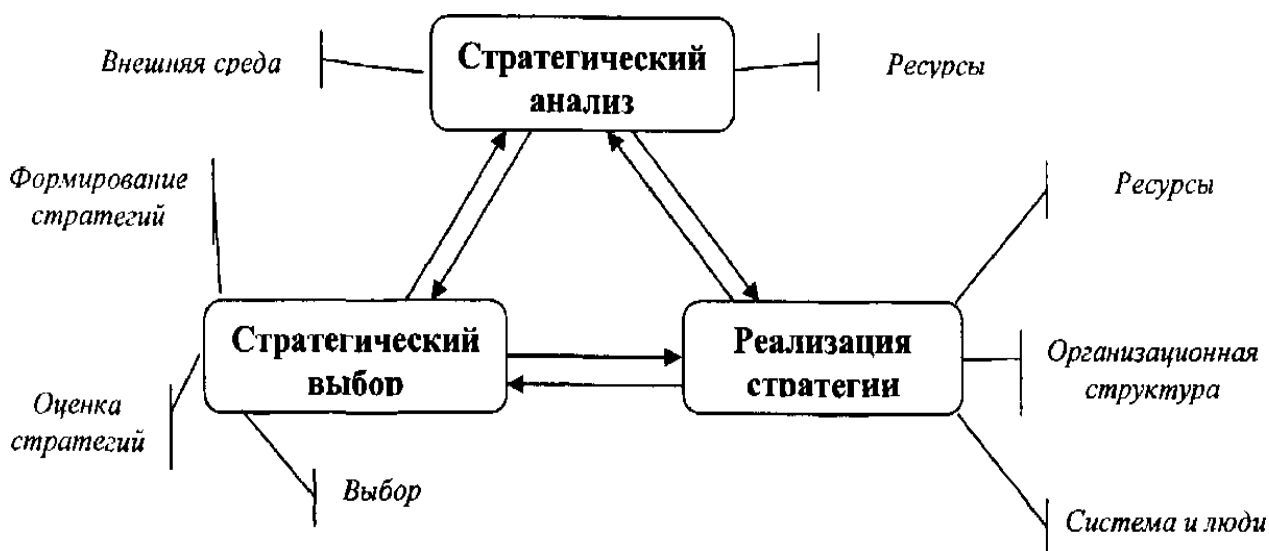


Рисунок 4. - Этапы стратегического менеджмента
Примечание составлено на основе источника [8]

На этапе стратегического анализа высшее руководство отслеживает наиболее важные для будущего корпорации факторы, называемые стратегическими факторами. Стратегические факторы - это направления развития внешней среды, которые, во-первых, имеют высокую вероятность реализации и, во-вторых, высокую вероятность влияния на функционирование компании [8]. Цель анализа стратегических факторов - выявление угроз и возможностей внешней среды, а также сильных и слабых сторон организации (так называемый SWOT-анализ). Хорошо проведенный управленческий анализ, дающий реальную оценку его ресурсов и возможностей, является отправной точкой разработки стратегии предприятия. Вместе с тем стратегический менеджмент невозможен без глубокого понимания конкурентного окружения, в котором работает компания, что предполагает осуществление серьезных маркетинговых исследований. Именно акцент на мониторинге и оценке внешних угроз и возможностей в свете сильных и слабых сторон корпорации является отличительной чертой стратегического управления. Следующая важная особенность стратегического менеджмента - его ориентация на будущее, поэтому необходимо четко определить ориентиры развития: к чему стремиться, какие цели ставить. Для этого на основании оценки стратегических факторов определяются корпоративная миссия и долгосрочные цели компании.

Итак, эффективная стратегия компании должна основываться на трех составляющих, которые являются результатом стратегического анализа:

- правильно выбранные долгосрочные цели;
- глубокое понимание конкурентного окружения;
- реальная оценка собственных ресурсов и возможностей компании.

Второй этап стратегического менеджмента – формирование альтернативных направлений развития предприятия, их оценка и выбор лучшей стратегической альтернативы для реализации. При этом используется специальный инструментарий, включающий количественные методы прогнозирования, разработку сценариев будущего развития, портфельный анализ.

Когда общая стратегия сформулирована, внимание менеджмента перемещается на процесс ее реализации. Стратегия воплощается в жизнь через разработку программ, бюджетов и процедур, которые можно рассматривать как среднесрочные и краткосрочные планы реализации стратегии. Важнейшими составляющими данного этапа являются имеющиеся или доступные ресурсы, система управления, организационная структура и

персонал, который будет реализовывать выбранную стратегию. Наконец, результаты реализации стратегии оцениваются, и с помощью системы обратной связи осуществляется контроль деятельности организации, в ходе которого может происходить корректировка предыдущих этапов. Необходимо отметить, что в реальности процесс разработки стратегии может быть (и чаще всего бывает) итеративным (циклическим). Так, определение и отбор стратегии может происходить на этапе анализа внешней среды.



Рисунок 5. - Процесс стратегического менеджмента
Примечание составлено на основе источника [8]

Вместе с тем процесс оценки стратегии может потребовать дополнительного анализа внешней среды. Вместе с тем процесс оценки стратегии может потребовать дополнительного анализа внешней среды. Кроме того, со временем стратегия может меняться, поэтому необходим мониторинг и периодическая корректировка стратегических решений и планов.

Таким образом, формирование стратегии развития предприятия является итеративным процессом, который схематично представлен на рисунке 5.

Список использованной литературы:

1. Мескон М. Х., Альберт М., Хедоури Ф. Основы менеджмента: Пер. с англ. - М. Х Мескон., М Альберт, Ф Хедоури. / М.: Дело, 1998. - с. 283.
2. Ансофф И. Новая корпоративная стратегия. / Пер. с англ. под ред. Ю. Н. Каптуревского. - СПб.: Изд. "Питер", 1999. - с. 63.
3. Виханский О. С., Наумов А. И. Менеджмент: человек, стратегия, организация, процесс: 2-е изд. учебник. / О. С. Виханский, А. И. Наумов - М.: "Фирма Гардарика", 1996. - с. 167.
4. Никифорова С. В. Международный маркетинг: Учебное пособие./ С. В. Никифорова - СПб.: Изд-во СПбГУЭФ, 1998.-е. с 153.
5. Герчикова И. Н. Менеджмент: Учебник. - 3-е изд., перераб. и доп./ И. Н. Герчикова. - М.: Банки и биржи, ЮНИТИ, 1997. - с. 480.
6. Круглов М. И. Стратегическое управление компанией. Учебник для ВУЗов./ М. И. Круглов - М.: Русская Деловая Литература, 1999. - с. 503.
7. Завьялов П. С., Демидов В. Е. Формула успеха: маркетинг (сто вопросов и сто ответов о том, как эффективно действовать на внешнем рынке). - 2-е изд., перераб. и доп. - П. С.Завьялов, В. Е. Демидов / М.: Международные отношения, 1991. - с. 414.
8. Маркова В. Д., Кузнецова С. А. Стратегический менеджмент: Курс лекций. - / В. Д. Маркова, Кузнецова С. А. М.: ИНФРА-М; Новосибирск: Сибирское соглашение, 2001. - с. 288

МАКРОЭКОНОМИКАЛЫҚ РЕТТЕУ МАКРОЭКОНОМИЧЕСКОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ

МРНТИ 06.81.12

А.С.Суйменова¹, М.А.Канабекова¹

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

КӘСІПОРЫННЫҢ УӘЖДЕУ ЖҮЙЕСІН ЖАҚСARTУ ТӘСІЛДЕРІ

Аңдатпа

Қазіргі таңда кәсіпорынның персоналды басқарудың мақсаты Кәсіпорынның адами капиталын тиімді басқару және дамыту, қызметкерлердің сандық және сапалық құрамын оңтайлы деңгейде ұстау, олардың кәсіби және әлеуметтік дамуы, сондай-ақ кәсіпорынның алдына қойылған стратегиялық міндеттерді жоғары кәсіби деңгейде шешуді қамтамасыз етуге қабілетті персоналды жаңарту және сақтау процестерін ақылға қонымды үйлестіру болып табылады.

Тәжірибелі бастық қызметкерлерге мұқият қарау, уақтылы мадақтау және қателіктерге жауап беру - **табысты бизнестің кепілі** екенін біледі. Кеңес уақыты құрмет тақталарымен, алғыс грамоталарымен және естелік сыйлықтарымен есте қалды. Бүгінгі таңда іскерлік топты ынталандыру әдістері кеңестіктерден өзгеше.

Персоналды басқару - бұл персоналды ынталандыру әдістеріне ерекше көңіл бөлінетін жеке ғылым.

Қазіргі нарықтық жағдайларда ұйымның әлеуметтік-экономикалық тиімділігін арттырудың жаңа жолдарының бірі әсер етудің уәждемелік құралдарын қолданудан тұратын персоналдың жұмыс сапасын арттыру болып табылады.

Кілт сөздер: Мотивация, персонал, материалдық емес ынталандыру, корпоративтік мәдениет, қаржылық емес әсер ету әдістері, кәсіпорын.

Suimenova A. S.¹, Kanabekova M.A.¹

*¹Kazakh National Pedagogical University named after Abay,
Almaty, Kazakhstan*

WAYS TO IMPROVE THE ENTERPRISE MOTIVATION SYSTEM

Abstract

Currently, the goal of personnel management is to effectively manage and develop the human capital of the enterprise, maintain the optimal quantitative and qualitative level of personnel, their professional and social development, as well as modernize and retain personnel capable of solving strategic tasks at a high professional level and reasonable coordination.

An experienced leader knows that caring for employees, rewarding them on time and responding to mistakes is the key to a successful business. The meeting was marked with memorial plaques, letters of thanks and souvenirs. Today the methods of stimulating the business community differ from the Soviet ones.

Personnel management is a separate science that pays special attention to methods of personnel motivation.

One of the new ways to improve the socio-economic efficiency of an organization in modern market conditions is to improve the quality of personnel, including the use of motivational tools.

Key words: motivation, personnel, human capital, intangible incentives, corporate culture, non-financial methods of influence, company.

А.С.Суйменова¹, М.А. Канабекова¹

*¹ Қазақстанның Национальнй Педагогический Университет имени Абая,
г. Алматы, Қазақстан*

СПОСОБЫ УЛУЧШЕНИЯ СИСТЕМЫ МОТИВАЦИИ ПРЕДПРИЯТИЯ

Аннотация

В настоящее время целью управления персоналом является эффективное управление и развитие человеческого капитала предприятия, поддержание оптимального количественного и качественного уровня персонала, их профессионального и социального развития, а также модернизация и удержание персонала, способного решать стратегические задачи на высоком профессиональном уровне и разумная координация.

Опытный руководитель знает, что забота о сотрудниках, своевременное вознаграждение их и реагирование на ошибки - **ключ к успешному бизнесу**. Встреча была отмечена мемориальными досками, благодарственными письмами и сувенирами. Сегодня методы стимулирования бизнес-сообщества отличаются от советских.

Управление персоналом - это отдельная наука, которая уделяет особое внимание методам мотивации персонала.

Одним из новых способов повышения социально-экономической эффективности организации в современных рыночных условиях является повышение качества персонала, в том числе использование мотивационных инструментов.

Ключевые слова: мотивация, персонал, человеческий капитал, нематериальные стимулы, корпоративная культура, нефинансовые методы воздействия, предприятие.

Еңбек мотивациясы дегеніміз - компанияның жұмысын әркім өзінің кәсіби міндеттерін мейлінше жақсы орындауға тырысатын және «бар жақсылықты беретін» етіп ұйымдастыру. Басқаша айтқанда, әр қызметкер өнімділікті арттыратын және ортақ мақсатқа жетуге бағытталған ішкі ынталандыруды алады.

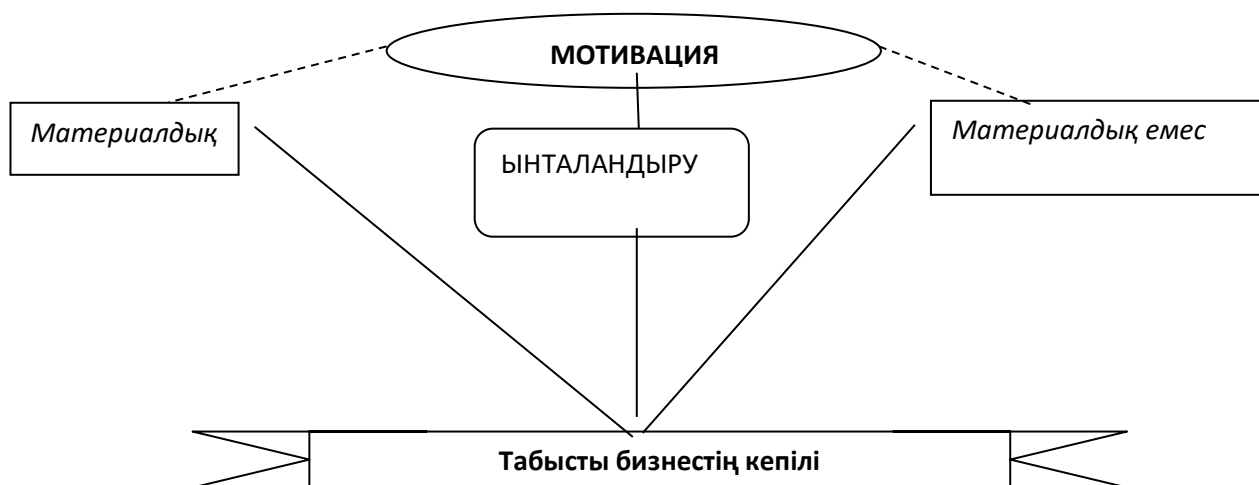
Көбіне компания әкімшілігі ескі тәсілмен әрекет етеді: жақсыларды көтермелейді, нашарларын жазалайды және жыл сайынғы корпоративтік іс-шараларды өткізеді. Бірақ бұл схема әрдайым жұмыс істей бермейді. Күнделікті жұмыс ортасы көңілсіз болса, корпоративті кешке барғыңыз келуі екіталай.

Персоналды сауатты ынталандыру менеджерден мотивацияның негізгі әдістерін білуді талап етеді. Жалпы жетістікке қосқан үлесі байқалмаған немесе бағаланбаған бағынушы болашақта «өзін көрсеткісі» келмейді

Барлығына мақтау керек: командаға «қосылу» оңай емес жаңадан келген адам да, жауапкершілік пен компанияға деген адалдықтың құрғақ маскасы астында өзінің мекен-жайынан мақтау естуді немесе қосымша демалыс алуды қалайтынын жасыратын қатаң карьерист те.

Ұйым басшысы өзіне бағынатын қызметкерлер үшін өзінің жеке мотивациялық схемасын жасайды.

Мотивация - бұл жұмысты орындауға итермелейтін ішкі факторларды құру. Ынталандыру әдістерін қолдана отырып, мотивацияны сырттан басқаруға болады.



Мотивация: теория және практика

Қызметкерлерді ынталандырудың танымал әдістері мотивация теориялары негізінде жасалады. Олардың төртеуі:

Герцберг теориясы.

Тейлордың теориясы.

МакКлелланд теориясы.

Маслоу теориясы.

Герцберг теориясы - жайлы жұмыс + қанағаттану

Герцберг кәсіпорынның қызметін жақсарту үшін сыртқы және ішкі әдістерді қолдануды ұсынады. Сыртқы әдістер ыңғайлы еңбек жағдайларын жасауды, ал ішкі - қызметкерлердің ұйымдағы жұмысынан қанағаттануының пайда болуын көздейді [1].

Тейлордың теориясы - инстинкттер мен тілектерді ескеру

Тейлор бағынушыларды ынталандыру үшін физиологиялық қажеттіліктерді қанағаттандыру үшін олардың инстинкттері мен тілектерін пайдалануға кеңес береді. Ол келесі әдістерді қолдануды ұсынады:

- өндіріс немесе жұмыс уақытына байланысты төлем;
- қысым;
- минималды өндіріс нормаларын белгілеу;
- функционалдық міндеттерді орындаудың нақты ережелері [2].

МакКлелланд теориясы - күш + сәттілік + vip топ

Макклелланд адам тілектерінің түрлері туралы теорияны алға тартады:

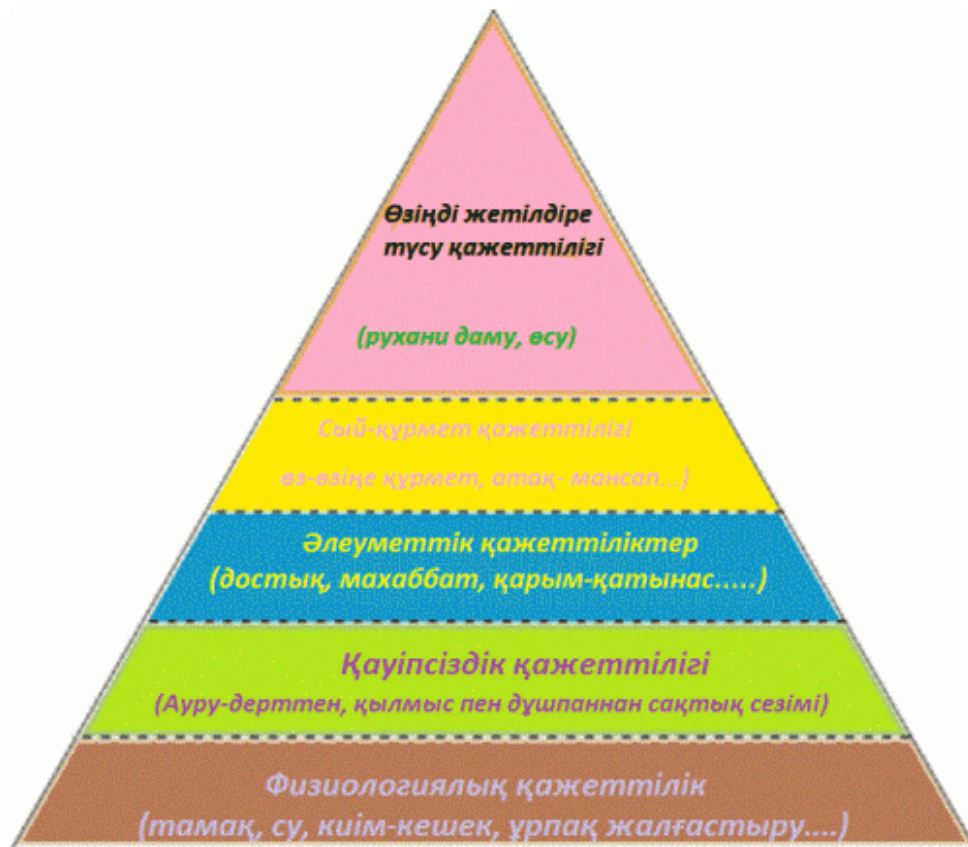
- қуат;
- жетістік;
- белгілі бір кастаға жатады.

