

ҚАЗАҚСТАН РЕСПУБЛИКАСЫ БІЛІМ ЖӘНЕ ҒЫЛЫМ МИНИСТРЛІГІ
МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РЕСПУБЛИКИ КАЗАХСТАН
MINISTRY OF EDUCATION AND SCIENCE OF THE REPUBLIC OF KAZAKHSTAN

Л.Н.ГУМИЛЕВ АТЫНДАҒЫ ЕУАЗИЯ ҰЛТТЫҚ УНИВЕРСИТЕТІ
ЕВРАЗИЙСКИЙ НАЦИОНАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ ИМЕНИ Л.Н.ГУМИЛЕВА
L.N. GUMILYOV EURASIAN NATIONAL UNIVERSITY



**«ЦИФРЛАНДЫРУ ЖАҒДАЙЫНДА ЗАМАНАУИ ТУРИСТІК
ИНДУСТРИЯНЫҢ ДАМУЫНЫҢ НЕГІЗГІ ТЕНДЕНЦИЯЛАРЫ МЕН
ЕРЕКШЕЛІКТЕРІ»**

**экономика ғылымдарының докторы, профессор
СҰРАҒАНОВА САЙРАН ҚАБДРАХМАНҚЫЗЫН
еске алуға арналған халықаралық ғылыми конференциясының
ЕҢБЕКТЕР ЖИНАҒЫ
23 ақпан 2018ж.**

**СБОРНИК ТРУДОВ
международной научной конференции
«ОСНОВНЫЕ ТЕНДЕНЦИИ И ОСОБЕННОСТИ РАЗВИТИЯ
СОВРЕМЕННОЙ ТУРИСТСКОЙ ИНДУСТРИИ В УСЛОВИЯХ
ЦИФРОВИЗАЦИИ»,
посвященной памяти доктора экономических наук, профессора
СУРАГАНОВОЙ САЙРАН КАБДРАХМАНОВНЫ
23 февраля 2018г.**

**PROCEEDINGS
of the international scientific conference
«THE MAIN TRENDS AND FEATURES OF THE MODERN TOURIST
INDUSTRY DEVELOPMENT IN THE CONTEXT OF DIGITALIZATION»,
dedicated to the memory of
Doctor of Economic Sciences, Professor
SURAGANOVA SAYRAN KABDRAHMANOVNA
23 February 2018**

Астана, Қазақстан
Астана, Казахстан
Astana, Kazakhstan

УДК 379.8(063)
ББК 75.81
Ц 71

Редакционная коллегия:

Декан экономического факультета, д.э.н., профессор Макыш С.Б.,
Заместитель декана, к.э.н., доцент Тажикенова С.К.,
Заведующий кафедрой «Менеджмент» д.э.н., профессор Толысбаев Б.С.
Заведующий кафедрой «Экономика» д.э.н., профессор Майдырова А.Б.,
Заведующий кафедрой «Туризм» к.э.н., доцент Дуйсембаев А.А.,
Доцент кафедры «Туризм», к.э.н., Мусина К.П.,
Старший преподаватель кафедры «Туризм», доктор PhD Агыбетова Р.Е.
Старший преподаватель кафедры «Туризм», магистр туризма Гиззатжанова А.Г.

Цифрландыру жағдайында заманауи туристік индустрияның дамуының негізгі тенденциялары мен ерекшеліктері: Халық ғыл. конф. еңбектер жинағы. – Астана: Л.Н. Гумилев атындағы Еуразия ұлттық университеті, 2018.

Основные тенденции и особенности развития современной туристской индустрии в условиях цифровизации: Сб. материалов межд. науч. конф. – Астана: Евразийский национальный университет им. Л.Н. Гумилева, 2018.

Proceedings of the international scientific conference **The main trends and features of the modern tourist industry development in the context of digitalization.** Astana, L.N.Gumilyov Eurasian National University, 2018.

ISBN 978-9965-31-984-6

Халықаралық ғылыми конференциясының еңбек жинағында цифрландыру жағдайындағы қазіргі заманғы туристік индустрияның негізгі үрдістері мен ерекшеліктеріне қатысты өзекті мәселелер қарастырылған.

В сборнике материалов международной научной конференции рассмотрены актуальные вопросы касательно основных тенденций и особенностей развития современной туристской индустрии в условиях цифровизации

The collection of materials on the international scientific conference considers important issues regarding the main trends and features of the modern tourist industry in the context of digitalization

УДК 379.8(063)
ББК 75.81
Ц 71

ISBN 978-9965-31-984-6

© Л.Н.Гумилев атындағы Еуразия ұлттық университеті, 2018

© Евразийский Национальный университет им. Л.Н. Гумилева, 2018

© L.N. Gumilyov Eurasian National University, 2018

Ұлы Адам, Дос, Ұстаз



2016 жылдың 7 қарашасында 68 жасында өмірден экономика ғылымының докторы, профессор Сұрағанова Сайран Қабдрахманқызы өмірден озды.

Сайран Қабдрахманқызы 30 жылдан аса жыл елдің жоғары оқу орындарында педагогикалық қызметпен айналысты. Ы.Алтынсарин атындағы білім академиясының корреспондент –мүшесі, Ресей Федерациясының Халықаралық ғылым және практикалық өндірісті ұйымдастыру академиясының мүшесі.

Сайран Қабдрахманқызы он жыл бойы Л.Н.Гумилев атындағы Еуразия ұлттық университетінің негізін қалаушысы және жетекшісі болды. Университетте жұмыс істеу кезінде ашылған экономика факультетінің барлық мамандықтар бойынша оқу жоспарлары мен мемлекеттік білім беру стандарттарын әзірледі.