Қызметкерлердің көпшілігі белгілі бір компанияның қатарында болғанына қуанышты және олардың мәртебесін бағалайды. Көшбасшылар күшке жетуге тырысады, ал жалғыздар жеке нәтижелер үшін жұмыс істейді. Егер сіз қызметкерлерді шартты түрде үш санатқа бөлсеңіз, әрқайсысына көзқарас табу оңай [3].

Маслоу теориясы - Қажеттіліктің 5 деңгейі

Маслоу жұмысқа персоналдың қажеттіліктерін қанағаттандыру мүмкіндігі ретінде қарауды ұсынады. Маслоу барлық қажеттіліктерді иерархия (пирамида) түрінде қарастырады. Ол бөліседі:

- Физиологиялық қажеттіліктер: тамақ, су. Сізге өмір сүру үшін қажет нәрсенің бәрі.
- Қауіпсіздік: Қауіпсіздік сезімі өмірдің белгілі бір деңгейін ұстап тұру үшін өте қажет.
- Махаббат: әріптестерді қуантуға деген ұмтылыс.
- Тану: адам ұжымда және бүкіл қоғамда белгілі мәртебеге ие болғысы келеді.
- Өзін-өзі жетілдіру [4].



Қызметкерлердің еңбекке деген уәждемесі компаниялардың тиімді қызмет етуінің маңызды және даусыз құрамдас бөлігі болып табылады. Адамның өз жұмысына қаншалықты ынталы және ынталы болуына байланысты, ол өз міндеттерін қаншалықты уақтылы, дұрыс және қандай мерзімде орындайтын болады және тиісінше оның бөлімшесі мен бүкіл ұйымның жұмыс нәтижелері осыған байланысты болады. Еңбек ресурстарын пайдаланудан максималды қайтарымды алу кәсіпорын қызметінің жалпы нәтижелілігі мен пайдалылығын арттыруға мүмкіндік береді, - бұл зерттелетін тақырыптың өзектілігі болып табылады[5].

Персоналды ынталандыру схемаларының әзірленген және дәлелденген тізіміне қарамастан, көптеген кәсіпорындардың менеджерлері кейбір қиындықтарға тап болады.

Қазіргі заманғы бастыққа ұйым ең төменгі шығындармен жоғары көрсеткіштерге жету үшін бағыныштыларды ынталандыру мәселесіне сауатты түрде жүгіну керек.

Мотивация жүйесі команданың негізгі қажеттіліктеріне сәйкес келуі және өзгеріп отыратын жағдайларға байланысты оңай жаңартылуы керек.

Кадрларды ынталандыру жүйесі шартты түрде екі түрге бөлінеді: материалдық және материалдық емес.

Персоналдың экономикалық (материалдық) мотивациясы екі кіші түрге бөлінеді: **ақшалай** (жоғары нәтиже көрсеткені үшін қосымша төлемдер: бонустар, бонустар, операциялар бойынша пайыздар, жалақының өсуі; туған күніне, үйлену тойына, мерейтойына, төтенше жағдайлар кезінде (жақындарының қазасы, тонау, өрт) ақшалай төлемдер; егер оларды жақсарту мүмкін болмаса, зиянды еңбек жағдайлары үшін жалақының өсуі; ЕК-де қарастырылған жыл сайынғы демалысқа қосымша демалыс уақытын беру (отбасылық себептер бойынша, үйлену тойына, оқуға байланысты) және т.б.) және **ақшалай емес** (кәсіпорынның әлеуметтік институттарының болуы; қызметкерлерге және олардың отбасы мүшелеріне санаторийлерге немесе демалыс орталықтарына ақысыз немесе жартылай төленген жолдамалар; ұйымның өнімдерін сатып алудың жеңілдікті шарттары; жұмыс орнын ауыстырғаны үшін сыйақы; еңбек жағдайлары мен материалдық-техникалық жабдықталуын жақсарту; қысқартылған жұмыс күні немесе апта).

Материалдық емес мотивацияның көптеген түрлері бар. Оларға жатады:

- Ұйым әкімшілігінің мақтаулары;
- Мансаптық өсу;
- Ұйым есебінен біліктілікті арттыру;
- Достық, жылы атмосфераны құру;
- Компанияның имиджін құру және оған қамқорлық жасау;
- Бірлескен бос уақытты ұйымдастыру;
- Кері байланыс.

Персоналды ынталандырудың материалдық және материалдық емес әдістерін таңдау менеджерде қалады. Тек директор ғана ынталандырудың қандай әдістері қазіргі заманғы нарықта тиімді болатынын және қызметкерлердің ең жоғары өнімділігіне қол жеткізуге болатындығын шешуге құқылы.

Мотивацияның мақсаты - бұл адамды еңбек қызметіне итермелейтін, мақсатқа қол жеткізуге бағытталған барынша тиімді және қайтарымды жағдайлар кешенін қалыптастыру және іске асыру.

Қызметкерлердің жоғары мотивациясы - бұл кәсіпорын табысының маңызды шарты. Бірде-бір кәсіпорын қызметкерлердің жоғары қайтарымымен жұмысқа уәждемесіз, қызметкерлердің жоғары деңгейде бейімділіксіз, кәсіпорын мүшелерінің түпкі нәтижелерде мүдделерінсіз және олардың алға қойған мақсатқа қол жеткізуге өз үлесін қосуға ұмтылысынсыз табысқа жете алмайды [6].

Мотивацияның мақсаты - бұл адамды еңбек қызметіне итермелейтін, мақсатқа қол жеткізуге бағытталған барынша тиімді және қайтарымды жағдайлар кешенін қалыптастыру және іске асыру.

Ынталандырылған қызметкер — ішкі құлшыныспен жұмыс істегісі келетін және бастаманы білдіргісі келетін, оның "көзі жанады", ол "мереке ретінде" жұмысқа барады, үнемі өз құзыреттерін кеңейтуге және жетілдіруге ұмтылады, осылайша өз компаниясын өсу мен дамуға жылжытады.

Мүмкін емес негізгі директивті, қысым жасайтын әдісімен өз қызметкерлерін ынталандыру. Мотивация жүйесі-бұл компанияда жұмыс істейтін адамдардың ішкі құндылықтары мен қажеттіліктеріне бағытталған арнайы іс-шаралар.

Кәсіпорындағы мотивация бағдарламасы-бұл кадрларды тек ақы төлеу жүргізілетін жұмысқа ғана емес, ең алдымен орындалатын функциялар тұрғысынан ерекше қарым-қатынасқа, дәл осы ұйымда жұмыс істеуге, өз қызметінде көрінетін нәтижелерге қол жеткізуге, жоғары тұрған басшылыққа қатысты адалдыққа ынталандыратын жүйеленген іс-шаралар кешені.

Егер оның түсіндіруі үшін қолданылатын ұғымдарды анықтаса, мотивация процесінің өтуін ұсынуға болады: мақсаттары, қажеттіліктері мен мотивтері [8].

Айыппұлдармен қатар айыппұлдар бағыныштының мотивация жүйесіне енеді. Айыппұлдар профилактикалық сипатқа ие және қызметкерлердің жұмысындағы тәртіп бұзушылықтың немесе немқұрайдылықтың алдын алуға көмектеседі. Олар сонымен қатар ұйымға келтірілген зиян үшін өтемақы болып табылады.

Мотивация ретіндегі жаза екі жақты хабарлама береді. Біріншіден, бұл белгілі бір қызметкерге әсер ету әдісі, екіншіден, оның әріптестері арасында мұндай әрекеттерге жол бермейді. Бір бағынушыны жазалай отырып, басшы басқаларды ережелер бойынша жұмысын жалғастыруға шақырады.

Кадрларды ынталандыру әдістері белгілі бір мақсатпен жасалады: бағыныштылардың жұмысының сапасын жақсартуды ынталандыру. Өнімділікті жақсартудың көптеген инновациялық әдістері бар. Олардың барлығын шамамен үш негізгі санатқа бөлуге болады:

- Жеке мотивация жеке бағыныштылармен жұмыс істеуге бағытталған.
- Моральдық-психологиялық мотивация жұмысшылардың негізгі ішкі қажеттіліктерін қанағаттандыру үшін қолданылады.
- Ұйымдастырушылық уәждеме мекеме ішінде қызметкерлерді ынталандыру жүйесін құруға көмектеседі.

Жеке

Персоналды ынталандырудың жеке әдістерін келесі формаларда жүзеге асыруға болады:

- Әріптестер өміріндегі маңызды оқиғаларды бірлесіп атап өту: туған күн, үйлену тойы, мерейтой, біліктілік дәрежесі, мақтау қағазын табыс ету.
- Жұмыстан тыс іс-шараларды ұйымдастыруға жауапты адамды кезектесіп тағайындау.
- Персоналды психологиялық жеңілдетуге және демалуға арналған бөлмелер дизайны.
- Әр қызметкердің жеке жетістіктері туралы топты ақпараттандыру. Мұны жалпы жоспарлау жиналыстарында, құрмет тақталарының көмегімен немесе корпоративті газеттің көмегімен жасауға болады.
- Рәміздік марапаттарды табыстай отырып, жарыстар өткізу. Бәсекелестік рух - бұл қызметкерлерді ынталандырудың тамаша тәсілі.

Моральдық және психологиялық

Мұндай ынталандыру әдістері қызметкердің кәсіби дамуына және оның тиімділігін арттыруға ықпал етеді. Оларға мыналар жатады:

1. Компания қызметкерлерінің әлеуметтік диагностикасы. Диагностика қызметкерлердің негізгі әлеуметтік мәселелерін шешуге көмектеседі, оларды шешу арқылы персоналға ықпал ету мүмкін.

2. Көшбасшылық қасиеттері бар адамдарды анықтауға бағытталған тренингтер мен жарыстар өткізу.

3. Ерекше атмосфераны құру. Бұл кеңсенің түс схемасын, демалу бөлмелеріндегі музыканы және күнделікті жұмыста шығармашылықпен айналысу мүмкіндігін қамтиды.

Моральдық көтермелеу ретінде олар мыналарды қолданады:

- қызметкерді әріптестерінің қатысуымен мақтау;
- ауызша немесе хат түрінде айтылатын бастың жеке алғысы.

Ұйымдастырушылық

Мотивацияның осындай әдістерін қолдану мекеме жұмысын жүйелеуге мүмкіндік береді.

1. Ұйымдастырушылық ынталандыру тобына:

Бүкіл команда үшін жиналыстар мен жоспарлау кездесулерін ұйымдастыру. Қарамағындағыларға компанияның міндеттері туралы ақпарат беру, әркімнің пікірін тыңдау мүмкіндігі барлық қызметкерлердің ортақ мақсатқа жету процесіне қатысуына ықпал етеді.

2. Әкімшілік. Кіреді:

- қарамағындағылардың функционалдық міндеттерінің тізбесін тіркеу;
- мекеменің қызмет етуіне байланысты нормативтік-құқықтық базаны зерттеу;
- компания қызметкерінің әдеп кодексін құру;
- клиенттермен және әріптестермен қарым-қатынас мәдениеті;
- компанияның барлық персоналына қолданылатын сыйақы мен жазалау жүйесін қалыптастыру.

Мұндай техникалар қызметкерлердің көп бөлігі мәжбүрлі түрде жұмыс істеуге мәжбүр болатын мекемелерде танымал, ал менеджмент «сәбіз бен таяқшаға» бейімделген. Екінші жағынан, олардың міндеттерін, сондай-ақ оларды орындамаудың салдарын нақты білу әрбір кәсіпорын жұмысының маңызды құрамдас бөлігі болып табылады.

3. Бағалау персоналдың тиімділігін арттырудың заманауи әдістерінің бірі болып табылады.

Кадрларды ынталандырудың көрсетілген әдісі қызметкерлердің олардың компания алдындағы құнына қатысты иерархиялық «баспалдақтарын» қалыптастыруға мүмкіндік береді, оның негізінде әр қызметкердің жұмысына ақы төлеу жүйесі есептеледі. Бағалау кезінде қолданылатын бағалау критерийлері: біліктілік, білім, жауапкершілік, еңбекқорлық, өнімділік.

Кәсіпорын жұмысының үздік нәтижелеріне қол жеткізу үшін әрбір қызметкердің еңбек қызметінде басқаратын уәждерді анықтау және оның алдына қойылған міндеттерді орындау үшін оған қолайлы жағдай жасау қажет. Ол үшін әрбір кәсіпорында персоналды материалдық және адамгершілік көтермелеуді пайдалану арқылы ынталандыру кезінде тиімді болатын кешенді жүйе әзірленуі тиіс.

Өндірісті автоматтандыру деңгейіне қарамастан кәсіпорын үшін ең басты және маңызды ресурс бұрынғысынша персонал болып қалатыны белгілі. Мотивацияның ең бастысы-оның адам қажеттіліктерімен тығыз байланысы. Көптеген адамдар үшін жұмыс-бұл ақша табудың тәсілі, оның көмегімен негізгі адами қажеттіліктерді қанағаттандыру мүмкін.

Мотивацияның экономикалық әдістері оларды қолдану нәтижесінде қызметкерлер олардың материалдық әл-ауқатын арттыратын белгілі бір пайда алуына негізделеді. Олар тікелей, мысалы, кейбір ақша сомасы түрінде немесе жанама болуы мүмкін, олар тікелей алуды жеңілдететін (мысалы, басқа жерде жұмыс істеу үшін қосымша бос уақыт). Тікелей экономикалық мотивацияның негізгі түрі негізгі жұмысты орындау үшін жалақы болып табылады[7].

Еңбекке ақы төлеу деңгейі қызметкерлердің соңғы нәтижелерге қосқан еңбек үлесін, олардың орындаушылығын, кәсібилігін және біліктілігін ресми бағалауды көрсетеді. Алайда, неғұрлым пәрменді ынталандыру құралы оны экономикалық ынталандырудың басқа маңызды нысаны — сыйақы жүйесі толықтырған кезде болады. Сыйлықтар пәрменді ынталандыру факторының рөлін ойнауы үшін олар негізгі табыстың кемінде төрттен бір бөлігін құрауы және маңызды нәтижелер үшін әділ, сондай-ақ уақтылы болуы тиіс. Яғни ақшалай төлемдер жүйесі қызметкерлердің көпшілігі үшін еңбек қызметіне адал қарау және өз міндеттерін орындау шартымен табыстың қалаулы деңгейін қамтамасыз етуі тиіс. Материалдық сыйақымен, оның әділ деңгейімен қанағаттанушылық адамдардың бастамашылдығын ынталандырады, ұйымның бейімділігін қалыптастырады, жаңа қызметкерлерді тартады, бұл өз кезегінде ұйым қызметінің тиімділігіне оң әсер етеді.

Сондай-ақ, қызметкерлердің уәждемесін арттырудың басқа да тиімді жолдары, атап айтқанда материалдық емес уәждемені пайдалану туралы ұмытпаған жөн. Осылайша, кәсіпорын ынталандыру қызметкердің материалдық, ұйымның басшылығына керек, барынша әлеуметтік-психологиялық және қаржылық емес әдістері қызығушылығын арттыру қызметкердің жетуде неғұрлым жоғары нәтижелерге қызметі.

Материалдық емес ынталандырудың негізгі элементтері: әлеуметтік саясат, корпоративтік мәдениет, коммуникация болып табылады. Корпоративтік әлеуметтік саясат — бұл компания қызметкерінің әлеуметтік қорғалуы мен жоғары әлеуметтік мәртебесін қамтамасыз ететін іс-шаралар мен бағдарламаларды әзірлеу және іске асыру. Корпоративтік мәдениет-бұл қызметкерлерге қандай да бір ақшалай төлемсіз ынталандыруды қамтамасыз ететін элементтердің жиынтығы. Байланыс-бұл басшы мен бағынышты адамдардың арасындағы кері байланыстың болуы, сондай-ақ ұжымда жеткілікті ақпарат алмасу [9].

Мотивацияның стандартты емес жолдары

Персоналды ынталандырудың барлық әдістерінің ішінде стандартты емес әдістері тиімді. Мұндай әдістемелер үлкен қаржылық шығындарды қажет етпейді және басшылықтың жұмысты ұйымдастыруға деген шығармашылық тәсіліне негізделген. Көптеген басшылар персоналды ынталандырудың инновациялық тәсілдерін ұсынатын кадрларды марапаттайды.

Мұндай стандартты емес шешімдердің мысалы:

- Салақтықпен бағынушылар үшін жазаның күлкілі түрі. Бонусты алу немесе немқұрайлы жұмыскерге айыппұл салу қажет емес. Оған «Бөлім жалқау» немесе «Ай тасбақасы» комикс атағын беру жеткілікті. Мұндай «атақтар» адамды өз жұмысының сапасын жақсартуға итермелейді.

- Ойын бөлмелері. Күнделікті жұмыста ойнауға және қашуға болатын үй-жайларды ұсынудың бұл әдісі көптеген шетелдік компанияларда өзін дәлелдеді. Бұл жеңілдік топтың тиімділігін арттырады және кеңсе атмосферасын жақсартады.

- Кенеттен сыйлықтар. Күтпеген сыйақылар (тіпті кішкентай болса да) жұмысшыны сол немесе одан да жақсы жұмысты жалғастыруға итермелейді.

- Отбасыларға қамқорлық жасау. Бұл жаңа жылдық кештер немесе балаларға арналған сыйлықтар, сондай-ақ қызметкерлердің отбасы мүшелеріне жеңілдіктер болуы мүмкін.

- Қосымша демалыс. Қызметкерлерге ақшалай сыйлықақы төлеу қажет емес. Қосымша демалыс күні - ақшалай сыйақының керемет баламасы.

- Қайталау », немесе ұқсастық техникасы. Бұл дағдарыс кезінде, көптеген фирмалардың өз қызметкерлерін қаржылай марапаттауға мүмкіндігі болмаған кезде пайда болды. Әдістеме адамдардың психологиялық ерекшеліктеріне, атап айтқанда, бейсаналық еліктеуге негізделген. Бастық өзінің үлгісімен қарамағындағыларды сапалы кәсіби міндеттерді орындауға итермелейді.

- Жақсы қосымша ынталандыру «айдың жұмысшыларын» кинотеатрға билетпен немесе бассейнге жазылумен марапаттауы мүмкін.

Мотивацияның бірыңғай ережесі немесе ең жақсы әдісі жоқ. Сыйақының материалдық емес тәсілдері көбінесе қолма-қол төлемдерден гөрі қажетті нәтижеге қол жеткізеді. Ең дұрыс шешім - бұл персоналдың жұмысын ынталандыруға бағытталған шаралар кешенін қолдану.

Пайдаланылған әдебиеттер тізімі:

1. Мони́на Г.Б., Персоналды басқару психологиясы. [Электрон.ресурс]. – URL: https://psyera.ru/teoriya-motivacii-f-gercberga_11586.htm (дата обращения 20.12.2020)

2. Теория мотивации: Научное управление Ф. Тейлора [Электрон.ресурс]. – URL: <https://hr-portal.ru/article/teorii-motivacii-nauchnoe-upravlenie-f-teylora>

3. Макклелландтың мотивация теориясы. [Электрон.ресурс]. – URL: <https://hr-portal.ru/article/teoriya-motivacii-makklellanda>. (дата обращения 20.12.2020)

4. Маслоу А.Г. Мотивация және жеке тұлға / пер. ағылшын тілінен - 3-ші басылым. - SPb.: Питер., 2019. - 392 б.

5. Аширов А. Д. Еңбек мотивациясы. Оқу. пособие / Под ред. А. Т. Аширова. — М.: "Велби ТК", 2015. — 153 б.
6. Веснин В. Р. Қызметкерлердің практикалық менеджменті. / В. Р. Веснин М.: Юрист, 2011. 496. с.
7. Егоршин А.П.. Мотивация трудовой деятельности: Учебное пособие./ А.П. Егоршин - Н.Новгород: НИМБ, - 320 с.. 2013
8. Генкин Б. М. Мотивация и организация эффективной работы (теория и практика): Пособие / Под ред. Б. Генкина. - М.: "Инфра-М, Норма", 2011. — 164 б.
9. Шекиня С.В. Қазіргі ұйымның қызметкерлерін басқару. / С.В. Шекиня - М.: Интел-Синтез, 2017. 368 с.

МРНТИ 06.35.31

Г. Абдуллаева¹, У.К. Джакишева¹

¹ *Казахский Национальный Педагогический Университет имени Абая,
г. Алматы, Казахстан*

ЗАПАСЫ КАК ЗНАЧИМЫЙ ОБЪЕКТ УЧЕТА И АНАЛИЗА

Аннотация

Запасы являются одним из главнейших постоянства и непрерывности воспроизводства. Данные о запасах играют ключевую роль в течение производственного процесса, так как они определяют производственный цикл организации, а производственный цикл организации в свою очередь является одним из основных оценочных показателей деятельности любого предприятия. Для получения наибольшей прибыли, для выявления резервов снижение затрат предприятиям необходима оперативная информация о запасах. В целях осуществления точного и полного отражения в системе бухгалтерского учета операций с запасами, регулируются законодательными документами Республики Казахстан, нормативно-правовыми актами, МСФО (IAS) 2 «Запасы», Методическими рекомендациями по МСФО и так далее. Следовательно, бухгалтерский учет, анализ и аудит запасов предприятий являются жизненно необходимым для функционирующих организаций.

Данная статья рассматривает значение материально-производственных запасов для учёта и анализа. Цель анализа материальных ресурсов состоит в повышении эффективности производства за счет рационального использования ресурсов. Именно материально-производственные запасы позволяют оптимизировать и улучшать деятельность организации в целом [1].

Ключевые слова: материально-производственные запасы, себестоимость, сырье, материалы, анализ, эффективность использования.

Г. Абдуллаева¹, У.К. Джакишева¹

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

ҚОРЛАР ЕСЕПКЕ АЛУ МЕН ТАЛДАУДЫҢ МАҢЫЗДЫ ОБЪЕКТІСІ РЕТІНДЕ

Аңдатпа

Қорлар ұдайы өндірістің ең басты тұрақтылығы мен үздіксіздігінің бірі болып табылады. Қорлар туралы мәліметтер өндіріс процесінде маңызды рөл атқарады, өйткені олар ұйымның

өндірістік циклын анықтайды, ал ұйымның өндірістік циклі өз кезегінде кез-келген кәсіпорынның негізгі бағалау көрсеткіштерінің бірі болып табылады. Ең көп пайда алу үшін, резервтерді анықтау мен шығындарды азайту үшін кәсіпорындарға қорлар туралы жедел ақпарат қажет. Бухгалтерлік есеп жүйесінде қорлармен операцияларды дәл және толық көрсетуді жүзеге асыру мақсатында Қазақстан Республикасының заңнамалық құжаттарымен, нормативтік-құқықтық актілермен, ХҚЕС (IAS) 2 "қорлар", ХҚЕС бойынша әдістемелік ұсынымдармен және т.б. реттеледі. Демек, бухгалтерлік есеп, кәсіпорын қорларының аудиті мен оларды талдау кәсіпорынның қызмет етуі үшін өте маңызды.

Бұл мақалада есепке алу және талдау үшін материалдық-өндірістік қорлардың мәні қарастырылады. Материалдық ресурстарды талдаудың мақсаты ресурстарды ұтымды пайдалану арқылы өндіріс тиімділігін арттыру болып табылады. Дәл осы материалдық-өндірістік қорлар жалпы кәсіпорын қызметін оңтайландыру мен жақсартуға мүмкіндік береді. [1].

Кілт сөздер: материалдық-өндірістік қорлар, өзіндік құн, шикізат, материалдар, талдау, пайдалану тиімділігі.

Abdullaeva Guzel¹, Dzhakisheva U. K.¹

*¹Kazakh National Pedagogical University named after Abay,
Almaty, Kazakhstan*

INVENTORY AS A SIGNIFICANT OBJECT OF ACCOUNTING AND ANALYSIS

Abstract

Stocks are one of the most important constancy and continuity of reproduction. Inventory data plays a key role during the production process, as it determines the production cycle of the organization, and the production cycle in turn is one of the main performance indicators of any enterprise. To obtain the greatest profit, to identify reserves, reduce costs, enterprises need operational information about reserves. In order to ensure accurate and complete reflection of operations with reserves in the accounting system, they are regulated by legislative documents of the Republic of Kazakhstan, regulatory legal acts, IAS 2 "Reserves", Methodological Recommendations on IFRS and so on. Consequently, accounting, analysis and audit of enterprise inventories are vital for functioning organizations.

This article examines the importance of inventory for accounting and analysis. The purpose of material resource analysis is to increase production efficiency through rational use of resources. It is the material and production reserves that allow us to optimize and improve the activities of the organization as a whole [1].

Keywords: material and production resources, cost, raw materials, materials, analysis, operational efficiency.

Ускорение социально-экономического развития страны предусматривает увеличение эффективности общественного производства на основе всемерной экономии материальных, трудовых и денежных ресурсов.

Сырье и материалы представляют собой важнейший элемент производственных запасов. Сырье и материалы – это те предметы труда, из которых изготавливают продукт. Материалы, используемые в производстве, их условно делят на основные и вспомогательные. Это связано с тем, что основные материалы образуют материальную (вещественную) основу продукта, для производства которого используется.

В организациях первостепенное значение имеет повышение эффективности использования сырья и основных материалов, так как эти затраты в структуре себестоимости

продукции составляют более существенную часть и даже незначительное сокращение их при производстве каждой единицы продукции в целом по организации дает значительный эффект.

Состояние и эффективность использования производственных запасов, как самой значительной части оборотного капитала является одним из основных условий успешной деятельности организации. Развитие рыночных отношений определяет новые условия их организации. Инфляция, неплатежи и другие кризисные явления вынуждают экономические субъекты изменять свою политику по отношению к производственным запасам, искать новые источники пополнения, изучать проблему эффективности их использования. Поэтому для организаций все возможные способы рационального расходования средств, одним из которых является определение оптимальной величины производственных запасов, приобретают все большую значимость [2].

Материально-производственные запасы – это активы, которые используются в качестве сырья, материалов и т. п. при производстве продукции, предназначенной для продажи (выполнения работ, оказания услуг) либо приобретаемые непосредственно для перепродажи, а также используемые для управленческих нужд организации. В бухгалтерском учете в качестве материально-производственных запасов принимаются следующие активы:

- используемые в качестве сырья, материалов и т. п. при производстве продукции, предназначенной для продажи (выполнения работ, оказания услуг);
- предназначенные для продажи (готовая продукция, товары);
- используемые для управленческих нужд организации (топливо, запасные части, вспомогательные материалы и др.).

Актуальность вопроса учета и анализа материально-производственных запасов обусловлено тем фактом, что данный актив присутствует на предприятиях и организациях различных организационно-правовых форм, и различных форм собственности.

Именно материально-производственные запасы позволяют оптимизировать и улучшать деятельность организации в целом [3].

Фактическими затратами на приобретение материально-производственных запасов являются:

- 1) суммы, уплачиваемые организациям за информационные и консультационные услуги, связанные с приобретением материально-производственных запасов;
- 2) суммы, уплачиваемые в соответствии с договором поставщику;
- 3) вознаграждения, уплачиваемые посреднической организации, через которую приобретены материально-производственные запасы;
- 4) таможенные пошлины и иные платежи;
- 5) невозмещаемые налоги, уплачиваемые в связи с приобретением единицы материально-производственных запасов и т.д.

Исключения, которые не включаются в фактическую стоимость:

- 1) проценты по кредитам и заемным средствам перед поставщиками, даже если они привлечены для покупки данных МПЗ;
- 2) затраты на содержание складского подразделения.

Фактическая себестоимость материально-производственных запасов, внесенных в счет вклада в уставный (складочный) капитал организации, определяется исходя из их денежной оценки, согласованной учредителями (участниками) организации, если иное не предусмотрено законодательством Республики Казахстан.

Стоимость материалов в иностранной валюте пересчитывается в рубли по курсу НБ РК, на дату принятия объекта к учету.

Определение себестоимости материальных ресурсов, списываемых на производство, производится следующими методами оценки запасов:

- по себестоимости каждой единицы;
- по средней себестоимости;

– по себестоимости первых по времени приобретения материально-производственных запасов (способ ФИФО).

Материальные ресурсы переходят в материальные затраты, которые представляют собой совокупность материальных ресурсов, используемых в процессе производства. В общей совокупности затрат на производство они составляют примерно 70%, что является свидетельством высокой материалоемкости продукции. Снижение материалоемкости продукции является важнейшим направлением улучшения работы, так как экономное расходование всех видов ресурсов обеспечивает рост производства и снижение себестоимости [4].

Цель анализа материальных ресурсов состоит в повышении эффективности производства за счет рационального использования ресурсов. Рост потребности в материальных ресурсах может быть удовлетворен экстенсивным и интенсивным путем.

Экстенсивный путь удовлетворения потребности в материальных ресурсах предполагает приобретение или изготовление большего количества материалов, что ведет к росту удельных материальных затрат. Однако себестоимость продукции может снизиться, если увеличен объем производства или сокращены постоянные затраты.

Интенсивный путь удовлетворения потребностей в материальных ресурсах предполагает более экономное расходование материалов в процессе производства, что обеспечивает сокращение удельных материальных затрат и снижает себестоимость продукции.

Таким образом, из вышесказанного вытекает, что данная тема весьма актуальна в условиях рыночной экономики.

Основным резервом повышения эффективности использования материально-производственных запасов является снижение затрат на отдельные виды материальных ресурсов. Основным инструментом, позволяющим оптимизировать материальные затраты является нормирование всех статей затрат и жёсткий контроль за исполнением установленных нормативов, сокращение издержек, не связанных с основной деятельностью. Такой подход приносит ощутимые результаты и позволяет удержать затраты предприятия на заданном уровне. Практика показывает, что формирование бюджета организации, планирование затрат и передача полномочий по их управлению руководителям подразделений позволяет значительно снизить материальные издержки. Ужесточение контроля за всеми видами издержек обычно предполагает назначение ответственных лиц, осуществляющих контроль за расходованием средств [5].

Оптимизация денежных потоков путём создания реестра текущих платежей позволяет расставить приоритеты и снизить издержки на формирование и хранение запасов. Приоритетность того или иного платежа управленческий персонал должен рассматривать в ходе ежемесячного обсуждения с участием рядовых сотрудников.

Таким образом, подводя итог моей работы можно сделать следующие выводы и предложения. В настоящее время, в условиях рыночной экономики, определяющее значение приобретают качественные показатели, например, такие, как снижение удельных затрат сырья, материалов и топлива. Этого можно достигнуть увеличением использования прогрессивных конструкционных материалов, металлических порошков и пластмасс, заменой дорогостоящих материалов более дешевыми, синтетическими без снижения качества продукции, сокращением отходов производства. Основным направлением повышения эффективности использования производственных запасов является внедрение ресурсосберегающих, малоотходных и безотходных технологий. Рациональное использование запасов зависит также от полноты сбора и использования отходов и обоснованной их оценки.

Существенное значение для сохранности товарно-материальных запасов имеет наличие технически оснащенных складских помещений с современными весоизмерительными приборами и устройствами, позволяющими механизировать и автоматизировать складские операции и складской учет.

Предприятия должны стремиться к соблюдению норм производственных запасов каждого вида материалов, поскольку их излишек приводит к замедлению оборачиваемости оборотных средств, а недостаток – к срыву производственного процесса.

Существенно улучшить учет товарно-материальных запасов можно, совершенствуя применяемые документы и учетные регистры, то есть более широко используя накопительные документы, предварительную выписку документов по движению материалов и оперативных документов на вычислительных машинах, карточки складского учета в качестве расходного документа по отпущенным материалам без документальной системы оформления расхода материалов и другое [6].

Список использованной литературы:

1. Закон "О бухгалтерском учете и финансовой отчетности" от 28. 02. 2007 г., №234 – 111.
2. Об аудиторской деятельности: Закон РК от 20.11.1998 г. № 304 с изм. и доп. – Алматы : Каржы, 2003.
3. Международные стандарты финансовой отчетности: теория и практика. – Алматы : Издательство ТОО " LEM", 2007. 568 С
4. Родостовец В.К. Родостовец В. В. Шмидт О.И. Бухгалтерский учет на предприятии./ В.К. Родостовец, В. В. Родостовец, О.И. Шмидт – "Центр Аудит Казахстан", 2002. – 785 с.
5. Назарова В. Л. Бухгалтерский учет в отраслях. / Назарова В. Л. – "Экономика". Алматы: 2005, 251 С.
6. Приказ Министра финансов Республики Казахстан от 22 июня 2017 года № 221 "Об утверждении Правил ведения бухгалтерского учета".

МРНТИ 68.75.45

Чжао Цзыфань¹, М.А. Канабекова¹

*¹ Казахский Национальный Педагогический Университет имени Абая,
г.Алматы, Казахстан*

ИНОСТРАННЫЕ ИНВЕСТИЦИИ И ИХ РОЛЬ В ЭКОНОМИКЕ КАЗАХСТАНА

Аннотация

В настоящее время в стратегическом аспекте инвестиции - это все сбережения в развитии страны, определяющие решение проблемы и, прежде всего, модернизация экономики, достижение устойчивого экономического роста, повышение конкурентоспособности отечественного производства на внутреннем и мировом рынках. Приток инвестиций обеспечивает расширение производства и в то же время выход социально-экономического развития экономики на качественно новый уровень. Сейчас основными направлениями привлечения иностранных инвестиций являются сферы жизнеобеспечения и производства экспортной направленности – нефтегазовая и нефтехимическая отрасли, электроэнергетика, металлургия, коммуникации, а также зерновые культуры Казахстана, шерсть, хлопок и др. как крупный производитель, агропромышленный комплекс. За последние 10 лет иностранные предприниматели вложили в экономику Казахстана более 250 млрд долларов США. Рассматривается также относительная динамика валового притока и оттока прямых инвестиций в Казахстан и объем инвестиций в жилищное строительство в Казахстане.

Ключевые слова: иностранные инвестиции, инвестор, капитал, экономический рост, валовой внутренний продукт, ресурсы, стратегия, инфляция.

Чжао Цзыфань¹, М.А. Канабекова¹

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

ШЕТЕЛДІК ИНВЕСТИЦИЯЛАР ЖӘНЕ ОЛАРДЫҢ ҚАЗАҚСТАН ЭКОНОМИКАСЫНДАҒЫ РӨЛІ

Аңдатпа

Қазіргі уақытта Стратегиялық аспектіде инвестициялар - бұл проблеманы шешуді және ең алдымен, экономиканы жаңғыртуды, орнықты экономикалық өсуге қол жеткізуді, ішкі және әлемдік нарықтарда отандық өндірістің бәсекеге қабілеттілігін арттыруды айқындайтын ел дамуындағы барлық жинақтар. Инвестициялар ағыны өндірісті кеңейтуді және сонымен бірге экономиканың әлеуметтік-экономикалық дамуының сапалы жаңа деңгейге шығуын қамтамасыз етеді. Қазір шетелдік инвестицияларды тартудың негізгі бағыттары тіршілікті қамтамасыз ету және экспорттық бағыттағы өндіріс салалары – мұнай-газ және мұнай-химия салалары, электр энергетикасы, металлургия, коммуникациялар, сондай-ақ ірі өндіруші ретінде Қазақстанның дәнді дақылдары, жүн, мақта және т.б., агроөнеркәсіптік кешен болып табылады. Соңғы 10 жылда шетелдік кәсіпкерлер Қазақстан экономикасына 250 млрд АҚШ долларынан астам қаржы салды. Сондай-ақ, Қазақстанға тікелей инвестициялардың жалпы ағыны мен жылыстауының салыстырмалы динамикасы және Қазақстандағы тұрғын үй құрылысына инвестициялар көлемі қарастырылуда.

Кілт сөздер: шетелдік инвестициялар, инвестор, капитал, экономикалық өсу, жалпы ішкі өнім, ресурстар, стратегия, инфляция, инвестициялық жоба.