С.Қ. Сұрағанова нағыз патриот және ірі қоғамдық қайраткер бола отырып, көптеген маңызды жобаларға қатысты. ҚР Мәжіліс Парламентінің жұмыс тобының мүшесі бола отырып, Сайран Қабдрахманқызы біршама комиссиялар құрамында жұмыс істеді. Белсенді азаматтық тұғырды ала отырып, С.Қ.Сұрағанова «Халықты еңбекпен қамту сұрақтары бойынша Қазақстан Республикасының кейбір заңнамалық актілеріне өзгерістер мен қосымшаларды енгізу туралы» заңнаманы дайындауға қатысты. ҚР еңбек және әлеуметтік қорғау Министрлігінің, ҚР туризм және спорт Министрлігінің, ҚР білім және ғылым Министрлігінің, ҚР ауыл шаруашылық Министрлігінің жұмыс топтарында белсенді қызмет атқарды, ҚР білім және ғылым Министрлігінің жоғары және жоғары оқу орнынан кейінгі білім беру құжаттарын нострафикациялау бойынша комиссия мүшесі болды.

Сайран Қабдрахманқызы әкімшілік қызметті оқытушылық қызметпен бірге атқара отырып, ғылыми зерттеулер де жүргізді. Ол Қазақстанның Солтүстік аймақтарына тән, енгізу сипаттағы бірнеше ұсыныстар жасады, 150 -ге тарта ғылыми еңбектері, соның ішінде 17 монография, 10 оқу құралы мен оқулықтары шығарылды.

С.Қ. Сұрағанова «2006 жылдың Үздік оқытушысы», «2011 жылдың Үздік оқытушысы» гранттарының иегері, «Еуразия мақтанышы-2008» конкурсының лауреаты болды. ҚР білім Министрлігінің «ҚР білім берудің Құрметті қызметкері» төс белгісімен, «Астанаға 10 жыл» мемлекеттік марапатымен, сол сияқты ҚР білім және ғылым Министрлігінің бірнеше құрмет грамоталарымен нағратталды.

2005 жылдан бастап «Туризм» кафедрасына жетекшілік етті, ол «Туризм» мамандығының магистратурасын (2009 ж.) және PhD докторантурасын (2010 ж.) ашты.

С.Қ. Сұрағанованың жетекшілігімен 3 ғылым докторы және 20 аса ғылым кандидаттары дайындалды, оның 5-і экономика факультетінің оқытушылары, магистранттары.

Сайран Қабдрахманқызы өмірінің соңғы күніне дейін жоғары жұмысқа білеттілігін сақтады. Жұмысбастылығына қарамай ол әр уақытта өз ұжымына және студенттеріне ықыласты, көмек қолын ұсына білетін адам болатын. Ол ешуақытта өзгерістен қорықпайтын, әр уақытта заман талабына сай жаңалықты қабылдайтын, өз отбасы, туыстары мен достары арасында беделді тұлға бола білді.

Біз Сайран Қабдрахманқызын Ұлы Адам, Дос, Ұстаз ретінде танымыз.

С.Қ. Сұрағанованың жоғары марапаты ретінде- оның еңбектерінің беделі, оны танитын адамдардың махаббатымен және оны жылы лебізбен еске алуы деуге болады.

Великий Человек, Друг, Учитель



7 октября 2016 года на 68-м году жизни ушла из жизни доктор экономических наук, профессор Сураганова Сайран Кабдрахмановна.

Более 30 лет Сайран Кабдрахмановна осуществляла педагогическую деятельность в высших учебных заведениях страны. Являлась членом-корреспондентом Академии образования им. Ы. Алтынсарина, действительным членом Международной академии науки и практики организации производства Российской Федерации.

Сайран Кабдрахмановна была одним из основателей и бессменным руководителем экономического факультета ЕНУ им. Л.Н. Гумилева на протяжении десяти лет. За годы работы в университете осуществляла деятельность по разработке учебных планов и государственных образовательных стандартов по всем специальностям,

открытым на экономическом факультете.

Настоящий патриот и крупный общественный деятель С.К. Сураганова принимала активное участие во многих важных проектах. Будучи членом рабочей группы Мажилиса Парламента РК, Сайран Кабдрахмановна входила в состав ряда комиссий. Занимая активную гражданскую позицию, С.К. Сураганова участвовала в подготовке законопроекта «О внесении изменений и дополнений в некоторые законодательные акты Республики Казахстан по вопросам занятости населения». Принимала активное участие в рабочих группах Министерства труда и социальной защиты РК, Министерства туризма и спорта РК, Министерства образования и науки РК, Министерства сельского хозяйства РК, являлась членом комиссии по нострификации документов высшего и послевузовского образования МОН РК.

Совмещая административную работу с преподавательской деятельностью, Сайран Кабдрахмановна занималась научными исследованиями. Ею издан ряд рекомендаций, имеющих внедренческий характер для Северных регионов Казахстана, опубликовано порядка 150 научных трудов, в том числе 17 монографий, 10 учебных пособий и учебников.

С.К. Сураганова являлась обладателем гранта «Лучший преподаватель 2006 года», «Лучший преподаватель 2011 года», лауреатом конкурса «Еуразия мақтанышы - 2008». Она была награждена нагрудным знаком Министерства образования РК «Почетный работник образования РК», государственной наградой «10 жыл Астана», а также отмечена рядом почетных грамот Министерства образования и науки РК.

С 2005 года Сайран Кабдрамановна заведовала кафедрой «Туризм», в 2009 году ею была открыта магистратура, а в 2010 году она открыла PhD докторантуру по специальности «Туризм». Под руководством С.К. Сурагановой подготовлены 3 доктора и более 20 кандидатов экономических наук, среди которых 5 преподавателей экономического факультета, а также магистранты. До последних дней Сайран Кабдрахмановна сохраняла колоссальную работоспособность. Несмотря на свою занятость, она всегда оставалась внимательным и отзывчивым человеком по отношению к своим многочисленным коллегам и ученикам. Она не боялась меняться, идти в ногу со временем и, при этом, оставалась верной себе, своей семье и друзьям.

В лице Сайран Кабдрахмановны мы потеряли великого Человека, Друга, Учителя.

Высшей наградой С.К. Сурагановой навсегда будет непоколебимый авторитет ее трудов, искренняя любовь и светлая память знавших её людей.

Great Person, Friend, Teacher



On October 7, 2016, at the 68th year of her life, Doctor of Economics, Professor Suranova Sairan Kabdrakhmanovna passed away.

For more than 30 years, Sairan Kabdrakhmanovna had taught at higher educational institutions of the country. She was a corresponding member of the Academy of Education named after S. Altynsarin, an active member of the International Academy of Science and Practice for Production Organization of the Russian Federation.

Sairan Kabdrakhmanovna was one of the founders and the permanent head of the Economics Faculty of the L.N. Gumilyov Eurasian National University for ten years. Over the years of work at the university, she was engaged in the development of curricula and state educational standards in all specialties, opened at the Faculty of Economics.

A true patriot and a prominent public person S.K. Suraganova took an active part in many important projects.

Being a member of the working group of the Majilis at the Parliament of the RK, Sairan Kabdrakhmanovna participated in the work of a number of commissions. Taking an active civil position, S.K. Suraganova participated in the preparation of the draft law "On Amendments and Additions to Certain Legislative Acts of the Republic of Kazakhstan on Employment Issues". She took an active part in the working groups of the Ministry of Labor and Social Protection of the Republic of Kazakhstan, Ministry of Tourism and Sports of the RK, Ministry of Education and Science of the Republic of Kazakhstan, Ministry of Agriculture of the Republic of Kazakhstan, was a member of the commission for the nostrification of documents of higher and postgraduate education of the Ministry of Education and Science of the Republic of Kazakhstan.

Combining administrative work with teaching, Sairan Kabdrakhmanovna was involved in scientific research. She issued a number of recommendations that have an innovative character for the Northern regions of Kazakhstan, published about 150 scientific works, including 17 monographs, 10 manuals and textbooks.

Suraganova S.K. was the holder of "The Best Teacher of 2006" grant, "The Best Teacher of the Year 2011", laureate of the "Pride of Eurasia 2008". She was awarded a breastplate of the Ministry of Education of the Republic of Kazakhstan "Honorary Worker of Education of the Republic of Kazakhstan", the state award "10-th anniversary of Astana", and also was awarded with a number of honorary letters of the Ministry of Education and Science of the Republic of Kazakhstan.

Since 2005, Sairan Kabdrakhmanovna headed the department "Tourism", in 2009 she opened a master's degree, and in 2010 she opened PhD doctorate in the specialty "Tourism".

Under the leadership of Suraganova S.K., 3 doctors and more than 20 candidates of economic sciences were trained, including 5 teachers of the Economics Faculty, as well as graduates.

Until the last days Sairan Kabdrakhmanovna retained tremendous performance. Despite her busy schedule, she always remained attentive and sympathetic person in relation to her many colleagues and students. She was not afraid to change, to keep up with the times and, at the same time, remained true to herself, her family and friends.

With Sairan Kabdrakhmanovna we have lost a great Person, Friend, Teacher.

The highest award for Suraganova will forever remain in unshakable authority of her works, a sincere love and fond memories of people who knew her.

- Қаржы ресурстарын тартуға қиындықтар туғызатын отандық банктер мен басқа да банктік емес ұйымдардың микро несиелеу ұйымдары мен әлсіз өзара іс-әрекеті;
- Микронесиелік ұйымдардың мемлекеттік басқару органдарымен және мемлекеттік даму институттарымен ынтымақтастығының пысықталмаған кестесі.

Аталған проблемаларды ескеретін болсақ, оларды тиімді шешу үшін белгілі шаралар қолдану қажет екендігі белгілі. Сондықтан, шағын және орта бизнесті қолдау шаралары ретінде келесілерді атап өткен жөн:

- жаңа технологияларға (технологиялар мен экономикалық ақпараттар ұсыну, кеңес беру және оқыту) қол жетімділікті жеңілдетуге;
- нарық капиталына (салық жеңілдіктері, амортизацияның ерекше нормалары, мемлекеттік субсидиялар, нарықтық және жеңілдікті несиелік ставкалар арасындағы айырмашылықты қаржыландыру түріндегі жеңілдікпен несиеле беру) қол жетімділікті жеңілдету;
- бизнестің инфрақұрылымын дамытуға жәрдемдесетін кластерлік-желілік ұстанымды енгізу арқылы шағын компаниялар мәселесі бойынша туындайтын проблемаларды шешуге бағытталған.

Осы әдістерден басқа шет ел тәжірибесінде қолданылып жүрген әдістерді қолдануға да болады. Одан бізге ешқандай зияны болмайды.

Мысалға, германдық кластерлік-желілік ұстанымды қолдаудың негізгі қағидаттарына:

1. мемлекеттік қолдаудан тыс шағын және орта бизнестің дербестігіне басымдыққа;
2. тиімсіз кәсіпорындар рыноктан кетуі керек;
3. шағын және орта бизнеске мемлекеттің қаржылай көмек беруі үшін негізгі талап - несиелеу қабілеттілікке тірек болады.

Шағын және орта бизнесті қолдаудың басты мәселелерінің бірі – шағын және орта бизнес инфрақұрылымы. Сондықтан да алға қойған мақсатымыздың ең басты мәселесі инфрақұрылым институттарын дамыту мен оны жоғары деңгейге жетілдіру – шағын және орта бизнесті қолдау мен дамытуда аса зор маңызға ие.

Мемлекет, өз кезегінде кәсіпкерлік ортаның бастамаларын іске асыру үшін қолайлы жағдай жасауы және өз көмегін шағын және орта бизнестің бәсекеге қабілеттілігі тұрғысынан едәуір әлеуеті бар кәсіпорындарға және елдің ғылыми-технологиялық әлеуетін арттыруға бағыттауы тиіс. Алға қойылған міндеттерді іске асыру үшін Қазақстан Республикасының Үкіметі шағын және орта бизнесті дамытудың жедел шараларын қабылдауда.