Zhao Zifan¹, M.A. Kanabekova¹

¹*Kazakh National Pedagogical University named after Abay,
Almaty, Kazakhstan*

FOREIGN INVESTMENT AND ITS ROLE IN THE ECONOMY OF KAZAKHSTAN

Abstract

Currently, in the strategic aspect, investments are all savings in the development of the country, determining the solution of the problem and, above all, the modernization of the economy, achieving sustainable economic growth, increasing the competitiveness of domestic production in the domestic and global markets. the inflow of investments ensures the expansion of production and at the same time the socio-economic development of the economy to a qualitatively new level. Now the main directions of attracting foreign investment are the spheres of life support and production of export orientation – oil and gas and petrochemical industries, electric power, metallurgy, communications, as well as grain crops of Kazakhstan, wool, cotton, etc. as a large producer, agro-industrial complex. over the past 10 years, foreign entrepreneurs have invested more than \$ 250 billion in the economy of kazakhstan. The relative dynamics of gross inflows and outflows of direct investment in Kazakhstan and the volume of investment in housing construction in Kazakhstan are also considered.

Keywords: foreign investment, investor, capital, economic growth, gross domestic product, resources, strategy, inflation, investment project.

В настоящее время одной из основных целей проводимой правительством Казахстана экономической политики является установление финансовой стабильности, за счет чего повышение инвестиционной активности казахстанской экономики.

Привлечение иностранных инвестиций в экономику Казахстана является одним из важнейших факторов, определяющих экономический рост и повышение конкурентоспособности национальной экономики. Занимая место в экономике Казахстана, приток иностранных инвестиций в экономику страны способствуют ускорению развития предприятий, повышению качества человеческого капитала, созданию новых рабочих мест, финансовой стабилизации экономики, содействуют борьбе с инфляцией и привлечению передовых технологий. Кроме того, помогает в решении стратегических и тактических задач макроэкономического характера.

Приток иностранного капитала в экономику Казахстана, соответственно, породил проблему их эффективного использования. Мировой опыт показывает, что наряду с коммерческими интересами необходимо учитывать социальные факторы, экономическую и экологическую безопасность.

Главная цель политики привлечения иностранных инвестиций - преодоление экономической отсталости, повышение благосостояния населения страны на основе использования иностранного капитала и преобразования и совершенствования национальной экономики.

Таким образом, инвестиции определяются в экономическом смысле как затраты денежных фондов, направленных на производство капитала. Под экономической сущностью инвестиций мы подразумеваем все виды имущественных и интеллектуальных ценностей, вложенных в предпринимательскую деятельность с целью получения дохода. Основной целью инвестиционной деятельности является получение предпринимательского дохода и процентов. Иностранные инвестиции-инвестиции, осуществляемые в форме участия юридических лиц Республики Казахстан в уставном фонде и в форме предоставления займов юридическим лицам Республики Казахстан [1].

Несмотря на то, что Казахстан обладает мощной индустрией разработки, он нуждается в современной универсальной базе машиностроения и производства высококачественных товаров. Физический износ технологий на отечественных предприятиях, по данным Института экономических исследований, составляет 70 процентов. В связи с этим необходима перестройка структуры экономики: необходимы большие финансовые источники для расширения или обновления конкурентоспособных производств. Для многих предприятий Казахстана характерны неплатежеспособность и большой внутренний долг. В этих случаях предлагается идея приватизации государственных и частично государственных предприятий, привлечения иностранного капитала для открытия совместных предприятий. Важную роль в комплексе стратегических и тактических мер по развитию экономики играет активизация инвестиционного процесса, привлечение в страну иностранных инвесторов.

По мнению западных экспертов, инвестиционный климат в Казахстане в целом благоприятен, но могут сдерживать приток иностранного капитала и инвестиций значительные бюрократические барьеры, финансовые риски, недостатки в налоговом законодательстве и администрировании, недостаточное развитие правовой инфраструктуры в области страхования, гарантий и т.д.

С другой стороны, Казахстан является привлекательным рынком для иностранных инвесторов по базовым параметрам делового климата. Республика обладает крупным рыночным потенциалом, богатыми запасами природных и трудовых ресурсов. Потенциальная доходность инвестиций является важным фактором для инвесторов, ожидающих получения максимальной прибыли от инвестиций в Казахстане.

Благодаря радикальной либерализации внешнеэкономической деятельности Казахстану удалось создать привлекательный инвестиционный климат. В результате республика обеспечена инвестиционными потоками.

Всемирный банк включил нашу страну в число 20 стран мира, привлекающих большой объем инвестиций. В основном, Казахстан занимает пятое место среди стран Восточной Европы и СНГ по объему инвестиций на душу населения.

Сегодня Казахстан-Лидер по привлечению прямых иностранных инвестиций в страны Содружества. По этому показателю в мировом масштабе наша страна находится в группе тридцати стран.

За последние 15 лет иностранные предприниматели вложили в экономику Казахстана более 250 млрд долларов США. Среди них, в частности, крупнейшие страны-инвесторы: Нидерланды, США, Швейцария, Франция, Великобритания, Китай и Россия. Согласно данным, опубликованным на сайте Национального Банка, наиболее привлекательными отраслями для инвесторов сегодня являются научная и техническая деятельность.

За годы независимости в экономику Казахстана привлечено более 170 млрд долларов США прямых иностранных инвестиций. А в 2015 году объем иностранных инвестиций в Казахстане превысил триллион тенге. По итогам 2019 года ВВП РК вырос на 4,5%, объем привлеченных прямых иностранных инвестиций превысил 25 млрд долларов, а торговый оборот с зарубежными странами достиг 96 млрд долларов. В рейтинг Всемирного банка Doing Business по легкости ведения бизнеса Казахстан поднялся с 28-го на 25-е место. Важным фактором роста инвестиций является поддержка иностранных инвесторов. В рамках привлечения иностранных инвестиций государством созданы условия по улучшению бизнес-климата в стране и снижению административных барьеров. Меры, предпринимаемые в рамках программы "Дорожная карта бизнеса-2020", направлены на создание необходимых условий для развития частного предпринимательства, оказание финансовой поддержки малому и среднему бизнесу, совершенствование и стимулирование деятельности предприятий реального сектора, направленных на увеличение охвата Казахстана закупками товаров и услуг. Кроме того, в последнее время Министерством по инвестициям и развитию Республики Казахстан запущен принцип «одного окна» для инвесторов.

В соответствии со статьей 282 Предпринимательского кодекса РК от 29 октября 2015 года № 375-V принцип «одного окна» для инвесторов – это централизованная форма оказания помощи инвесторам со стороны компетентного органа по инвестициям в предоставлении государственных услуг, предусматривающая сокращение участия инвесторов в сборе и подготовке документов и ограничение их непосредственного контакта с государственными органами [2].

Действует программный модуль «одно окно», позволяющий получать Online имеющуюся информацию об инвестиционной деятельности в Казахстане, а также вести мониторинг оказания государственных услуг инвесторам со стороны государственных органов. С 2016 года работа «одного окна» для инвесторов ведется на базе РГУ «центр обслуживания населения» в 19 секторах обслуживания инвесторов (в Нурсултане – 2, в Алматы-3, остальные в областных центрах по одному сектору).

Министерство по инвестициям и развитию Республики Казахстан сосредоточено на привлечении иностранных инвестиций. В связи с этим в настоящее время несколько инвестиционных проектов реализуются во многих зарубежных странах. В частности: Европа – 42 проекта (ФРГ – 10, Великобритания – 6, Австрия – 3, Испания – 2, Италия – 2, Польша – 1, Турция – 7); Юго-Восточная Азия – 44 (Япония – 7, Китай – 28, Южная Корея – 8); США – 5: арабские страны – 7, другие страны – 5. Металлургия и энергетика – 26, строительная индустрия – 23, фармацевтика и здравоохранение – 19, химия – 16, машиностроение – 13 [5].

Согласно данным Национального банка Казахстана, в четвертом квартале 2018 года инвестиции в основной капитал продолжили оказывать положительное влияние на развитие экономики Казахстана. В 2018 году инвестиции в основной капитал по сравнению с предыдущим 2017 годом увеличились на 6,5% и составили 7024,7 млрд тенге... Соответственно, общий объем валового внутреннего продукта Казахстана, отражающего качественный результат экономического роста, в 2017 году составил 39675,8 млрд тенге, а в

2018 году-40884,1 млрд тенге, из которых 17,1% занимают инвестиции в основной капитал. По прямым иностранным инвестициям чистый приток капитала за 2019 год составил 5,7 млрд долл. США.

Увеличение объема инвестиций в основной капитал в экономике Казахстана за последние 5 лет из года в год мы видим в таблице 1.

Таблица 1. инвестиции в основной капитал в экономике Казахстана, млрд тенге

Показатели	2014 год	2015год	2016 год	2017 год	2018 год
Валовой внутренний продукт (ВВП)	28 243,1	31 015,2	35 999,0	39 675,8	40 884,1
Инвестиции в основной капитал	5 010,2	5 473,2	6 072,7	6 591,5	7 024,7
Доля в ВВП, %	17,7	17,6	16,8	16,6	17,1

По отраслям прирост инвестиций в основной капитал за первое полугодие 2016 года в основном составили капиталовложения в горнодобывающую промышленность, доля которых в общем объеме инвестиций составила 30,6%.

Наибольший прирост иностранных инвестиций в экономику Казахстана по отраслям показали горнодобывающая промышленность за последние 3 года на 31,0% в 2017 году, 35,2% в 2018 году, 23,8% в 2019 году, строительная отрасль в среднем на 3,5% и обрабатывающая промышленность в 2019 году по данным таблицы 2 ниже на 17,5%. Большую долю в инвестициях по технологической структуре занимают инвестиционные вложения, направленные на строительство и работы по капитальному ремонту зданий и сооружений (54%), рост которых в 2019 году составил 1,4% по сравнению с предыдущим 2018 годом [5].

Растущий интерес иностранных инвесторов к экономике Казахстана подтверждают данные последних трех лет в таблице 2. Совокупный приток прямых иностранных инвестиций в Казахстан по видам экономической деятельности за 2017 - 2019 годы составил 62576 млн долларов США.

Таблица 2. совокупный приток прямых иностранных инвестиций в Казахстан по видам экономической деятельности

Наименование видов деятельности	2017 год		2018 год		2019 год	
	Млн. \$ США	%, доля	Млн. \$ США	%, доля	Млн. \$ США	%, доля
Горнодобывающая промышленность	7 458,2	31,0	8355,9	35,2	3 498,5	23,8
Сельское хозяйство лесное, рыбное хозяйство	118,4	0,5	36,0	0,1	76,4	0,5
Обрабатывающая промышленность	2 543,6	10,5	3 665,9	15,0	2 556,9	17,5
Производство, распределение электроэнергии, газа и воды	343,9	1,4	254,5	1,1	12,3	0,08
Строительство	1 033,3	4,5	718,7	3,0	456,8	3,1
Торговля, ремонт автомобилей	3 153,4	13,0	2 770,4	11,0	1 484,	10,0
Транспорт и связь	429,7	1,7	731,5	3,0	479,0	3,2
Финансовая и страховая деятельность	848,6	3,5	520,0	2,2	470,0	3,2
Годжимская имущественная операция, образование, здоровье и социальная деятельность	157,9	0,6	115,0	0,5	41,0	0,3
Предоставление прочих видов услуг	16,4	0,06	6,1	0,02	16,6	0,1
Всего:	7994,6	33,2	6779,0	28,0	5659,6	38,5
Всего:	24 098	100	23 726	100	14 752	100

В тройку лидеров по привлечению иностранных инвестиций за январь-март 2019 года вошли Атырауская область (119,7 млрд тенге), Восточно-Казахстанская область (47,1 млрд тенге) и Павлодарская область (27,3 млрд тенге). Общий приток прямых иностранных инвестиций в 2015 году снизился до 8974 млн долларов США [5].

Валовой приток прямых инвестиций от иностранных инвесторов в Казахстан по итогам первого квартала 2019 года составил 4 278,5 млн долларов США, что на 1,3 и 2,7% ниже показателей за тот же период 2014 и 2018 годов. Вместе с тем, валовый отток прямых инвестиций от казахстанских инвесторов за рубеж в первом квартале 2019 года оценивался в 687,8 млн США. Это, в свою очередь, в сравнении с январем-мартом 2018 года увеличилось в 3,1 раза, но по сравнению с годом снизилось на 1,3%, что отражается в таблице 3.

Таблица 3. сравнительная динамика валовых поступлений и оттока прямых инвестиций

Наименование	2016/ 1кв.	2017 /1 кв.	2018 /1 кв.	2019 /1 кв.
Валовый приток прямых иностранных инвестиций в Казахстан, млн долларов США	6611,5	5649,1	4396,5	4278,5
Валовый отток прямых инвестиций из Казахстана за рубеж, млн долларов США	1881,1	223,2	696,7	687,8

За отчетный период валовый отток прямых инвестиций из Казахстана за рубеж общий приток прямых инвестиций из-за рубежа в Казахстан в первом квартале 2019 года превысил 3590,7 млн долларов США.

Процентная доля валовых прямых инвестиций в Казахстан по основным секторам в январе-марте 2019 года приходится на геологоразведочную и исследовательскую отрасль 1 511,8 млн США или 39%, в том числе в горнодобывающую промышленность 1 163,2 млн США или 30%. В обрабатывающую промышленность вложено 509 млн США или 13% общих прямых инвестиций.

Кроме того, в Казахстане 13% приходится на сферу торговли и связи, которая занимает самую низкую процентную долю от общих прямых инвестиций из основных секторов. Процентную долю валовых прямых инвестиций в Казахстан по первому кварталу 2019 года мы видим на рис. 1.

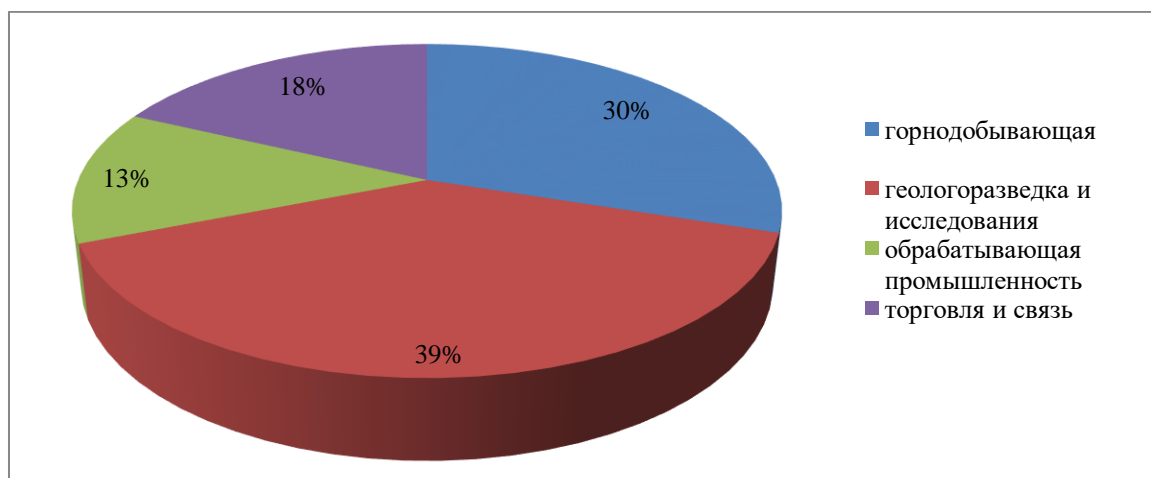


Рис.1. Процентная доля общих прямых инвестиций в Казахстан по основным секторам

С точки зрения государств ведущим инвестором в Казахстан остается Нидерланды за счет прямых инвестиций, вложенных компаниями, зарегистрированными в этой стране, и отечественными международными консорциумами в нефтегазовой отрасли.

Общий приток прямых инвестиций из Нидерландов в первом квартале текущего года составил 1 604,5 млн США. Затем общий приток прямых инвестиций несколько отстает, составив 875,5 млн США и 527,3 млн США соответственно.

Инвестиции в жилищное строительство за январь-сентябрь 2019 года в целом по Республике Казахстан составили 554756 млн тенге согласно данным таблицы -4.

Наибольшая доля в объеме инвестиций в жилищное строительство приходится на Павлодарскую область по сравнению с предыдущим периодом 2018 года по Республике-228,8% или 10977 млн тенге. После этого объем инвестиций, вложенных в жилищное строительство города Алматы, мегаполиса и финансового центра, который является донором бюджета республики, занимает место после Астаны и Алматинской области, но мы отмечаем снижение на 31,4% по сравнению с соответствующим периодом прошлого 2018 года [5].

Таблица 4. инвестиции в жилищное строительство в Казахстане

Название областей	Январь-сентябрь 2019 года, млн. тенге	Январь-сентябрь 2018 года в %
Республики Казахстан	554 756	100,1
Акмола	22 010	117,6
Актобе	32 485	145,8
Алматы	129 550	113,8
Атырау	17 685	94,3
В Западно-Казахстанской	14 406	102,9
Джамбул	15 258	139,5
Караганда	28 795	106,2
Костанай	13 800	106,2
Кызылорда	22 534	144,7
Мангыстау	24 061	76,6
В Южно-Казахстанской	23 025	98,7
Павлодар	10 977	228,8
В Северо-Казахстанской	9 452	197,2
В Восточно-Казахстанской	15 650	62,4
г. Нурсултан	99 081	101,1
г. Алматы	75 987	68,6

Таким образом, иностранные инвестиции и их функции в экономике Казахстана, как видно из вышеприведенных таблиц, являются обязательным условием экономического и социального развития, повышения конкурентоспособности, научно-технического и технологического прогресса, повышения инвестиционной привлекательности экономики, отраслей, регионов и предприятий страны. В экономике Казахстана наблюдается положительная инвестиционная активность.

Проблема инвестиционной активности заключается не только в обеспечении локального, краткосрочного притока капитала, но и в постоянном, динамичном укреплении экономического роста. Реализация этого возможна только через Управление процессом повышения инвестиционной привлекательности во всех отраслях национальной экономики.

Многие организации (казахстанские и зарубежные) занимаются расчетом инвестиционной привлекательности других стран и регионов. Классификация регионов по интегральному рейтингу инвестиционной привлекательности позволяет инвестору заранее

продумать выбор регионов для увеличения своего капитала. Наиболее привлекательными в этом плане являются регионы с высоким инвестиционным потенциалом и низким фактором риска. Эти регионы характеризуются накопленным инфраструктурным освоением региона в процессе многолетней хозяйственной деятельности, высоким инновационным и интеллектуальным потенциалом населения, относительно высокой диверсификацией отраслей экономики, авторитетными органами.

Непривлекательными в инвестиционном плане являются регионы с низким потенциалом и высоким риском. Но, несмотря на отсутствие возможности занять верхние места в интегральном рейтинге, они также могут ожидать интереса инвесторов, ориентированных на менее масштабные отрасли, такие как действующая горнодобывающая отрасль или отрасли с высоким риском для получения большего дохода.

Отечественные и иностранные инвесторы стремятся получить максимальную прибыль от своего капитала, используя инструменты устойчивой конкуренции на территории, связанные с использованием дешевой рабочей силы, сырья, энергии, емкости рынка сбыта.

Однако остаются в стороне такие составляющие конкурентного преимущества, как повышение уровня управления, внедрение новых и передовых технологий, повышение квалификации рабочей силы. Но Казахстан-страна различных межрегиональных экономических и социальных связей, поэтому при наличии достаточной информации об инвестиционном климате потенциальный инвестор может выбрать регион с наиболее привлекательными условиями инвестирования. В региональных рейтингах инвестиционной привлекательности (инвестиционного климата) должен быть именно такой показатель.

Появление большого количества хозяйствующих субъектов и потенциальных инвесторов вместо государства – единственного инвестора в Республике Казахстан, а также переход иностранных инвесторов на казахстанский рынок обусловили необходимость оценки инвестиционной привлекательности регионов страны. В результате в последние годы отечественными и зарубежными исследователями и фирмами был проведен ряд различных оценок инвестиционной привлекательности областей Республики Казахстан [4]

Таким образом, обобщив приведенный выше анализ иностранных инвестиций и их деятельности в экономике Казахстана, считаем необходимым осуществить ряд следующих мер для создания благоприятного инвестиционного климата в Казахстане:

- совершенствование законодательной базы;
- формирование частного сектора;
- развитие рыночной инфраструктуры;
- стабильность банковской системы;
- развитие валютного рынка;
- регулирование принятия управленческих решений в государственных органах и многие другие факторы.

Важным фактором, на который иностранные инвесторы обращают наибольшее внимание, является дальнейшее совершенствование законодательной базы, так как это является инструментом прямой поддержки капиталовложений иностранных инвесторов со стороны государства. В основном, выполнен ряд работ с точки зрения государственной поддержки прямых инвестиций, в частности, в нашем законодательстве закреплены следующие основания:

- Предоставление государственных гарантий по защите интересов инвесторов;
- упрощенная процедура регистрации предприятий;
- свободный доступ иностранных предприятий к приватизации объектов, возможность владения землей и недвижимым имуществом;
- формирование рыночной системы ценообразования;
- свобода предпринимательской деятельности;
- предоставление инвесторам льгот и преференций для реализации проектов в приоритетных отраслях экономики;

- стимулирование участников карго-центра при перемещении инвестиционных ресурсов;
- приятный инвестиционный климат;
- направленность деятельности участников на получение результата, т. е. взаимосвязь целей деятельности и результатов.

Список использованной литературы:

1. Социально-экономическое положение Казахстана в 2015-2020 годах
2. «Қазақстан 2015 -2020 годы» статистический анализ, Астана 2019
3. Баймуратов У.Б. Инвестиции и инновации: нелинейный синтез / У.Б. Баймуратов; КазГЭУ им.Т.Рыскулова. - Алматы: Экономика, 2015. - 320 с.
4. Омарова К. «Финансирование и кредитование инвестиций»: Учебник./ К. Омарова - Алматы: 2015.-236 б.
5. Статистический бюллетень Национального банка РК, № 1 (507) қаңтар 2019 ж

МРНТИ 06.73.35

И. Есдәулетов¹, У.К.Джакишева¹

*¹ Казахский Национальный Педагогический Университет имени Абая,
г.Алматы, Казахстан*

ПРОБЛЕМЫ ТЕКУЩЕГО РАЗВИТИЯ ФОНДОВОГО РЫНКА КАЗАХСТАНА

Аннотация

В современных условиях социально-экономического развития, в том числе на финансовых рынках перед каждой страной, где наблюдается экономический рост, возникает необходимость выработки основных направлений развития рынка ценных бумаг и его участников. Рынок ценных бумаг выступает составной частью финансовой системы государства, характеризующейся индустриальной и организационно-функциональной спецификой.

Значимость банков на рынке ценных бумаг не подвергается сомнению. В большинстве стран банки играют на рынке ценных бумаг важнейшую, ключевую роль. Коммерческие банки могут выступать на рынке ценных бумаг в качестве финансовых посредников приобретать ценные бумаги с целью извлечения дохода, выпускать собственные ценные бумаги. Активное участие коммерческих банков на рынке ценных бумаг во многом меняет содержание их операций, придает их деятельности более выраженный рыночный характер. В настоящее время продолжают процессы слияний создания новых акционерных банков, расширение капитала функционирующих и преобразовывающихся банков в акционерные общества, сопровождающиеся эмиссией акций банков. Банковские облигации в Казахстане не пользуются большой популярностью, хотя в мировой практике они занимают значительное место на финансовом рынке. Внедрением новых и совершенствование существующих облигационных программ занимается большинство коммерческих банков на современном этапе.

Ключевые слова: ценные бумаги, коммерческие банки, акции, облигации, финансовая система, фондовая биржа.

И. Есдәулетов¹, У.К.Джакишева¹

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

ҚАЗАҚСТАННЫҢ ҚОР НАРЫҒЫНЫҢ АҒЫМДАҒЫ ДАМУ МӘСЕЛЕЛЕРІ

Аңдатпа

Әлеуметтік-экономикалық дамудың қазіргі жағдайында, оның ішінде қаржы нарықтарында экономикалық өсу байқалатын әрбір елдің алдында бағалы қағаздар нарығын және оның қатысушыларын дамытудың негізгі бағыттарын әзірлеу қажеттігі туындайды. Бағалы қағаздар нарығы индустриялық және ұйымдық-функционалдық ерекшелігімен сипатталатын мемлекеттің қаржы жүйесінің құрамдас бөлігі болып табылады.

Банктердің бағалы қағаздар нарығындағы маңыздылығы күмән тудырмайды. Көптеген елдерде банктер бағалы қағаздар нарығында маңызды, шешуші рөл атқарады. Коммерциялық банктер бағалы қағаздар нарығында қаржы делдалдары ретінде әрекет ете алады, кіріс алу мақсатында бағалы қағаздарды сатып ала алады, өзінің бағалы қағаздарын шығара алады. Коммерциялық банктердің бағалы қағаздар нарығына белсенді қатысуы көбінесе олардың операцияларының мазмұнын өзгертеді, олардың қызметіне нарықтық сипат береді. Қазіргі уақытта жаңа Акционерлік банктерді құру, жұмыс істеп тұрған және қайта құрылатын банктердің капиталын кеңейту және банктер акцияларының эмиссиясымен бірге акционерлік қоғамдарға айналдыру процестері жалғасуда. Әлемдік тәжірибеде банк облигациялары қаржы нарығында маңызды орын алса да, Қазақстанда банк облигациялары аса танымал емес. Қазіргі кезеңде көптеген коммерциялық банктер жаңа және қолданыстағы облигациялық бағдарламаларды енгізумен айналысады.

Кілт сөздер: Бағалы қағаздар, коммерциялық банктер, акциялар, облигациялар, қаржы жүйесі, қор биржасы.

Esdauletov Islam¹, Dzhakisheva U. K.¹

¹*Kazakh National Pedagogical University named after Abay,
Almaty, Kazakhstan*

PROBLEMS OF THE CURRENT DEVELOPMENT OF THE STOCK MARKET OF KAZAKHSTAN

Abstract

In modern conditions of socio-economic development, including in the financial markets, each country where economic growth is observed, there is a need to develop the main directions for the development of the securities market and its participants. The securities market is an integral part of the financial system of the state, characterized by industrial and organizational and functional specifics.

The importance of banks in the securities market is not in doubt. In most countries, banks play a key role in the securities market. Commercial banks can act in the securities market as financial intermediaries to purchase securities in order to generate income, issue their own securities. The active participation of commercial banks in the securities market largely changes the content of their operations, giving their activities a more pronounced market character. Currently, the processes of mergers, the creation of new joint-stock banks, the expansion of the capital of functioning and transforming banks into joint-stock companies, accompanied by the issue of bank shares, are continuing. Bank bonds in Kazakhstan are not very popular, although in world practice

they occupy a significant place in the financial market. The majority of commercial banks are engaged in the implementation of new and improvement of existing bond programs at the present stage.

Keywords: securities, commercial banks, stocks, bonds, financial system, stock exchange.

На текущем этапе развития экономики Казахстана на фондовом рынке рынок государственных ценных бумаг представляет собой наиболее развитую и крупную часть финансового рынка в целом. Рынок ценных бумаг имеет важное макроэкономическое значение как инструмент государственного регулирования экономики и осуществления бюджетной политики, а также как ориентир для международных финансовых организаций и зарубежных инвесторов [1].

На наш взгляд, негативной тенденцией последних лет стало снижение доходности по государственным ценным бумагам. Это не только отражается на доходности пенсионных активов, но и даёт нежелательный мультипликативный эффект на экономику в целом, который в условиях финансового кризиса только усиливается. Во всём мире доходность по краткосрочным ГЦБ представляет собой своеобразный ориентир для инвесторов, определяя доходность по другим финансовым инструментам. Таким образом, данная тенденция накладывает негативный отпечаток на формирование процентных ставок.

Банки являются одним из наиболее активных эмитентов акций – долевых ценных бумаг. Выпуск долевых ценных бумаг более привлекателен по сравнению с выпуском ценных бумаг долгового характера. Дело в том, что выпуск облигаций законодательно регламентирован более жестко, чем выпуск банками других ценных бумаг. Для более удачного размещения эмиссионных ценных бумаг, коммерческие банки совершают ряд действий, тем самым создавая их привлекательными. Выработка условий выпуска ценных бумаг, которые обеспечат спрос на них и делают их ликвидными. Государственная регистрация проспекта выпуска ценных бумаг. Неотъемлемой частью является раскрытие прозрачности финансовой деятельности банка эмитента независимыми признаваемыми аудиторскими компаниями, что повышает его доверие со стороны инвестора.

Основным индикатором состояния фондового рынка в Казахстане является организованный рынок, представленный фондовой биржей – KASE. В отчетном периоде количество казахстанских эмитентов, ценные бумаги которых допущены к торгам на KASE, является относительно стабильным.

Особенностью казахстанской экономики является то, что финансирование развития предприятий осуществляется преимущественно за счёт собственных средств самих предприятий и за счёт займов, полученных от банков второго уровня. Это подтверждает мониторинг, проводимый Национальным банком Республики Казахстан и охватывающий около 400 акционерных обществ, по результатам которого наблюдается рост уровня самофинансирования за счёт опережающего роста собственного капитала по сравнению с обязательствами. Под влиянием мирового финансового кризиса ухудшились показатели краткосрочной платежеспособности, снизилась инвестиционная активность акционерных обществ за счёт собственных средств. В условиях кризиса, привлечение капитала акционерными обществами путём выпуска ценных бумаг стало острой необходимостью в текущем периоде, однако пока компании не имеют достаточно профессионального опыта к осуществлению IPO, или на рынок пытаются попасть компании, которые не представляют достаточной инвестиционной привлекательности для инвесторов.

С начала развития этого сектора биржевого рынка объёмы облигаций в обращении, выпущенных финансовыми институтами, превалируют на рынке, их доля выше любой другой отрасли корпоративного сектора в разы, и эта тенденция сохраняется. На наш взгляд, эта тенденция объясняется тем, что деятельность БВУ более прозрачна, их финансовая отчётность соответствует международным стандартам и подтверждена рейтингами

авторитетных международных организаций, что делает банки привлекательными эмитентами казахстанского фондового рынка.

Значительным событием стало появление в листинге предприятий нефтегазового, горнодобывающего, пищевого и телекоммуникационного сектора. Динамика роста количества выпусков и эмитентов подтверждает, что использование корпоративных облигаций в качестве источника финансирования приобретает всё большую привлекательность. Данные анализа демонстрируют также всё больше увеличивающиеся сроки эмиссий, что является благоприятным для эмитента: корпорации могут себе позволить всё более длинное финансирование под более низкие ставки.

В течение 2018 года зарегистрировано 82 выпуска негосударственных облигаций с общим объемом 731,2 млрд. тенге. Всего по состоянию на 01.01.2019 года количество действующих выпусков облигаций составило 347 с суммарной номинальной стоимостью 2 129,2 млрд. тенге, из которых 21 выпуск включен в категорию «долговые ценные бумаги с рейтинговой оценкой» официального списка KASE, 169 выпусков – в категорию «долговые ценные бумаги без рейтинговой оценки первой подкатегории» и 59 выпусков – в категорию «долговые ценные бумаги без рейтинговой оценки второй подкатегории». Вместе с тем, за отчетный год зарегистрировано 13 облигационных программ с объемом выпуска в 538,0 млрд. тенге. Несмотря на постоянное увеличение корпоративных облигаций в обращении, более половины общего объема находятся в портфеле нефинансовых организаций и других инвесторов. При этом удельный вес институциональных инвесторов облигаций от общего объема облигаций, выпущенных на территории Республики Казахстан, составил 23,3%.

Основной удельный вес ценных бумаг, допущенных к обращению на KASE, приходится на долговые ценные бумаги – 71,5% (249 выпусков). По секторам акции и ценные бумаги инвестиционных фондов – 28,2% (98 выпусков) и 0,3% (1 выпуск) соответственно. Вследствие значительной волатильности цен на финансовые инструменты на мировых фондовых рынках в третьем и четвертом кварталах 2019 года было отмечено значительное снижение капитализации KASE, в основном за счет уменьшения капитализации по акциям. Так, по состоянию на 01.01.2020 года общая капитализация рынка негосударственных ценных бумаг, включенных в официальный список KASE, составила 5 281,3 млрд. тенге, уменьшившись по облигациям за 2019 год на 15,0% (с 1 788,6 млрд. тенге на 01.01.2019 года до 1 520,8 млрд. тенге на 01.01.2020 года), по акциям - на 41,9% (с 6 475,8 млрд. тенге на 01.01.2019 года до 3 760,5 млрд. тенге на 01.01.2020 года). Мировая финансовая нестабильность отразилась на казахстанском фондовом рынке. Так, общая капитализация рынка по негосударственным ценным бумагам, включенным в официальный список KASE, по состоянию на 01.01.2020 года в сравнении с аналогичным периодом 2018 года снизилась на 36,1%. Снижение капитализации фондового рынка в абсолютном выражении повлияло на уменьшение названного показателя к ВВП.

Тем не менее, на наш взгляд, существует основание предположить дальнейшее позитивное развитие сегмента корпоративных облигаций. Так, в настоящее время по облигациям средства привлекаются по ставкам ниже банковских – 8-10% годовых, в то время как ставки по кредитам варьируют от 12 до 16%. Не требуется залог имущества. Заёмщик самостоятельно выбирает удобные сроки финансирования, необходимую сумму займа и график её поступления – срок облигационного займа от 1 года до 10 лет, сумма не ограничена, начиная от 300 млн. тенге. заёмщик не зависит от одного кредитора – облигации покупаются инвесторами на рынке ценных бумаг.

Существуют также налоговые льготы для компаний, чьи облигации торгуются на казахстанской бирже. Из совокупного годового дохода вычитаются: доход от прироста стоимости облигаций при их реализации; сумма вознаграждения, выплачиваемого по облигациям [2].

Формируется кредитная история и имидж компании одновременно для многих кредиторов и партнёров. История заимствований компании на фондовой бирже положительно влияет на доверие иностранных партнёров. Зачастую выпуск облигаций на внутреннем рынке предшествует выпуску облигаций и/или подготовке первичного размещения акций. Привлечение средств на фондовых рынках не только открывает новые возможности для эмитентов расширить ресурсную базу и для участников рынка получить доходы, но и делает весь рынок более прозрачным и понятным для всех его участников. То есть конечный эффект выражается в повышении инвестиционной привлекательности каждого эмитента, отрасли или страны, которую он представляет.

В то же время фактором, сдерживающим развитие данного сегмента рынка, является несовершенство финансовой отчётности эмитента, недостаточная открытость компаний, значительные издержки, связанные с выходом на организованный рынок. Опыт стран с развивающимися финансовыми рынками показывает, что в течение первых 10-15 лет развития рыночной экономики внешнее финансирование предприятий имеет преимущественно долговой характер и лишь после этого активизируется доленое финансирование через размещение акций. Аналогичная ситуация складывается на казахстанском рынке ценных бумаг.

Рынок акций в Казахстане значительно отстаёт от рынка долговых финансовых инструментов. Причиной этого во многом является осторожность участников рынка. Как эмитенты, так и инвесторы не верят в качество сегментов этого рынка на данном этапе развития. Для инвесторов он не привлекателен, так как эмитенты не считают нужным раскрывать им необходимую информацию, с одной стороны, с другой – неопределённость в дивидендной политике также не способствует повышению интереса.

Количество эмитентов, акции которых допущены к торгам на Казахстанской фондовой бирже, остаётся относительно стабильным. Динамика количества выпусков и эмитентов свидетельствует о следующих тенденциях.

Как показывают данные Казахстанской фондовой биржи, основной удельный вес выпусков ценных бумаг, допущенных к обращению, приходится на выпуски категории «А». При этом большая часть сделок совершается с ценными бумагами очень ограниченного круга эмитентов. Кроме того, по оценкам специалистов, «большинство эмиссий носят технический характер и не имеют ничего общего с привлечением инвестиций с фондового рынка» [3].

Эмитенты пока не осознают необходимости привлечения капитала и повышения уровня прозрачности бизнеса, поскольку это в целом снизит стоимость фондовой базы и стабилизирует бизнес. Капитализация казахстанских компаний организованного рынка и её соотношение к ВВП остаются очень низкими и медленно растущими. В мировой практике соотношение капитализации рынка акций к ВВП составляет: в Великобритании 107%, США 103%, России -51%, Германии 33%, для развивающихся рынков в среднем 25% [2]. Низкая капитализация компаний-эмитентов объясняется тем, что большинство предприятий имеют небольшой уставный капитал. Акционеры, не желая потерять контроль над финансовыми потоками, не заинтересованы в дополнительных выпусках акций и распылении акционерного капитала.

Данная проблема имеет ряд аспектов. Низкая капитализация компаний зачастую связана с тем, что ряд предприятий не проводили независимую оценку своих активов для целей определения их реальной рыночной стоимости. Это приводит к тому, что стоимость компании в соответствии с её финансовыми документами ничтожно мала, что, безусловно, является препятствием для появления котировок ценных бумаг компании на фондовом рынке. В этой связи, по нашему мнению, выходу компаний на рынок ценных бумаг должны предшествовать переоценка и проведение технической эмиссии, связанной с изменением величины уставного капитала [4].