Әдебиеттер:

1. К.Б. Бердалиев «Қазақстан экономикасын басқару негіздері», Алматы «Экономика», 2009
2. Қазақстан Республикасы Ұлттық экономика министрлігі Статистика комитетінің мәліметтері www.stat.gov.kz

КӘСІПОРЫН КАДРЛЫҚ САЯСАТЫНЫҢ ШЕТЕЛДІК ТӘЖІРИБЕСІ

Бакирбекова А.М.

Л.Н.Гумилев атындағы Еуразия қлттық университеті,

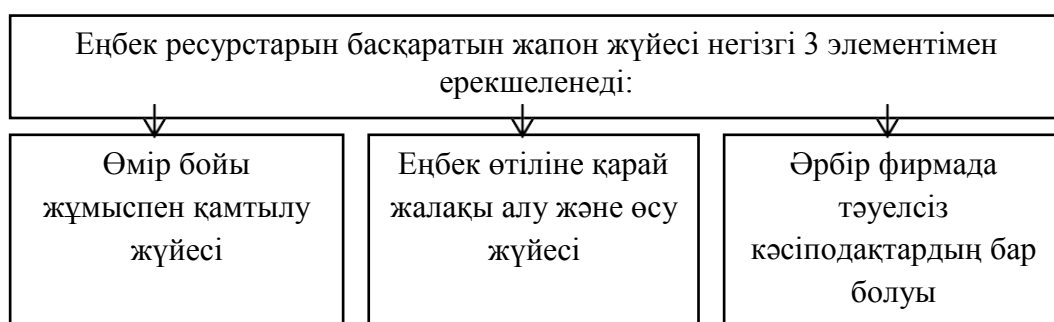
Қазақстан Республикасы, Астана қ.

E-mail: aigul_bakirbek@mail.ru

Қазіргі күндегі дамыған ғылыми-техникалық прогресс жетістіктерін қолдану барысында адами ресурстарды тиімді басқару кәсіпорынның қызметі үшін маңызды. Адам ресурстарын пайдаланудың тиімділігін анықтайтын білікті жұмыс күшімен қамтамасыз етілуі, оның мотивация деңгейі, ұйымдық құрылымы және жұмыс істеу түрлері бәсекеге қабілеттіліктің негізгі факторлары болады.

Адами ресурстарды тиімді пайдалану мен кәсіпорынның кадрлық саясатын дұрыс жүргізу барысында басқару саласында шетелдік үздік танылған модельдерді қарастырып қолданған жөн. Жапондық және американдық мектептердің өз артықшылықтары мен ерекшеліктері бар. Алайда, әрбір модельдің жетістіктері мен табысты жұмыстарына қарамастан, олардың ұйым басқаруда өздерінің бірқатар ерекшеліктері бар. Әлемдік экономикада көшбасшы позицияны алатын американдық және жапондық кәсіпорынды басқару жүйесінің салыстырмалы талдауы өте маңызды болып табылады. Қазіргі күнде бұл американдық және жапондық басқару модельдері кәсіпорындар үшін айқын, өте серпінді көрінеді. Американдық және жапондық басқару стильдерінде тек қана тиімді басқару ғана емес, сонымен қатар, негізгі тенденциялармен қатар теория мен ғылыми практиканы басқаруды дамыту бағыты бойынша болашақты болжау және басқару элементтері бар.

Әлемдегі ең тиімді деп танылатын жапондық басқару жүйесіндегі кадрлық саясатының басты мақсаты – әр түрлі санаттағы қызметкерлердің ғана емес, сонымен қатар, менеджерлердің де біліктік сапасын жоғарылату.



Ескерту - сурет мәліметтері [1, 26 б.] дереккөз негізінде автормен құрастырылды

Сурет 1. Жапондық басқару жүйесінің негізгі 3 элементі

Біліктілігін жоғарылату мақсаты үшін түрлі санаттағы қызметкерлерге бағытталған әр түрлі курстар мен бағдарламалар, оқулар кеңінен қолданылады. Қазіргі уақытта бұл мемлекеттің қызметкерінің әрқайсысы орта білімді болып табылады. Білікті жапон қызметкері американдық қызметкерге қарағанда мамандандырылған оқуға уақытты алты есе көп жұмсайды. Іс жүзінде жапон компаниясының әрбір қызметкері өз мамандығына қатысты оқулардан басқа біліктілігін жоғарылату үшін өзге де білімдерді алады.

Соңғы уақыттарда жоғары кәсіби қасиеттерімен қатар әр жұмыскердің максималды аз уақыттың ішінде жиі өзгертіліп және күрделеніп отыратын өндіріс қызметінің шарттарына бейімделу қасиеті енгізіледі, тәрбиеленеді немесе өндіріледі.

Алғашқы элемент еңбек қызметі кезінде әрбір қызметкердің тұрақты жұмыс жасауына кепілдік береді, кәсіпорынға жауап ретінде қызметкер өзінің жоғарғы бейімділікпен және жоғарғы өнімділігімен жауап беру керек. Екінші элемент жалақыны, сыйақы және төлемді бөлу, еңбек өтілі бойынша қызмет бабының өзгертілуі үрдісін қарастырады. Үшіншісі – осы кәсіподақ әрекетінің негізінде қызметкерлердің жұмыс бабына, кәсіби мәртебесіне және тағы басқаларына қарамастан оларды біріздендіру әрекетін қарастырады. Кәсіподақтың арқасында қызметкерлер мен компания басшылары арасында мақсаттары мен қызығушылықтары сәйкес келіп, араларында достастық, демократиялық қарым-қатынас пайда болады [1, 32 б.].

Жапон қызметкерлерінде өндірістік практиканы өту көлемі американдықтарға қарағанда үлкен, себебі олар цехқа жұмысқа келгенде, бір нақты жұмыс орнына тұрмас бұрын, қызметкер цехтағы барлық жұмыс түрлерімен танысады және көреді. АҚШ-та қызметкер жұмыс орнына келгендегі өтетін практикасы өзінің бөлімшесімен танысумен ғана шектеледі. Жапон қызметкері өз мансабын тек бір жұмыс орнында ғана жалғастыра бермейді. Оның компаниядағы ұтқырлығы өте жоғары болып табылады, себебі қызметкер

цехтің кез келген бөлімшесінде, басқа да технологиялық профилі бойынша жақын цехтарға да ауыса алады.