В числе факторов, сдерживающих развитие рынка акций в Казахстане – высокие транзакционные издержки, нежелание акционеров терять контроль над компанией и раскрывать информацию об эмитенте. Между тем, прозрачность информации является ключом к эффективному рынку и одним из основных факторов финансовой стабильности.

Недостатком отечественного фондового рынка является также его отраслевая привязка к предприятиям нефтегазового и финансового секторов. «Негативной чертой преобладания компаний финансового сектора является то, что это приводит к искажению соотношения доходности и риска инвестиционных портфелей институциональных инвесторов» [5]. С одной стороны, подобное положение объясняется более высоким уровнем прозрачности информации в этих отраслях, ведением учёта и отчётности в соответствии с требованиями МСФО. С другой стороны – причина кроется в сложившейся структуре собственности.

Вышеизложенное позволяет сделать вывод, что роль данного сегмента рынка ценных бумаг в финансовом обеспечении потребностей реального сектора довольно незначительна.

Список использованной литературы:

- 1. Под ред. Колесникова В. И. Банковское дело: Учебник. / В. И. Колесникова– М.: Финансы и статистика, 2018. – 536 с*
- 2. [Электрон.ресурс]. – 2020 – URL:<http://www.afn.kz> (дата обращения 20.11.2020)*
- 3. Искаков У.М., Бохаев Д.Т., Рузиева Э.А. Финансовые рынки и посредники: Учебник. /У.М. Искаков, Д.Т. Бохаев, Э.А. Рузиева - Алматы: Экономика, 2015.-310с.*
- 4. Джексембаева Л.Н. Абдрахманова Г.Т. Инвестиционный портфель ценных бумаг/ Л.Н. Джексембаева, Г.Т. Абдрахманова Алматы: Данер, 2010.-110с.*
- 5. Адамбекова А.А. Рынок ценных бумаг в Казахстане: Учебное – практическое пособие/ А.А. Адамбекова.- Алматы:Дауир, 2016г.-370с.*

**ЖАС ҒАЛЫМДАРДЫҢ МІНБЕСІ
ТРИБУНА МОЛОДЫХ УЧЕНЫХ**

МРНТИ 06.51.25

*Л.К. Маткаримова*¹

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

**ҰЛТТЫҚ ЭКОНОМИКАНЫ ДАМУДАҒЫ ТЕХНОЛОГИЯЛЫҚ
ЖАҢҒЫРТУДЫҢ ҮЛЕСІ**

Аңдатпа

Қарастырылып отырылған мақалада әлем елдерінің ғаламдық дамуының индикаторы бойынша салыстыру берілген. Әлем елдерінің ғаламдық дамуының индикаторы еліміздің экономикалық дамуының маңызды он екі құрамдас бөлігін есепке алады, олар үш субиндекске топтастырылған. Атап айтқанда, БҰҰДБ адамзат дамуының рейтингі, ЭЭФ Ғаламдық бәсекеге қабілеттілік рейтингі және ЖІӨ ғаламдық динамикасының рейтингі

Сонымен қатар, адамзат әлеуеті дамуының ғаламдық индекстері мен әлем елдерінің ғаламдық бәсекеге қабілеттілігіне жасалған зерттеулер келесі жағдайларды анықтап берді: сайып келгенде жинақталған рейтингтік бағалауды көрсететін, пайдаланылып отырған бірлескен индекстер, салалық өлшемдер, базалық шарттар кешені, сонымен бірге базалық деректемелік талаптар және тиімділік пен нәтижелілік шарттары елдің әлемдік тізімдегі орнын ғана көрсетіп береді, алайда ол елге қажетті жақын және келешектегі даму жолын көрсетіп бере алмайды және де ағымдағы кезеңдегі даму эталоны немесе ең аз дегенде келешекте бет түзеуге үлгі болатын көшбасшы елді анықтап бере алмайды.

Қазақстанның алға қойған негізгі мақсаттарының бірі - әлемнің дамыған отыз елінің қатарына кіруі. Жетекші елдердің ондығына кіретін елдердің индекаторлары мен және әлемнің алғашқы отыз елімен Қазақстанның ең маңызды индекаторларына салыстырудар жасалынған болатын. Нәтижесінде, Қазақстан субиндекс бойынша «Дамытудың негізгі жағдайлары» және «Даму тиімділігінің күшейткіштері» 4-6 есе артта және «Инновациялық даму» субиндексі бойынша Қазақстан компанияның бәсекеге қабілеттілігін және инновациялық даму еңсеру үшін үлкен күш жұмсау керек екендігі анықталып отыр. Қазақстанның инновациялық артта қалушылығының негізгі себептері көрсетілген.

Кілт сөздер: бәсекеге қабілеттілік, экономикалық өсу, инновациялық даму, экономикалық жаңғырту, технологиялық жаңғырту, жаһандық бәсекеге қабілеттілік, даму тиімділігі, инновациялық технологиялар.

*L. Matkarimova*¹

¹ *Kazakh National Pedagogical University named after Abai,
Almaty, Kazakhstan*

**CONTRIBUTION OF TECHNOLOGICAL MODERNIZATION TO THE
DEVELOPMENT OF THE NATIONAL ECONOMY**

Abstract

This article compares the countries of the world by the indicator of global development of the countries of the world. The global development indicator takes into account the twelve most

important components of a country's economic development, grouped into three sub-indices. In particular, the index of human development of UNDP, the global competitiveness ranking of the WEF and the global dynamics of GDP

However, studies of global indices of human development and global competitiveness of the world's countries have revealed the following circumstances: the joint indices used, industry criteria, a set of basic conditions that ultimately reflect the accumulated rating score, as well as basic source requirements and conditions for efficiency and effectiveness reflect only the country's place in the world list, but it cannot show the country the necessary path of immediate and long-term development and determine the leading country that will become the standard of development at the current stage or, at least an example for a future fix.

Since Kazakhstan has the main goal to become one of the thirty developed countries in the world, the most important indicators of Kazakhstan were compared with the indicators of the top ten countries and the top thirty countries of the world. As a result, it was found that Kazakhstan lags behind in the sub-indices "Basic conditions for development" and "development efficiency Enhancers" by 4-6 times, and in the sub-index "Innovative development" Kazakhstan will have to make huge efforts to overcome the lag in the company's competitiveness and innovative development. The reasons for Kazakhstan's innovation lag are indicated.

Keywords: competitiveness, economic growth, innovative development, economic modernization, technological modernization, global competitiveness, development efficiency, innovative technologies.

Л.К. Маткаримова ¹

*¹ Казахский Национальный Педагогический Университет имени Абая
г.Алматы, Казахстан*

ВКЛАД ТЕХНОЛОГИЧЕСКОЙ МОДЕРНИЗАЦИИ В РАЗВИТИЕ НАЦИОНАЛЬНОЙ ЭКОНОМИКИ

Аннотация

В рассматриваемой статье дается сравнение по индикатору глобального развития стран мира. Индикатор глобального развития стран мира учитывает двенадцать важнейших компонентов экономического развития страны, сгруппированных в три субиндекса. В частности, рейтинг развития человечества ПРООН, рейтинг глобальной конкурентоспособности ВЭФ и рейтинг глобальной динамики ВВП

Вместе с тем, исследования глобальных индексов развития человеческого потенциала и глобальной конкурентоспособности стран мира выявили следующие обстоятельства: используемые совместные индексы, отраслевые критерии, комплекс базовых условий, отражающие в конечном счете накопленную рейтинговую оценку, а также базовые источниковые требования и условия эффективности и результативности отражают лишь место страны в мировом списке, однако он не может показать стране необходимый путь ближайшего и перспективного развития и определить страну-лидера, которая станет эталоном развития на текущем этапе или, по крайней мере, примером для будущего исправления.

Так как перед Казахстаном стоит основная цель, войти в число тридцати развитых государств мира, было проведено сравнение важнейших индикаторов Казахстана с индикаторами первой десятки стран и первой тридцати стран мира. В результате этого установлено, что Казахстан отстает по субиндексам «Базовые условия развития» и «Усилители эффективности развития» в 4-6 раз, а по субиндексу «Инновационное развитие» Казахстану предстоит осуществить огромные усилия на преодоление отставания

конкурентоспособности компании и инновационного развития. Указаны причины инновационного отставания Казахстана.

Ключевые слова: конкурентоспособность, экономический рост, инновационное развитие, модернизация экономики, технологическая модернизация, глобальная конкурентоспособность, эффективность развития, инновационные технологии.

Екінші дүниежүзілік соғыстан кейін жаңа әлемдік тәртіпті құру мақсатында: Бүкіл әлемдік банк, Әлемдік даму банкі, Еуропа қайта құру және даму банкі, Халықаралық валюта қоры, Сауда және тариф жөніндегі комиссия және басқа да әлемдік институттар жасала бастады, аталмыш ұйымдар ең алдымен әлемдік нарықтың ортақ ережелерін жасақтау жолында құрылды. Осы кезең ішінде еларалық кооперациялық және интеграциялық үдерістер кеңінен етек алды, трансұлттық және өңірлік корпорациялар дами бастады, дүниежүзілік экономиканы дамытудың әлемдік қаржы, технологиялық және сауда аумақтары іске қосылды.

80-ші жылдардың аяғында БҰҰ бастамасымен даму бағдарламалары әзірлене бастады, 1990 жылдан бастап адамзат әлеуетінің дамуы жөніндегі БҰҰДБ бағдарламалары алғаш рет жарыққа шықты, онда әлемнің барлық елдері сауаттылық, білім, денсаулық пен жан басына шаққандағы ЖІӨ негізіне сүйенген бірыңғай салыстыра зерттеу әдісімен зерттеуге алынды. БҰҰДБ адамзат дамуының индексі ұлттық экономиканың әлем елдерімен салыстыра қарағандағы өмір сүру сапасын арттыру жолындағы бастапқы және қол жеткізген жетістігін көрсететін даму өлшемінің маңызды әлемдік индикаторына айналды. Индекс елдердің өмір сүру сапасының дамуына саралауға және олардың әлемдік дәреже кестесіндегі орындарын анықтауға, жалпы әлемдік өлшемдегі әрбір елдің даму динамикасының статистикасын көрсетуге мүмкіндік берді.

Бұдан кейінгі жылдары Адамзат дамуының индексінің құрамдас бөліктерінің түсіндірмесінің кеңеюіне байланысты ол Адамзат әлеуетінің дамуы индексі ретінде қарастырылатын болды. Оның негізін қалау кезінде саяси, экономикалық, технологиялық және құқықтық өлшемдер кеңінен қолданылды, демек оған әлемдік жүйенің дамуының жалпы индексінің мәртебесін беруге деген талпыныс жасалды, бұл әлем елдерінің өмір сүру сапасының дамуын өлшеу деген бастапқы және негізгі идеясынан ауытқуға алып келді.

Әдістемелік тұрғыдан алғанда, ЖІӨ өлшемдері бірдей, бірақ ел тұрғындарының санындағы айтарлықтай өзгерістердің абсолюттік өлшемдер шығару кезінде салыстыруға келмейтінін атап өтуге тиіспіз. Бастапқы өлшемдердің даму үрдісін статистикалық есептер арқылы жасырып қалу және оны осы үдеріске қарай түсіндіру өмір сүру сапасының дамуына еш қатысы жоқ статистикалық тренд сипатын ғана береді. Өмір сүру сапасы нақты да шынайы есептік статистикалық өлшем болып табылады және ол табиғи сипатында абсолютті өлшемдерді көрсетуі және дамыған елдер мен нашар дамыған елдер арасындағы өмір сүру сапасының әртүрлі екенінің көрінісін беруі және әлемдік экономиканың ғаламдық дамуындағы динамиканың үйлесімді болуы үшін БҰҰ мен әлемдік даму институттарының шынайы саясатын жасауға жол ашуы тиіс.

Адамзат дамуының тұрғысынан алып қарағанда, БҰҰДБ-ның әлем елдерінің дамуының статистикалық трендтік бірыңғай салғастырма өлшемін жасауға деген талпынысы өзінің әлсіз екендігін көрсетіп берді, сондай-ақ БҰҰДБ «2010 жылғы Адамзат әлеуетінің дамуы» атты мерейлік есебін әзірлеу кезінде саясат, экономика мен технологиялық динамика саласының үлкен статистикалық материалы берілді, олар маңызды және анықтамалы болғанымен де, адамзат әлеуетінің даму динамикасын өлшеуде жанама факторлар болып табылады.

БҰҰДБ адамзат әлеуетінің даму бағдарламаларын белсенді түрде қолға алған кезең ішінде әлемдік экономикалық дамуы үдерістеріндегі зерттеулер Әлем банкінің, әртүрлі экономикалық форумдардың, келешекті зерттеуге бағытталған зерттеу жобаларының аясында кеңінен етек алды, әлем елдерінің экономикалық дамуына қатысты әлем

экономикасының келешектегі даму жолына жүйелі зерттеулер жүргізілді, олардың бәсекеге қабілеттілігі мен дамудағы болжамдарға баға берілді. Мұнда да экономикалық дамудың негізгі индикаторы ретінде жан басына шаққандағы ЖІӨ қарастырылды. Бұл өлшем ұлттық ЖІӨ даму деңгейімен мен ел халқының жалпы санына тәуелді болып келеді де, бұл арада ол экономикалық жүйенің шынайы өнімділігі мен адами ресурстардың бәсекеге қабілеттілігі деңгейін нақты көрсете алмайды.

АҚШ ОББ анықтамалығы жыл сайын шығаратын Әлемдік деректер кітабына, Әлемдік экономикалық форум жыл сайын жүргізетін Ғаламдық бәсекеге қабілеттілік рейтингтік мониторингке, сонымен қатар Лозан Халықаралық менеджмент институты жүргізетін ғаламдық бәсекеге қабілеттілік рейтингіне және әлем экономикасының даму үдерістеріне жасалған басқа да зерттеулерге зер сала қарасақ, олардың пайдаланған статистикалық көрсеткіштерінің, сараптамалық бағалаулар мен рейтингтік нәтижелерінің сандарында ғана аздаған алшақтықтар болмаса, бәрінің де бірдей екенін байқауға болады. Осындай жағдайда, көптеген ғаламдық және өңірлік қаржылық және валюталық қорлардың индекстері бүгінгі күннің айналымында жүр, бұл индекстер әлемдік нарықтағы экономикалық агенттер жұмысының әлеуеті мен бәсекеге қабілеттігін көрсетіп береді, әлем елдерінің қаржылық жүйелерінің рейтингін анықтайды, аталмыш рейтинг әлемдік координаттар жүйесіндегі елдің келешектегі тұрақтылығын қамтамасыз ететін ағымдағы қаржылық жүйесінің индикаторы рөлін атқарады. Әлемдік экономикалық үдерістердің әртүрлі тараптағы жұмысының ғаламдық және өңірлік өлшемдерінің, индекстері мен рейтингтерінің жиынтығының аясында әлем елдері жұмыс істейтін ғаламдық өлшемдер жүйесі мен әлемдік экономикалық навигация құрылады.

Кез келген ел әлемдік нарықта ұлттық өнімнің белгілі бір бөлігін айырбас жасайды және сатып алады, сонысымен ол әлемдік нарықтың агенті сипатында әрдайым сол нарықтың айналымына қосылған күйде болады. Ғаламдану үдерістерінің өсуімен бірге әлемдік экономикалық навигацияның негізін құрайтын ғаламдық ақпараттарды пайдаланудың маңыздылығы да күн санап өсіп келеді, ұлттық дамудың болжамдарын жасауда, әлемдік нарықтағы бәсекелі орындарды анықтауда, зерттеулердің форсайтын жасауда және келешекке арналған әлеуметтік – экономикалық дамудың стратегиясы мен тактикасын әзірлеуде оның маңыздылығы артып отыр. Әлемдік экономикалық навигацияның өлшемдерінің болуы арқасында әлем елдері ұлттық дамудың стратегиялық курсына қатысты жасалған жағдаяттық талдау мен когнитивтік шешімдер қабылдауға сүйене отырып, дамудың оңтайлы траекториясын жүзеге асыруға мүмкіндік алады.

Сонымен қатар, адамзат әлеуеті дамуының ғаламдық индекстері мен әлем елдерінің ғаламдық бәсекеге қабілеттілігіне жасалған зерттеулер келесі жағдайларды анықтап берді: сайып келгенде жинақталған рейтингтік бағалауды көрсететін, пайдаланылып отырған бірлескен индекстер, салалық өлшемдер, базалық шарттар кешені, сонымен бірге базалық деректемелік талаптар және тиімділік пен нәтижелілік шарттары елдің әлемдік тізімдегі орнын ғана көрсетіп береді, алайда ол елге қажетті жақын және келешектегі даму жолын көрсетіп бере алмайды және де ағымдағы кезеңдегі даму эталоны немесе ең аз дегенде келешекте бет түзеуге үлгі болатын көшбасшы елді анықтап бере алмайды.

Дамуды өлшеудің ғаламдық өлшеуіштерінің көп болғанына қарамастан, олар орын алып қойған статистикалық дәрежелік тәртіпті ғана көрсетіп береді, бірақ елдің әлеуметтік – экономикалық өлшемдерін динамизмге айналдыру мен оңтайландыруға бағытталған даму ісіне берері аз. Әлемдік үдерістердің статистикасын жүргізу маңызды және өзекті екен деген пікір туындайды, осы орайда әлемдік координаттар жүйесінде елдің қайда тұрғаны маңызды емес, оған дәрежелер туралы кестеден орын беріле береді.

Осыдан «Әлемдік даму институттары соңғы екі онжылдық көлемінде қандай даму туралы жар салып келеді?» деген заңды сұрақ туындайды, әлде бұл әлемдік ортадағы елдің рейтингтік орнын риясыз анықтау ма немесе ашық әлемдік бәсекелестік жүйесіндегі елдің

ұлттық дамуының шын мәніндегі сәйкестендірілген көрсеткіші ме. Әлемдік индекстер динамикалы бәсекелестік жүйесіндегі елдің даму әлеуеті мен даму мүмкіндігін мүлдем жасырмайды, әлде бұл арада әлемдік рейтингтік индикаторлардың заңгерлері мен әзірлеушілері болып табылатын дамыған әлем елдері мүдделі түрде пайдаланып отыр ме екен. Ғаламдық даму мен бәсекелестік жөніндегі есептерге берілген ұсыныстарда жалпы сипаттағы пікірлер мен тілектер айтылады, олар логикалық тұрғыдан алғанда дұрыс болғанымен, даму көздерін көрсетпейді, жай ғана даму шарттары мен алғышарттарды сөз етеді.

Бұған қарамастан, дамудың негізін экономикалық үдерістер жасайтыны, ал қарастырылып отырған адам ресурстары, макроэкономикалық факторлар мен бәсекелестік шарттары экономикалық өндіріс пен айырбастың ресурстық жақтан қамтамасыз етуші ғана екені белгілі. Динамикалы құбылыс ретіндегі экономикалық үдеріс әрдайым эволюциялық даму үдерісінде және елдің жетістігі мен гүлденуі оның траекториясын дұрыс құра білу мен оны дұрыс бағытта басқара алуға байланысты.

Осыған байланысты ғаламдық даму өлшемдерінің жүйесіндегі маңызды орын ғаламдық эталонмен салыстыра берілген бағасымен бірге макроэкономикалық ұлттық көрсеткіштерге негізделген ғаламдық экономикалық даму индикаторына берілуі тиіс. Дамудың ғаламдық салыстырмалы эталоны ретінде ең дамыған елдердің, мысалы АҚШ-тың макроэкономикалық көрсеткіштерін алуға болады.

Қазіргі кезде АҚШ ОББ мен жариялаған материалдарда елдердің ЖІӨ нақты құны АҚШ долларымен есептелетіні және елдің СҚБ (сатып алу қабілетінің бірдейлігі) бойынша ЖІӨ көрсетуде АҚШ-тағы құн шартты бірлік ретінде алынатындығы туралы мәліметтер беріледі. [1] Екі айырбас бағамындағы ұлттық ЖІӨ есептік көрсеткіштерін пайдалана отырып және де оларды елдің абсолютті макроэкономикалық көрсеткіштерімен толықтыра келіп, әлем елдерінің даму динамикасын мейілінше дәл өлшей алатын құралды жасауға болады. Біз сол материалдарда берілген әлемдегі 187 елдің 2010 жылғы даму көрсеткіштерін зерттеп, ұлттық экономикалық үдерістердің нәтижелілігі мен тиімділігін сипаттайтын бастапқы және туынды макроэкономикалық көрсеткіштерді таңдап алдық, бұл көрсеткіштерге сүйене отырып, ғаламдық экономикалық дамудың өлшеуіштерін жасауға болады. [2]

Ғаламдық даму индикаторын әзірлеу барысында біз объективтік бірлік тұжырымы мен базалық экономикалық көрсеткіштердің әдістемелік салыстырмасын басшылыққа алдық. Бұл мақсатқа әлем елдерінің ЖІӨ нақты құны АҚШ долларында және елдің СҚБ (сатып алу қабілетінің бірдейлігі) бойынша ЖІӨ құны АҚШ долларындағы макроэкономикалық көрсеткіштер алынды. Салыстыру үшін СҚБ бойынша бірыңғай доллардағы құн қолданылды. Әлем елдерінің СҚБ бойынша есептелген ЖІӨ экономикалық дамудың ғаламдық өлшемдерін жүргізген кезде баламалы салыстырмалық сипатта болуы мүмкін.

Бұл ережелерді жүзеге асыру үшін төмендегідей гипотезаларға сүйендік:

1. нақты құндарда есептелген, елдің экономикалық дамуының шынайы деңгейін көрсететін елдің ЖІӨ;

2. ЖІӨ есептемесінде әртүрлі айырбас бағамдарын қолдану кезінде алынған айырмашылық елдің даму деңгейін көрсетуі мүмкін;

3. Баласс – Самуелсон тезисі деген атпен белгілі болған нақты валюталық бағамды құру тезисіне сәйкес «технологиялық жақтан жоғары деңгейде дамыған елдердегі тауарлар кәрзеңкесі технологиясы нашар дамыған елдермен салыстырғанда қымбатырақ тұрады».

Гипотезалардың қолдануға жарамды екенін негіздеу үшін ұлттық экономиканың ЖІӨ даму динамикасын өлшегіштерді әзірлеуге арналған әдістемелік негіздер бола алатын А.Г.Шульгиннің [3] сатып алу қабілетінің бірдейлігі теориясы саласында жасаған математикалық зерттеулері ескерілді.

Технологиялық даму мен әлем елдерінің өмір сүру деңгейінің арасында тікелей тәуелділіктің бар екені туралы ережені қолдана отырып, бірқатар статистикалық

есептемелерді жүзе асырдық және ғаламдық өлшемдер жасаған кезде экономикалық дамудың индикаторларын қолдану туралы қорытынды жасадық.

АҚШ долларындағы елдің нақты бағамы бойынша ЖІӨ-ні АҚШ долларында СҚБ бойынша ЖІӨ-ге бөлінуіне сүйене отырып, біз әлемдік даму жүйесіндегі елдің ЖІӨ ғаламдық динамикасының Индекстерін есептеп шықтық, мұнда 1.000 құрайтын АҚШ индексі ел дамуының ғаламдық өлшемі ретінде алынады.

ЖІӨ-нің Ғаламдық динамикасы индексінің мәніне саралау жүргізілгеннен кейін біз елдің даму динамикасының Рейтингік бағасын алдық, соның базасына сүйене отырып, салыстырмалы аспектіде елдің әлемдік экономикалық үдерісі динамикасындағы орнын анықтауға болады.

ЖІӨ Ғаламдық динамикасының индексі мен Елдің даму динамикасының рейтингі деп аталатын Дамудың ғаламдық екі индикаторының екеуі де әлемдік экономикалық тәртіптің ғаламдық көрсеткіші ретінде шығып, әлем елдерінің бәсекелі дамуындағы бағдар қызметін атқаруы мүмкін. ЖІӨ ғаламдық динамикасын зерттеуде келтірілетін қамтамасыз етуші және қосалқы көрсеткіштер ретінде елдің 18 макроэкономикалық көрсеткіші қолданылады.

БҰҰДБ Адамзат дамуының қолданыстағы индексімен және ӘЭФ Ғаламдық бәсекеге қабілеттілік индексі біріктіре отырып, әзірленген ЖІӨ Ғаламдық динамикасының индексі қолдану үшін әлемдік үдерістердің дамуына жеткілікті өлшемдер жүргізу, әлемдік координаттар динамикасындағы дамуының негізделген траекториясын жасауды ұлттық экономиканың жасауына мұрша беру қажет. Егер де ғаламдық индикаторларды, олардың құрамдас элементтері, факторлары мен шарттары тұрғысынан қарасақ, онда олардың әртүрлі екенін және олар саяси, әлеуметтік, демографиялық, экономикалық, технологиялық, табиғат және адам қоғамының өміріндегі тағы басқа да аспектілерді қамтитынын көруге болады (1-кесте).

1-Кесте – Әлем елдерінің ғаламдық дамуының индикаторы

БҰҰДБ адамзат дамуының рейтингі	ӘЭФ Ғаламдық бәсекеге қабілеттілік рейтингі	ЖІӨ ғаламдық динамикасының рейтингі
БҰҰДБ адамзат дамуының индексі (АДИ)	ӘЭФ Ғаламдық бәсекеге қабілеттілік индексі (ҒБК)	ЖІӨ ғаламдық динамикасының индексі (ЖІӨ ҒДИ)
Дамудың жинақталған индексі	Базалық талаптар	ЖІӨ бастапқы және есептік көрсеткіштері
1. Адамзат әлеуетінің даму индексі	1. Фактор: Институттар	1. АҚШ долларындағы нақты ЖІӨ
2. Гендерлік теңсіздік индексі	2. Фактор: Инфрақұрылым	2. АҚШ долларындағы СҚБ бойынша ЖІӨ
3. Көпқырлы кедейлік индексі	3. Фактор: Макроэкономика	3. ЖІӨ ғаламдық динамикасының индексі = нақты ЖІӨ/ СҚБ бойынша ЖІӨ
	4. Фактор: Денсаулық сақтау мен бастауыш білім беру	
Адам дамуының өлшемі	Тиімділік шарттары	Елдің даму өлшемдері
1. Құқық пен мүмкіндіктерді кеңейту	5. Фактор: Жоғарғы білім мен Кәсіби дайындық	1. Халық саны, млн. адам
2. Тұрақтылық, осалдық	6. Фактор: Тауарлар нарығының тиімділігі	2. СҚБ бойынша ЖІӨ, млрд. АҚШ доллары
3. Адам қауіпсіздігі	7. Фактор: Еңбек нарығының тиімділігі	3. нақты ЖІӨ, млрд. АҚШ доллары

4. Жеке игіліктер мен амандықтың қабылдануы	8. Фактор: Қаржы нарықтарын дамытуға қажетті шарттар	4. СҚБ бойынша жан басына шаққандағы ЖІӨ, мың. АҚШ доллары
5. Азаматтық және қоғамдық игіліктер	9. Фактор: Технологиялық даму деңгейі	5. Бюджеттің кірістері, млрд. АҚШ доллары
6. Демографиялық үрдіс	10. Фактор: Нарық көлемі	6. Нақты ЖІӨ кірістерінің пайызы
7. Лайықты жұмыс	Инновациялар мен күрделі мәселелер	7. Экспорт, млрд. АҚШ доллары
8. Білім	11. Фактор: Бизнесі дамытуға жасалған жағдай	8. нақты ЖІӨ экспорттың пайызы
9. Денсаулық сақтау	12. Фактор: Инновация	9. Электр қуатын тұтыну сағ. млрд. квт
		10. Электр қуатын нақты ЖІӨ 1 долл. тұтыну
Кешенді мәселелер		11. Негізгі капиталға жалпы салым, млрд. АҚШ доллары
1. Қолайлы шарттар: қаржылық ағымдар мен міндеттер (халықаралық және ішкі)		12. Негізгі капиталдағы жалпы салымның пайызы
2. Қолайлы шарттар: экономика мен инфрақұрылым		13. Нақты ЖІӨ денсаулық сақтауға жұмсалатын шығындарының пайызы
3. Ақпараттық – коммуникациялық технологиялардың қол жетімділігі		14. Жан басына шаққандағы денсаулық сақтауға жұмсалатын шығындар, АҚШ доллары
		15. Нақты ЖІӨ білімге жұмсалатын шығындарының пайызы
		16. Жан басына шаққандағы білімге жұмсалатын шығындар, АҚШ доллары
		17. Нақты ЖІӨ СҒЖ мен ҚЖ жұмсалатын шығындарының пайызы
		18. СҒЖ мен ҚЖ жұмсалатын шығындар, АҚШ доллары

Әлемдік экономикалық үдерістерді қамтып отырған ғаламдық индикаторлар адамзат дамуының трендін, бәсекелестіктің қандай болатынын, тұтас жүйедегі экономикалық үрдістің динамикалы тұтастығын көруге мүмкіндік береді, бұл жайт халықаралық экономикалық саясатты жасап шығуда және әлем елдерінің ұлттық даму саласында тиімді шешімдер қабылдауда маңызды болып табылады. Ғаламдық үдерістер кеңінен етек жайып жатқан шақта және әлемдік экономикадағы ашықтық өскен сайын елдер арасындағы бәсекелестік те арта түседі, осыдан барып, сыртқы факторлар мен шарттар рөлі кеңейіп, түптеп келгенде бұл жағдай кез келген елдің дамуындағы бәсекелестікке жол ашады да, елдің жетістікке жететіндігі немесе даму әлеуетін жоғалтып алатындығын анықтап береді [3].

Пайдаланылған әдебиеттер тізімі:

1. Факторы обеспечения конкурентоспособности и динамика развития национальной экономики Казахстана: учебник / Б.Д.Иманбердиев, С.М.Касымов — Алматы: Издательство ИП «Тау-Самал», 2010. — 394 с.
2. Концепция Интеллектуальное будущее Казахстана/С.Ж.Пралиев, Б.Д.Иманбердиев, С.М.Касымов — Алматы : Издательство ИП «Ұлағат», 2013. — 83 с.
3. The Global Competitiveness Repost 2019-2020[Электрон.ресурс]. – 2020. – URL: http://www3.weforum.org/docs/GCR_2019-2020/05_FullReport/The_Global_Competitiveness_Repost_2019-2020_FINAL.Pdf (дата обращения 20.05.2020)

МРНТИ 06.39.41

*Г.Т.Сабирова*¹

¹*Абай атындағы Қазақ Ұлттық Педагогикалық Университеті,
Алматы қ., Қазақстан*

**«SWOT ТАЛДАУ - КӘСПОРЫННЫҢ КҮШТІ ЖӘНЕ ӘЛСІЗ ЖАҚТАРЫН
ТАЛДАУ ӘДІСІ РЕТІНДЕ»**

Аңдатпа

Менеджмент саласының дамуы ХХғ.басталады, міне сол кезеңнен бастап басқарудың жаңа әдістері пайда болды, соның бірі SWOT талдау.

Қауіптерді ойдағыдай басқару және мүмкіндіктерді тиімді пайдалану үшін кейде олар туралы білу жеткіліксіз. Кез келген кәсіпкер қауіп-қатер туралы біледі,бірақ оған төтеп бере алмайды, сол себептен жеңіледі. Сол үшін алдын ала жоспарланған свот-талдаудың көмегі жетерлік. SWOT талдау-стратегиялық менеджменттегі ең тиімді құралдардың бірі, ол 1960ж.бастап дамыған, оның мәні компанияның ішкі және сыртқы факторларын талдау, саладағы тәуекелдер мен тауарлардың бәсекеге қабілеттілігін бағалау болып табылады.

Swot-талдау әлемдегі кәсіпорындар қолданатын маңызды диагностикалық процедуралардың бірі десек те болады. Өйткені ол тиімді, арзан әрі қол жетімді болып келеді. Нарықты жақсы зерттеп, свот талдау мүмкіндіктері арқылы дамудың оңтайлы жолын тандап, қауіптерден аулақ болып, қолда бар ресурстарды пайдалы етіп тиімді қолдануға үйретеді.

Кілт сөздер: SWOT, талдау, күшті, әлсіз, қауіптер, мүмкіндіктер.

*Sabirova G. T.*¹

¹*Kazakh National Pedagogical University named after Abai,
Almaty, Kazakhstan*

**"SWOT ANALYSIS OF THE COMPANY'S STRENGTHS AND WEAKNESSES
AS A METHOD OF ANALYSIS"**

Abstract

The most important stage in the development of an effective enterprise strategy is strategic analysis, which gives a real assessment of their own resources and capabilities in relation to the state of the external environment in which the company operates.

SWOT analysis since the 1960s. is one of the most common management methods. The use of SWOT-analysis allows you to systematize all available information and, based on the data, make informed decisions regarding the development of the enterprise. SWOT analysis is one of the most effective tools in strategic management. The essence of SWOT analysis is to analyze the internal and external factors of the company, assess the risks and competitiveness of the product in the industry.

In order to successfully manage threats and effectively use opportunities, sometimes knowledge about them is not enough. You can be aware of the threat, but not be able to resist it and because of this be defeated. You can also be aware of new opportunities that are opening up, but do not have the potential to use them and, as a result, not be able to get a return on them.

Key words: SWOT, analysis, strengths, weaknesses, threats, opportunities.

*Г.Т.Сабирова*¹

¹ *Казахский Национальный Педагогический Университет имени Абая
г.Алматы, Казахстан*

"SWOT-АНАЛИЗ СИЛЬНЫХ И СЛАБЫХ СТОРОН ПРЕДПРИЯТИЯ КАК МЕТОД АНАЛИЗА"

Аннотация

Важнейшим этапом при выработке эффективной стратегии предприятия является стратегический анализ, который дает реальную оценку собственных ресурсов и возможностей применительно к состоянию внешней среды, в которой работает предприятие.

SWOT-анализ с 1960-х гг. является одним из самых распространенных методов в менеджменте. Применение SWOT-анализа позволяет систематизировать всю имеющуюся информацию и на основе данных принимать важнейшие, взвешенные решения, касающиеся развития предприятия. SWOT анализ — один из самых эффективных инструментов в стратегическом менеджменте. Сущность SWOT анализа заключается в анализе внутренних и внешних факторов компании, оценке рисков и конкурентоспособности товара в отрасли.

Для того, чтобы успешно управлять угрозами и эффективно использовать возможности, порой не достаточно только одного знания о них. Можно знать об угрозе, но не иметь возможности противостоять ей и из-за этого потерпеть поражение. Также можно знать об открывающихся новых возможностях, но не обладать потенциалом для их использования и, как следствие, не суметь получить отдачи от них. Поэтому Swot-анализ это ключевой инструмент в руках опытного руководителя, с помощью ума и выносливости превращается в большое детище, которое приносит доход и славу.

Ключевые слова: SWOT, анализ, сильные, слабые, угрозы, возможности.

Кез-келген ұйым сыртқы ортамен тұрақты алмасу жағдайында өмір сүру мүмкіндігін қамтамасыз етеді. Стратегиялық жоспарлаудың міндеті ұйымның сыртқы ортамен өзара әрекеттесуін қамтамасыз ету, бұл оның мақсаттарына жету үшін қажетті деңгейде ұстап тұруға мүмкіндік береді. Ұйымның өмір сүруі басшылыққа байланысты болғандықтан, менеджер оның ұйымына әсер ететін қоршаған ортадағы маңызды факторларды анықтай алуы керек. Сондай-ақ, ол SWOT талдау сияқты сыртқы әсерлерге жауап берудің тиімді әдістерін ұсынуы керек [1].

SWOT талдауының мақсаты ішкі артықшылықтар мен әлсіздіктерде көрсетілген кәсіпорынның қазіргі жағдайын сыни бағалау, қауіптердің алдын алу және қоршаған ортада пайда болатын мүмкіндіктерді пайдалану қабілетін бағалау.

Әлемдік тәжірибеде SWOT талдау 60-шы жылдардан бастап стратегиялық жоспарлау процесінде қолданылады. SWOT моделінің пайда болуымен аналитиктер кәсіпорынның

жағдайын талдауға және оның стратегиясын таңдауға арналған экономикалық тетіктер жиынтығын алды. Ресейлік жағдайда SWOT талдауы ішкі және сыртқы орта факторларының өзара әрекеттесуінің логикалық келісілген схемасы түрінде кәсіпорын мен оның бәсекелестік ортасы туралы белгілі, бірақ шашыраңқы және жүйесіз идеяларды қалыптастыруға мүмкіндік береді.