Ерекше назар басқарушы кадрлардың біліктілігінің дайындығы мен жоғарылауына аударылады. Оқыту жоғарғы қарқындылық пен Жапонияның және басқа да шетелдің танымал ғалым-теоретигі мен басқару практиктерімен жүзеге асырылады. Ұйымның тиімді жұмыс жасауына көп әсерін тигізетін өз қызметкерлерін капитал бөлігі ретінде қарастыра отырып, қазіргі ғана емес, сонымен қатар, ұзақ мерзімде де компания қызметкерлерін кәсіби даярлауға және жүйелік оқытуға үлкен мөлшердегі қаражатты инвестициялайды.

Жапониялық компаниялар тек экономикалық себептер бойынша ғана қызметкерлерінің дамуына инвестициялауды жүзеге асырады. Ал бұл инвестициялаудың құн қайтарымдылығын жоғарылату үшін компания оқытудан өткен қызметкерлерін ұзақ уақыт ұстап отырады. Осы себеп бойынша арнайы оқытуды талап етпейтін функцияларды орындайтын қызметкерлер өмір бойы жұмыспен қамту бағытында қарастырылмайды.

Зерттеулерге сәйкес, қызметкерлерді өмір бойы жұмыспен қамту деңгейі 30-35%-ды қамтиды. Осыған сәйкес, қызметкерлердің көпшілігі жұмыстан босатудан сақтандырылмаған. Сайып келгенде, бұл өте жоғары экономикалық әсер береді. Әдетте үлкен жапон компаниясының «элитаға» қабылданған әр қызметкері тұрақты ұзақ мерзімге бағытталған, мансап дамытуға арналған бағдарламамен қамтылады. Бұл бағдарлама дайындықтың әр түрлі формаларын ғана емес, сонымен қатар, мерзіммен біліктілік деңгейін, жұмыстың тиімділігін және тағы басқаны бағалауды қосады.

Кең ауқымды әрекет етуші ынталандыру факторының күштілігі соншалық, мансаптың келесі баспалдағына көтерілген бір немесе басқа менеджер өз жұмысын тоқтата алуы мүмкін емес. Және де ол ең жоғарғы жұмыс қарқындылығымен жұмыс істеуге мәжбүр болатынын ескерген жөн. Немесе ол ұзақ жылдар бойы жеткен жетістігінен айырылып қалу мүмкіндігі бар [2, 25 б.].

Жапон фирмаларында басқарушылар тағылымдамасының шет елдерде өтуі кеңінен қарастырылған – қысқа мерзімді бір-екі айға (әр түрлі дәрежедегі 20-25 менеджерлер), не болмаса ұзақ мерзімді – шет елде өтетін жеке оқу тағылымдамасы.

Кадрларды алмастыру – жай және лауазымды қызметкерлердің фирма ішіндегі қызметтерінің (бірнеше жылда бір рет) тұрақты алмасуы. Тек қана лауазым ғана емес бөлімшесі де ауысып отырады. Жапондық мамандардың ойынша, қызметкердің бір орында жұмыс жасауы оның қызығушылығының жойылуына, жауапкершілігі мен атқарғыштық дисциплинасының жоғалуына алып келмес үшін кадрларды алмастыру жүйесіне көп көңіл бөлінеді. Әр екі жыл сайын басқарушылар өздерінің істеген жұмыстары бойынша жазбаша түрдегі есеп және болашақтағы мансап бойынша өзінің жаңа ұсыныстарын тапсырып отырулары қажет. Басқарушылар есебімен сәйкес келетін ұсыныстар кадрларлық қызметпен кадрларды алмастыруда қолданылады.

Кесте 1. Жапониядағы кадрлық басқарудың әдістері

Шешімдер сипаты	Ұжымдық
Қызметкерлердің мамандануы	Кең, басқа да салалар бойынша білімі бар
Жауапкершілік	Ұжымдық
Бағалау және өсу	Бәсең
Еңбекақы	Ұжымның жетістіктеріне, лауазым және еңбек өтіліне байланысты
Басқару құрылымы	Икемді
Жалдау	Өмір бойына
Менеджер идеалы	Бағыттаушы, ақылшы
Басым мақсаты	Стратегиялық
Ақпарат көзі - [1, 57 б.] дереккөз негізінде автормен құрастырылды	

Басқарушылардың дайындық курсы өзіне көп мөлшерде психологиямен шұғылдану, адамдармен қарым-қатынас, бағыныштылармен қатынас жасай алу, ұйымдық іс-әрекеттерді атқару және тағы басқа арнайы дисциплиналарды қосады.

Соғыс кезінен кейін әлемді басқару әдістермен таң қалдырған бұл жапондық басқарудың түрлері: «Just-in-time» (JIT) – «бәрін дер кезінде» және канбан жүйесі.

«Just-in-time» (JIT) – «бәрі дер кезінде» концепциясында «бес нөлді пайдалана отырып, өндіруші тапсырыс алғаннан кейін өнімді тұтынушыға жеткізген уақыт аралығының қысқа болуы. Өнімнің пайдасы өндірістің көрсетілген нормадағы жоғарғы көрсеткішін айқындайды. JIT жүйесі тек қажетті тауарды дер кезінде, белгілі бір мөлшерде белгілі жерге жеткізеді. JIT жүйесінде керекті бір бөлшек бір сағат бұрын керек болса, сол бөлшек дәл сол уақытында жасалынады. JIT-дің мағынасы – ол белгілі бір мөлшерде және сапалығымен керекті уақытта жеткізу.

Ал жапондық канбан жүйесі тұрақты тұтынушы табылған кезде ғана өнім нұсқасын дайындайды. Канбан жүйесі бірнеше принциптерден тұрады:

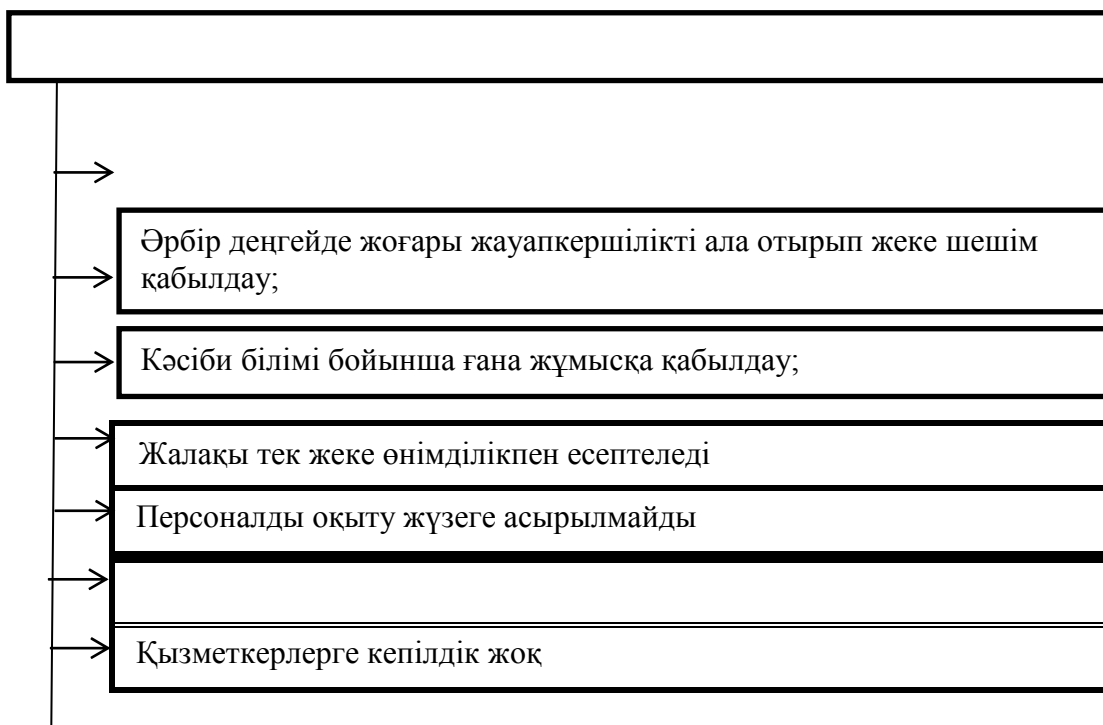
- Сапаны қатаң бақылау;
- Белгіленген уақытта тұтынушыға өнімнің жеткізілуі;
- Ақаулықтарды болдырмайтын құрал-жабдықтарды реттестіру;
- Жеткізушілер санын қысқарту;
- Тез арада немесе жедел түрде құрайтын завод [1, 66 б.].

Әлемдік өндірісті басқару жүйесінде тәжірибелі мемлекет болып АҚШ табылады. АҚШ-тағы кадрлық саясат әдетте мынадай бағыттар бойынша жүргізіледі. Жұмысқа кадрларды қабылдауда, дәстүрлі принциптерді ұстана отырып, американдық фирмалар көңілді кәсіби дағдылары мен мамандандырылған білімге аударады. Кадрларды таңдаудағы басты критерийлері болып білім, практикалық тәжірибе, психологиялық үйлесімділік, ұйымда жұмыс істей алу қабілеттері болып табылады. Фирмада жетекші кадрлар тағайындалады.

Американдық фирмаларда инженерлер мен ғалымдардағыдай тар шеңберде мамандандырылған менеджерлерге назар аударылады. Американдық сарапшылар тек бір салада ғана мамандандырылған және ол иерархиялық басқаруда тек өз саласында вертикалды ғана өсе алады. Мұндай жағдай қызмектердің өсуіне кедергі келтіргендіктен, қызмектерлерге қысқа мерзімде бір фирмадан екінші фирмаға жұмысқа ауысып отыруларына тура келеді. Жұмысқа қабылдар кезінде потенциалды кандидаттар кәсіби дайындықтарын тексеру үшін тестілеуден өтеді. Әдетте әр фирманың қызмектерді жұмысқа аларда өздерінің сүйенетін критерийлері болады. Жұмысқа алып болғаннан кейін қызмектерді жұмысымен таныстыру жүргізіледі. Қызмектерді оны фирманың мақсатымен, атқаратын қызметімен, ұйым мәдениетімен таныстырмай, тек өз атқаратын міндеттерімен таныстырып ғана шектеледі.

Көбіне американдық фирмаларды қызмектерлерді жұмысқа тағайындағанда мынадай кезеңдерден өтеді: қызмектерге ұсынылатын, оның лауазымдық қызметтерімен, құқықтары және міндеттерімен таныстыру. Егер қызмектер белгілі бір лауазымға тағайындалып, бірақ оның қызметі жылдық жоспарға белгіленбеген болса оны зерттеп, кадрлар бөліміне ескере отырып қызмектерді еңбекақы беру жүйесіне тіркеп қоюы тиісті. Жаңа лауазымға кадрларды таңдау тек жоғарғы басшылықтың рұқсатымен ғана басталады.

Басшылыққа бос орынға жаңа персонал іздеуге, оны жария етуге, кандидаттарды жинауға кадр бөлімі көмек береді. Әдетте олар өз біліктіліктеріне сай келетін қысқа кандидаттар тізімін ұсынады. Кейбір фирмаларда кандидаттар тізіміне сол фирманың басқа бөлімшелерде қызмет атқаратын қызмектерлерді қосу міндетті болып саналады. Кандидаттарды жинау жарнама арқылы, жеке байланыстар, электронды базалары бар мамандарды жалдайтын фирмалар арқылы жүргізіледі. Қызметке ұсынылған кандидаттар басшылармен (екі-үш дәреже жоғары), әріптестерімен, мүмкін болса бағыныштылармен сұхбат өткізеді. Сұхбат нәтижесі ұсыныстар мен қорытындылармен толықтырылып, соңғы шешімді тіке басқарушының өзі шешеді.