SWOT-бұл бизнестің күшті және әлсіз жақтарын бағалауға, бизнеске қол жетімді мүмкіндіктерді, сондай-ақ бизнестің қауіп-қатерлерін талдауға арналған стратегиялық талдау құралы. SWOT талдауын ұйымдастырушылық және жеке деңгейлерде қолдануға болады.

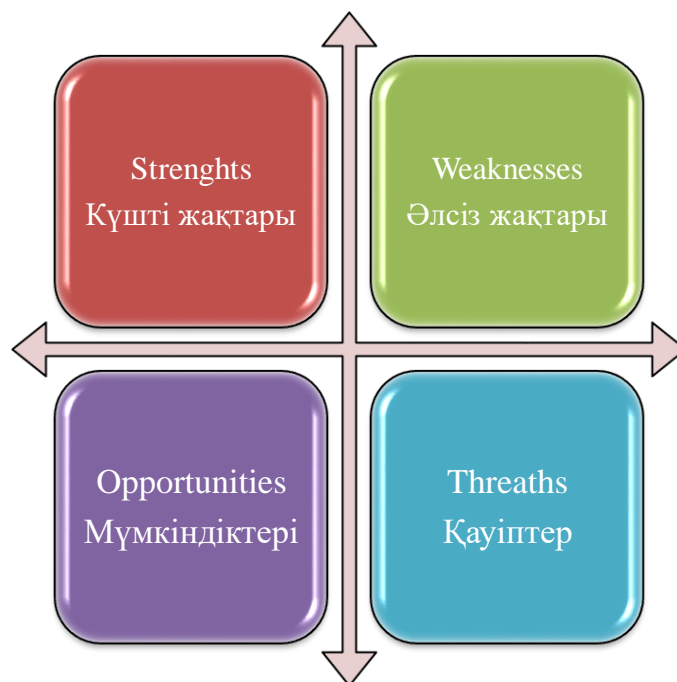
SWOT талдауы аббревиатура болып табылады. Күшті жақтар-бұл артықшылық беретін он сипаттамалар. Әлсіз жақтар-бұл кемшіліктерді қалыптастыратын сыни сипаттамалар. Мүмкіндіктер-бұл бір нәрсені пайдасына жасауға мүмкіндік беретін жағдайлардың жиынтығы. Қауіптер-бұл қалаған мақсатқа теріс әсер етуі мүмкін жағдайлардың жиынтығы [2].

Бұл стратегиялық жоспарлау үшін жобаға немесе ұйымға қатысатын басым бағыттарды бағалау үшін қолданылатын стратегия әдіс.

SWOT талдауы сонымен қатар маркетингтік қоспаны бағалау үшін қолданылатын талдаудың бір түрі болып табылады: 4P (өнім, баға, орын және жылжыту), ұйым немесе тіпті адам немесе команда. Бұл ұйымның немесе жобаның басқарушылық мақсаттары және сыртқы мақсаттарға қол жеткізуге қолайлы немесе қолайсыз ішкі және сыртқы факторларды анықтау.

SWOT-талдаудың алғашқы негіздерін атақты ғалым Эдмунд П. жасаған (1969ж). Бұл әдісті 1970 жылдары Альберт Хамфри қосымша әзірледі және Америка Құрама Штаттарындағы Fortune 500 компанияларының зерттеуіне негізделген. SWOT талдауын жасау үшін пайдаланушылар негізгі төрт басым бағытты толтыру керек болатын, маңызды ақпарат алу үшін сұрақтар қойып, жауаптар алды.

Төменде көрсетілгендей, кәсіпорындар өздерінің ішкі күшті және әлсіз жақтарын басқара алады. Екінші жағынан, мүмкіндіктер мен қауіптер сыртқы сипатта болады. Бұл дегеніміз, бизнес тек мүмкіндіктер мен қауіп-қатерлерге жауап бере алады және мүмкіндіктер мен қауіп-қатерлерге әсер етудің ешқандай мүмкіндігі жоқ (1-сурет).



1 – сурет-SWOT-талдау матрицасы
Ескерту-дереккөз бойынша келтірілген [3].

Бұл қуатты стратегия құралы ішкі және сыртқы факторларды анықтайды. Ішкі факторлар - бағалаудың күшті және әлсіз жақтары. Ішкі факторлардың кейбір мысалдары-қаржы ресурстары, компанияның орналасқан жері, қызметкерлер, бағдарламалық жасақтама жүйелері, патенттер мен авторлық құқық сияқты заңды элементтер, сондай-ақ бизнес-процестер. Ішкі факторларды анықтауға көмектесетін пайдалы басқару құралы-бұл ұйымды талдаудың қуатты құралы McKinsey-ден 7sframework. Сыртқы факторлар-бұл мүмкіндіктер мен қауіптер, негізінен экологиялық. Сыртқы факторлардың мысалдары нарықтық, демографиялық және экономикалық тенденциялар, жеткізушілермен және іскери серіктестермен қарым-қатынас және ережелер болып табылады [4].

Күшті жақтары: бизнеске бәсекелестік артықшылық беретін атрибуттар, сипаттамалар және факторлар. Мысалы, бизнес брендінің едәуір құны, ақша резервтері, бірінші кезектегі артықшылық және бірегей ресурстарға эксклюзивті қол жетімділік бизнестің бәсекелестік артықшылығына ықпал ететін негізі болып табылады.

Кемшіліктері: параметрлер, сипаттамалар және нарықтағы бизнестің бәсекеге қабілеттілігін әлсірететін факторлар. Үлкен қарыздардың болуы және кадрлардың жоғары айналымы компаниялардың негізгі кемшіліктерінің мысалы болып табылады [5].

Мүмкіндіктер: бизнестің бәсекелестік артықшылығын күшейтетін немесе бизнесті бәсекелестік артықшылықтың жаңа көздерімен қамтамасыз ететін қолайлы жағдайлар мен факторлар. Бизнестің негізгі мүмкіндіктерінің тізіміне жаңа өнімдерді әзірлеу, қолданыстағы өнімдерге арналған жаңа тұтынушы сегменттерін табу, шығармашылық және технологиялық инновациялар арқылы шығындарды одан әрі төмендету мүмкіндігі және басқалары кіруі мүмкін.

Қауіптер: белгілі бір дәрежеде оның бәсекелестік артықшылықтарын бұзатын бизнес үшін проблемалар тудыруы мүмкін қолайсыз жағдайлар мен факторлар [6].

Кәсіпорындар тап болатын ең елеулі қауіп-қатерлерге, сонымен қатар, негізгі қызметкерлердің жоғалуы, шикізат бағасының өсуі, патенттік құқықтың бұзылуы, компанияға қатысты сот ісі және басқалар жатады.

SWOT талдауының маңызды практикалық салдары бар. Атап айтқанда, SWOT талдау нәтижелерімен жоғары деңгейдегі басшылық өзінің күшті жақтарын анықтайды және дамытады, жаңа мүмкіндіктер ашады және бизнеске төнетін қатерлерді жою немесе азайту бойынша жұмыс істейді. Тиісінше, SWOT бизнес үшін тиісті стратегияны әзірлеуде жоғары басшылық үшін күшті көмек бола алады [7].

Стратегиялық аналитикалық құрал ретінде SWOT талдауының кейбір кемшіліктері бар. Атап айтқанда, бұл құралды қолдану пайдаланушыларды бизнеске ең көп әсер ететін бірнеше, бірақ ең күшті факторларға емес, көптеген факторларға назар аударуға итермелеуі мүмкін. Басқаша айтқанда, SWOT талдауында факторлардың маңыздылығындағы айырмашылықтар тұрғысынан ұсыныстар мен ережелер жоқ. Нәтижесінде әлсіз жақтар күшті теңестіре алады.

SWOT талдауын түсіндіретін көптеген ақпарат көздері олардың аудиториясы операциялық тиімділікті арттыруға бағытталған бизнес деп санайды.

SWOT талдауын жасау әрқашан қалаған соңғы жағдайдан немесе қалаған мақсаттардан басталады. Ішінара, өйткені бұл стратегиялық жоспарлаудың бір бөлігі болып табылатын керемет құрал бола алады. Стратегиялық жоспарлауды, соның ішінде swot талдауын дайындау көп зерттеуді қажет етеді және қымбатқа түсуі мүмкін [8].

Күшті жақтарды қалыптастыру кезінде оларға ішкі тұрғыдан, сондай-ақ тұтынушы мен нарық тұрғысынан қарау керек. Ұйымның немесе жобаның нарыққа және бәсекелестікке қатысты тым жоғары жағдайына жол бермеу үшін шынайылықты сақтау қажет. Мысалы, егер бәсекелес нарыққа жоғары сапалы өнімді жеткізсе, онда жақсы ингредиенттер мен өндіріс сапасы өте маңызды [9].

SWOT талдауы, мысалы, техникалық-экономикалық негіздеме сыяқты мүмкіндіктерді зерттеу кезінде пайдалы болуы мүмкін даму салаларын анықтау үшін жиі қолданылады [10].

Жеке SWOT талдауының маңыздылығын ол жасай алатын стратегиялардың құндылығынан табуға болады. SWOT-құнды стратегияларды шығаратын элемент анықтама бойынша маңызды. Сондықтан құнды стратегияларды жасамайтын SWOT элементі маңызды емес. SWOT талдауы қалаған соңғы жағдай (мақсат) анықталған кезде шешім қабылдауға ықпал етуі мүмкін. Мысалы: коммерциялық емес ұйымдар, мемлекеттік органдар және жеке тұлғалар. SWOT талдауын дағдарысқа дейінгі жоспарлау мен дағдарысты басқаруда да қолдануға болады.

SWOT талдауын келесі төрт кезеңде жасауға болады. Егер шағын немесе орта ұйымға, отбасылық бизнеске немесе талдаушы қандай да бір жолмен байланысқан компанияға SWOT талдауы жүргізілсе, компанияға тікелей жүгіну қажетті ақпаратты алудың тиімді стратегиясы бола алады. Басқаша айтқанда, менеджерді SWOT талдау нәтижелері бизнес туралы маңызды түсінік бере алатындығына сендіруге болады, ал менеджерлер бизнестің тиімділігін арттыру үшін осы білім негізінде әрекет ете алады [11].

Егер трансұлттық компанияға SWOT талдауы жүргізілсе, компанияның жылдық есебі, әдетте, ең толық ақпарат көзі болып табылады. Жылдық есептер алғашқы бірнеше парақтарда бизнестің күшті жақтары туралы ақпаратты қамтитындығын және компанияның әлсіз жақтары туралы ақпаратты оның жылдық есебінде нақты себептермен табуға болатындығын ескеру керек [12].

Компанияның мықты жақтары туралы ақпаратты SWOT талдауынан табу оңай. Күшті жақтар-бұл бизнестің бәсекелестік артықшылықтары, бұл оны бірінші кезекте сәтті етеді. Шағын немесе орта ұйымдар жағдайында сұхбаттасқан менеджер Бизнестің мықты жақтарын талқылайды.

Екінші жағынан, көп ұлтты компаниялар жағдайында жылдық есептердің алғашқы бірнеше парақтары нақты сандар мен графиктерге сілтеме жасай отырып, бизнестің бәсекелестік артықшылықтарымен ұсынылуы мүмкін [13].

Бизнестің мықты жақтарын келесі сұрақтарға жауаптарда анықтауға болады:

- Компанияның қандай артықшылықтары бар?
- Компания өзінің бәсекелестерінен несімен жақсы?
- Бәсекелестеріне қол жетімді емес компаниялар үшін қандай ерекше немесе арзан ресурстар бар?
- Компаниямен қандай бірегей коммерциялық ұсыныстар (UPS) байланысты? [14].

Шағын және орта бизнестің әлсіз жақтары туралы ақпарат табу қиын болуы мүмкін. Сұхбаттасқан Менеджер өз бизнесінің әлсіз жақтарын әдейі талқылағысы келмеуі мүмкін немесе олар әлсіз жақтар туралы білмеуі мүмкін. Әңгімелесушіні тиісті сұрақтарды сыпайы түрде қою арқылы компанияның әлсіз жақтарын талқылауға ынталандыру маңызды.

Көпұлтты ұйымдармен оңайырақ. Интернеттегі кең ауқымды зерттеу талданатын компанияға қатысты әлсіз жақтар туралы тиісті ақпаратты анықтай алады. Көптеген ірі корпорацияларға әдетте осы жанжалдардың бренд-имиджіне келтірген залалын компанияның әлсіздігі ретінде талқылауға болады.

Барлық дәлелдер мен сандарға сілтеме стилін қолдана отырып сілтеме жасау керек. Интернеттегі пікірталас форумдары мен жеке блогтар емес, интернеттегі журналдарға артықшылық беру керек [15].

Бизнес үшін қол жетімді мүмкіндіктер туралы ақпаратты оның әлсіз жақтарынан алуға болады, осылайша бизнес өзінің әлсіз жақтарын күшті жақтарына айналдыруға мүмкіндік алады. Саладағы қызықты үрдістер бизнес үшін де мүмкіндіктер бола алады.

Мүмкіндіктерді келесі сұрақтарға жауап беру арқылы анықтауға болады:

- Компания нарықтағы қандай қызықты үрдістерді тиімді зерттей алады?
- Қандай демографиялық және әлеуметтік өзгерістер салада жаңа мүмкіндіктер ашады?
- Салаға көмектесетін мемлекеттік саясат пен ережелер бар ма?

Бизнестің қауіп-қатерін екі санатқа бөлуге болады. Біріншіден, компанияға тән қауіп-қатерлер бар, олар компанияға тән факторлардан туындайды, мысалы, тиімсіз шығындар

құрылымына байланысты нарықтық үлесті жоғалту қаупі немесе БАҚ-та теріс жариялау қаупі және корпоративтік әлеуметтік жауапкершіліктің маңыздылығын ескермеу салдарынан бренд имиджіне зиян келтіру. Екіншіден, белгілі бір өнім түріне тарифтерді енгізу қаупі немесе жаһандық экономикалық және қаржылық дағдарыс қаупі сияқты өнеркәсіпке немесе жалпы экономикаға қауіп бар. Бірінші санаттағы қауіптерге, яғни компанияға тән қауіптерге үлкен назар аудара отырып, екі санатқа да қатысты қауіптер туралы ақпаратты табу қажет болады [16].

Келесі сұрақтарға жауап беру арқылы бизнес үшін негізгі қауіптерді анықтауға болады:

- Компания қандай негізгі кедергілерге тап болады?
- Бәсекелестердің ерекше ұсыныстарында соңғы оқиғалар қандай?
- Компанияда нашар қарыздар немесе ақша ағынымен байланысты проблемалар бар ма?
- Соңғы уақытта компания қандай да бір жанжалға қатысты болды ма? [17]

SWOT талдауды келесі ретпен құрылымдауға болады:

Біріншіден, компанияның профилін, оның стратегиясын және SWOT талдауын ұсынғанға дейін компанияда болған соңғы өзгерістерді талқылау қажет.

Екіншіден, таңдалған компания үшін SWOT талдау матрицасын жасаңыз. Төрт бөлімнен тұратын кестені жасауға болады күшті және әлсіз жақтар, мүмкіндіктер мен қауіптер. Таңдалған компанияның негізгі күшті және әлсіз жақтары, мүмкіндіктері мен қауіптері тиісті өрістердің астындағы таңбаланған нүктелерде ұсынылуы мүмкін. Бұл мәлімдемелер дәл және тексерілетін болуы керек .

Күшті, әлсіз жақтарға, бизнес мүмкіндіктері мен қауіптеріне байланысты факторлардың ұзақ тізімі ұсынылуы керек. Содан кейін ең маңызды факторларға назар аудара отырып, SWOT талдауына енгізілетін факторларға басымдық беру қажет.

Пайдаланылған әдебиеттер тізімі:

1. Марутян С. *Өнеркәсіптік өндіріс саласындағы бәсекелестік.* / С. Марутян – М.: Синергия, 2016. – 205 Б.
2. Секерин В. Д. *Инновациялық маркетинг: университеттерге арналған оқулық.* / В. Д. Секерин -М.: Инфра-М, 2016. – 238 б.
3. Макализ Д. *Бизнес экономикасы: бәсекелестік, макро тұрақтылық және жаһандану.* / Д. Макализ – М.: Бином, 2016. – 380 б.
4. Синяева И. Романенкова О. *Маркетинг: учебник.* / И.Синяева, О. Романенкова - М.: Юрайт. – 2015 ж. - 496 б.
5. Байбардина Т.Н. *Саудадағы маркетинг: практикум.* / Т.Н. Байбардина– М.: Гревцов Паблицер, 2016. – 256с.
6. Рубин Ю., Князева И. *"Бәсекелестік теориясының мәселелері" дөңгелек үстелі.* / Ю. Рубин , И Князева . – М.: Синергия, 2015. – 170 б.
7. Ким С.А. *Маркетинг: оқулық.* / С.А. Ким. М.: Дашков және К, 2015. – 260 б.
8. Романенкова О. *Маркетинг: оқулық.* / О. Романенкова - М.: Юрайт. – 2015 ж. - 666 Б.
9. Океанова З. *Экономика: оқулық.* / З.Океанова - М.: Даңғыл. – 2015 ж. - 648 Б.
10. Кирицнер И. *Бәсекелестік және кәсіпкерлік.* / И.Кирицнер – М.: Қоғам, 2015. – 360 б.
11. Пармененков.Н.. *Бәсекелестік процестерін келісу.* /Н. Пармененков.– М.: Инфра М, 2015. – 300 б.
12. Морошкин В. А. *Маркетинг: оқу құралы.* / В.А. Морошкин – М.: Форум, 2015. – 352 б.
13. Панкрухин А.П. *Маркетинг: оқу құралы* / А.П. Панкрухин - М.: Омега-Л, 2016 - 656 с.
14. Котлер Ф. *Маркетинг негіздері: қысқа курс.* / Ф.Котлер. М.: Уильямс, 2016. – 496 б.
15. Мельников И. *Бәсекелестік: қалай жеңуге болады?* / И.Мельников– М.: Синергия, 2016. – 190 б.
16. Липсиц. И.В. *Маркетинг: учебник.* / И.В. Липсиц– М.: Гэотар-Медиа, 2016. – 576 с.
17. Любимцева С. *Экономика: оқулық.* / С. Любимцева- М.: ЖОО кітабы. – 2015 ж. – 640 б.