Сурет 2. Американдық компаниялардың кадрларды басқарудағы басты ерекшеліктері
Ескерту - сурет мәліметтері [3, 30 б.] дереккөз негізінде құрастырылды

Американдық фирмаларда персоналды, соның ішінде менеджерлерді де, жұмыстан босату әрқашан төтенше жағдайларды (ұрлық, алаяқтық, тәртіпті бұзу және т.б.) қоспағанда, ұзақ мерзімде жұмысын бағалау және және әдістемелік тәжібиелермен жүзеге асырылады. Әрбір қызметкердің жұмысын бағалау жылына бір немесе екі рет өткізіледі. Қызметкердің нәтижелері әріптестер мен басқарушы арасында талқыланады және бағаланады, екі тарап келісімімен қол қойылады.

Американдық персоналды басқарудың жақсы жақтарымен қатар, жаман жақтары да бар. Қызметкердің біліктілігін ешкім де арттырмайды. Мұнда да өз логикалары бар: қызметкерге оқыту жоғары жалақы алуға мүмкіндік беретіндіктен, әр адам біліктілігін жоғарылату үшін өзін-өзі инвестициялау керек. Қызметкерді бірінші күнінен-ақ оның үлкен мінсіз жұмыс стажына, адамның жеке мән-жайларына қарамастан ешқандай аяусыз жұмыстан қуып жіберуі мүмкін. АҚШ-та ешқандай бір жылдық немесе одан да ұзаққа берілетін декреттік демалыс деген түсінік жоқ. Көп дегенде жас анаға екі ай демалыс беріледі. Бұл тәсіл қатал, тіпті қатыгез болып та көрінуі мүмкін. Бірақ мұның жағымды жақтары да бар. Американдықтар тек жұмыс орнын ғана емес, сонымен қатар, өз мамандықтарын да бірнеше рет ауыстыра алады. Америкада мұндай жағдайлар болуы мүмкін, себебі онда жас ерекшеліктерге мүлдем қарамайды. Американдық компаниялар үшін жас, жыныс, түр-әлпет, нәсіл ешқандай мағына бермейді [3, 32 б.].

«Американдық» немесе «нарықтық» кадрларды басқару әдісі персоналды басқаруда қызметкер негізінен сыртқы еңбек нарығына, экономика жағдайына, нақты тауар сұранысына бағытталған. Бұл тәсіл жұмыс күшінің молдығы мен жұмыссыздықтың шарықтауынан сұранысқа қарағанда көп болуына байланысты кәсіпкерлердің қажет жұмыс күшін оңай тауып алуына мүмкіндік туды, ал үкімет әлеуметтік қамту бағдарламасын жасау арқылы жұмыстан шыққандар үшін жеңілдік жасай отырып, әлеуметтік шиеленісушілікті әлсіретіп отырады. Бұл жағдайларда өндіріс тиімділігін жоғарлатудың негізгі факторлары ретінде технологияны тұрақты жетілдіру болып саналады, ал жұмыскер болса тек өндірістік процеске керек белгілі бір шекарада қимылдайтын, анық белгіленген тәртіп бойынша жұмыс істейтін қосымша тірек ретінде ғана қабылданады. Осыған байланысты адам ресурстарын басқару қағидалары да жасалды және жазылды. Біліктілігі төмен жұмысшы күшінің

көптігіне байланысты лауазымдар кәсіби даярлығы нашар адамдар ғана атқара алатындай етіп жұмыс орны жобаланады. Жұмысты бастаудың алдында, оны орындау үшін көп басшылардың келісімін алу қажет болғандықтан, бұл жағдай басқару қызметінің өсуіне және басқарушылық иерархияның дамуына алып келеді.

Оперативті өндіріс процесінің жұмыстарымен жүктелген фирманың төменгі және орта басқару басшылары жоғарыға стратегиялық жоспар туралы сұрақтарды ғана емес, сонымен бірге ағымдағы проблеманы шешу құзырларын беруге тура келді. Жоғары басқарушылардың кішкентай бір тобының шешімін қатардағы орындаушы қызметкерлер міндетті түрде орындауға тиісті болуы басқарудың өзіне тән ерекшелігі болып табылады. Осыған лайықты, бұл категориядағы қызметкерлерде тәуекелге бел бумауы, өзіне жауапкершілікті алуға тілегі болмауы сияқты жұмысқа деген көзқарасы қалыптасады.

Жапония әлемде бірінші болып барлық қызметкерлерді кәсіпорын мен фирма ісіне, аз шығынды сапалы өнім өндіруге тарта отырып, «адамдық тұлғасы» бар менеджментті дамытты. Жапонияның көптеген кәсіпорындарында басқарушы персонал әр операцияны орындаушыны келесі операцияны орындаушыны өзінің тауарын сатып алушы деп санауы керек деп, оны өзі орындайтын өндірістік процестің бөлігін айрықша ұқыпты орындауға талпындырып, ылғи үгіттеп отырады.

Адам психологиясы олардың әлеуметтік мәртебесін ескертетін көптеген жапон кәсіпорындарында менеджменттегі осы сапалы өзгерістері басқа дамыған елдердегі кадрларды басқарудағы дәстүрлі әдістерін жетілдіруге түрткі болды.

Осылайша, менеджменттің қазіргі «оянуы» басқару жүйесіне адам, факторларын қосу қажеттігін түсінумен қатар, қызметкерлердің шығармашылық қабілетін дамытумен және жеке бастың өзінің мүмкіндігін толық пайдалануға байланысты. Әлемнің озық деп танылатын жапондық және американдық кадрлық саясаттың басқару жүйелеріндегі кадрды басқару әдістерін салыстыру кесте түрінде келтіріледі.

Кесте 2. АҚШ пен Жапонияның кадрды басқару әдістерін салыстыру

Салыстыру объектісі	АҚШ	Жапония
Шешімдер сипаты	Индивидуалды	Ұжымдық
Басым мақсаты	Тактикалық	Стратегиялық
Міндеттері мен өкілеттілігін жіктеу	Нақты	Шашыраңқы
Қызметкерлердің мамандануы	Тар, тек бір салада	Кең, басқа да салаларда біледі
Жауапкершілік	Индивидуалды	Ұжымдық
Қызметкер бейілділігі	Мамандық	Фирма
Бағалау және өсу	Тезірек	Бәсеңірек
Ортақ құндылықтар	Индивидуалды	Ұжымдық
Басшылықтың бағыттауы	Жеке	Ұжым
Менеджер идеалы	Көшбасшы, мықты тұлға	Бағыттаушы, ақылшы
Бақылау әдістері	Басшылықпен, жеке сандық көрсеткіш бойынша	Ұжыммен, бірлескен сапалы көрсеткіштер бойынша
Бағыныштылармен қарым-қатынасы	Нысандандырылған	Нысандандырылмаған
Мансап шарттылығы	Жеке нәтижелермен	Ұжымның жұмыс нәтижелерімен
Басқару құрылымы	Қатал, нысандандырылған	Икемді
Еңбекақы	Жеке жетістіктерге байланысты	Ұжымның жетістіктеріне, лауазым және еңбек өтіліне байланысты
Жалдау	Қысқа мерзімге	Өмір бойы
Ақпарат көзі - [39, 49 б.],[5, 116 б.] дереккөз негізінде құрастырылды		

Жапондық кәсіпорындарда адам ресурстарын басқару әдістері қызметкерлердің жеке әлеуеті мен білім сапасын дамыту, жоғарылатуға бағытталған. Ал американдық кәсіпорындарда адам ресурстарын басқару құралдары сыртқы еңбек нарығына, экономиканың жағдайына және нақты тауар сұранысына қарай басымырақ бағытталған.

Басқаруды жетілдіру үшін батыс ғалымдары дәстүрлі басқарудың кері салдарын ескеретін және оның орнын толтыратын менеджменттің әдістері мен тәсілдерін өздерінше жасады. Қазіргі заманғы менеджментті дамыту саласындағы адамға бетбұрыс басқарушының іріктелуіне ерекше көңіл бөлу керектігін ескерді.

Әрбір басшы барлық мәселелерді өзіне алып, жеке өзі ғана дұрыс шешім табудың орнына, ол басқаратын ұжымда қызметкерлерге жаңалық табуға жағдай жасауы керек.

Мұнда үлкен мағына жатыр, себебі қызметкерлер жаңалықты табуға ұмтылады, ең басты - қабылданған шешімдерді өздерінің немесе жеке басының шешімі ретінде қабылдайды да, оны орындауға атсалысады.

Басқарушының психологиясы, оның шаруашылықты жүргізу стилі, менеджерлердің өз орындарын қайта бағалауы мен басқару жүйесіндегі олардың рөлі ең бірінші болып өзгергеннен кейін, корпоративтік басқарудың қазіргі қадамы революциямен сипаттас. Басқарушының іс жүргізу қабілеті келесідей болу керек: олардың қоластындағылар әрқашан өзіне құрмет көрсетіп отырғанын сезуі, туындаған проблеманы шешуге қатысты болуы, іс-әрекет нәтижесіне толық жауапкершілік алуы және оған өзінің қатысты екенін сезінуі керек.

Жұмыскерлердің біліктілігі және олардың жақсы жұмыс істеуге тілегі негізгі өндірістік күш және өндірісті дамытушы күштің көзі болғандықтан ірі фирмалардың басқару стратегиясы еңбек мотивациясына, көп білім алуға, шеберлікті жетілдіруге, еңбек дағдыларын, ынталылығын және персоналдың ұшқырлығын дамытуға бағытталған.

Қазіргі нарықтық даму үдерісінде кез келген кәсіпорын менеджерлері кадрларды дайындау мен қайта дайындауда шетелдік кәсіпорындардың жүргізілетін кадрлық саясатын негізге ала, өзіндік жүйесін ескере отырып кадрлық саясатты тиімді жүргізген дұрыс болар еді.

Қорытындалай келе, әлемдік дамыған мемлекеттердің кадрлық басқару жүйесін зерттей отырып, кадрлық саясаттың орны, өнім өндірісі, компанияның шарықтауына әсері мол екені анықталды. Жапондық басқару әдісі ұжымдық негізде өндірісті жүргізіп әлемдік басқарудың алдыңғы қатарында болса, американдық демократиялық, индивидуалды басқару жүйесі де жапондықтан кем емес. Алайда, әрбір басқару жүйесі кез келген мемлекетке немесе кәсіпорынға сай келе алмайды. Ол міндетті түрде сол мемлекеттің салт-дәстүріне, кәсіпорынның корпоративтік рухына, қызметкерлердің жағдайына, ұйым мәдениетіне байланысты болып табылады.

Әдебиеттер:

1. Ингиу Оу Японский менеджмент, прошлое, настоящее и будущее. -Москва, Эксмо, 2007. - 134 б.
2. В.М.Цветаев Кадровый менеджмент: учебник. - Москва, 2015, -154 б.
3. Старобинский А.Е. Кадровая политика за рубежом. -Минск, 2008. -156 .

ЦИФРЛАНДЫРУ ЖЕТИСТІККЕ ЖЕТУДІҢ ЖОЛЫ РЕТІНДЕ

Садуакасова М.Б.

Е.А.Бөкетов атындағы ҚарМУ, Қарағанды, Қазақстан Республикасы

E-mail: marhabat77@mail.ru

Цифрлық технология елдің бәсеке қабілеттілігіне әсер етуі соншалықты, әлемнің барлық мемлекеттері бұл саланы жаңғыртуға ұмтылуда. Өзіне технологияны тартатын өзгерістер, өндірістік үдерістерді қайта құруға әкеле отырып, қызметтердің тиімділігі мен сапасын жақсартуға көмектеседі. Әлемнің басқа елдерінің тәжірибесі көрсетіп отырғандай,