



Студенттер мен жас ғалымдардың
«ҒЫЛЫМ ЖӘНЕ БІЛІМ - 2018»
XIII Халықаралық ғылыми конференциясы

СБОРНИК МАТЕРИАЛОВ

XIII Международная научная конференция
студентов и молодых ученых
«НАУКА И ОБРАЗОВАНИЕ - 2018»

The XIII International Scientific Conference
for Students and Young Scientists
«SCIENCE AND EDUCATION - 2018»



12th April 2018, Astana

**ҚАЗАҚСТАН РЕСПУБЛИКАСЫ БІЛІМ ЖӘНЕ ҒЫЛЫМ МИНИСТРЛІГІ
Л.Н. ГУМИЛЕВ АТЫНДАҒЫ ЕУРАЗИЯ ҰЛТТЫҚ УНИВЕРСИТЕТІ**

**Студенттер мен жас ғалымдардың
«Ғылым және білім - 2018»
атты XIII Халықаралық ғылыми конференциясының
БАЯНДАМАЛАР ЖИНАҒЫ**

**СБОРНИК МАТЕРИАЛОВ
XIII Международной научной конференции
студентов и молодых ученых
«Наука и образование - 2018»**

**PROCEEDINGS
of the XIII International Scientific Conference
for students and young scholars
«Science and education - 2018»**

2018 жыл 12 сәуір

Астана

УДК 378

ББК 74.58

Ғ 96

Ғ 96

«Ғылым және білім – 2018» атты студенттер мен жас ғалымдардың XIII Халықаралық ғылыми конференциясы = XIII Международная научная конференция студентов и молодых ученых «Наука и образование - 2018» = The XIII International Scientific Conference for students and young scholars «Science and education - 2018». – Астана: <http://www.enu.kz/ru/nauka/nauka-i-obrazovanie/>, 2018. – 7513 стр. (қазақша, орысша, ағылшынша).

ISBN 978-9965-31-997-6

Жинаққа студенттердің, магистранттардың, докторанттардың және жас ғалымдардың жаратылыстану-техникалық және гуманитарлық ғылымдардың өзекті мәселелері бойынша баяндамалары енгізілген.

The proceedings are the papers of students, undergraduates, doctoral students and young researchers on topical issues of natural and technical sciences and humanities.

В сборник вошли доклады студентов, магистрантов, докторантов и молодых ученых по актуальным вопросам естественно-технических и гуманитарных наук.

УДК 378

ББК 74.58

ISBN 978-9965-31-997-6

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

ПЕРСОНАЛДЫ БАСҚАРУДЫҢ АМЕРИКАЛЫҚ ЖӘНЕ ЖАМПОНДЫҚ МОДЕЛІН ҚАЗАҚСТАНДА ҚАЛЫПТАСҚАН МОДЕЛЬМЕН САЛЫСТЫРУ

Сейтмахаш Айзат Мұратбекқызы

Seytmakhashova@gmail.com

Л.Н.Гумилев атындағы ЕҰУ экономика факультеті, менеджмент мамандығының
4 курс студенті, Астана, Қазақстан
Ғылыми жетекшісі - Ауезова К.Т

Америкалықтардың менталитеті кездейсоқ емес, Еуропадан қоныс аударғандардан қалыптасты. Бизнесінің даму қарқынымен персоналды басқарудың америкалық ерекше үлгісі пайда болды. Адамдар ортақ мақсаттар үшін біріккеннен бастап, олар басқару қажет болды. Менеджмент ғылым ретінде ең алғаш АҚШ-та пайда болды. Америкалық өнеркәсіпшілер жұмысшылар санын арттырып, кәсіпорынның пайдасын арттыру дұрыс емес екендігін түсінді. Менеджменттің негізгі мақсаты еңбек күшіне кететін шығынды азайта отырып, пайданы арттыру. Америкалық үлгі Еуропа, Аустралия, Жаңа Зеландия, Канада елдерінде танымалдылыққа ие. Америка уақытында, «жер дүрлікпесі», «алтын дүрлікпесін» бастан кешірді. Бұл жерлер алтынға, күміске, ормандарға, былғары жүнді аңдарға бай. Сондықтан, әлемнің әр түкпірінен оңай ақша табу үшін кәсіпкерлер мен кедей шаруалар көшіп келе бастады. Мақсаттарына жету үшін, адамдар қу, белсенді, кейбір кездері адал емес болуға мәжбүр болды. Осыдан соң, америкалық моделдің алғы шарттары қалыптаса бастады. Яғни, америкалық басқару жүйесі амбицияға, оптимизмге, өз өзіне сенімге негізделген. Бұл қасиеттерсіз АҚШ-та мансап құру мүмкін емес.

Америкалық компанияда ешкім ешкімге сенбейді, тек индивидуалдық негізде жұмыс жасайды. Бәсекелестік өте жоғары.

Персоналды басқарудың америкалық компаниядағы негізгі ерекшеліктері:

- Басқару жүйесінің қатандығы. Коллективте, қол астындағы жұмысшылармен абсолютті формальды қарым-қатынастар сақталуы.
- Әрбір кезеңде шешімді жеке түрде қабылдау, және сол шешім жауапкершілігіне жеке жауап беру.
- Жұмысқа тек кәсіби біліктілігіне байланысты қабылдау.
- Еңбекақы өзі атқарған жұмысқа байланысты төленеді.
- Персоналды оқыту жүйесі жоқ.
- Барлық қызметкерлер таң шеңберлі салада мамандар болып табылады.
- Жұмыскерлерге кепілдік жоқтығы.

Персоналды басқарудың америкалық моделінде артықшылықтарымен қоса, кемшіліктері де бар. Жаңа қызметкерді ешкім ешқашан мамандыққа үйретпейді. Яғни адам өз біліміне өзі инвестиция салу керек, ал ол қаражат АҚШ-тағы жоғары еңбекақы негізінде қайтып оралады. Қызметкерді компанияда көп жылдық мінсіз тәжірибесіне, жеке қасиеттеріне қарамастан, бірінші жасаған қателіктен соң жұмыстан босатуы мүмкін. АҚШ-та бір жыл, үш жылдық декреттік демалыс түсінігі жоқ. Максимальды бірнеше ай беруі мүмкін.

Бұл тәсілдер қатаң болғанымен, артықшылықтары да бар. Америкалықтар өмірлерінде жұмыс орындарын, тіпті мамандықтарын бірнеше рет өзгерте алады.

Персоналды басқаруда негізгі ынтандырушы фактор—материалды ынталандыру. Әдетте екі бөлімнен тұрады: атқарылған жұмысына байланысты, төленетін еңбекақы және қосымша льготалар. Екіншіге төленетін демалыс, медициналық сақтандырулар жатады. Сонымен қоса, көптеген фирма «кафетерия принципі бойынша мадақтау жүйесін» ұстанады. Мысалы "Крайслер" компаниясы өзінің пайдасының 25%

компанияның арнайы жұмыскерлерге арналған жабық асхана мен кафеге, медициналық сақатандыруға жұмсайды.

Персоналды басқарудағы жапондық модель америкалық моделден айтарлықтар өзге. Компания персоналы Жапониядағы басқаруының негізгі объектісі. Әрбір жапондық басқарушының мақсаты қызметкерлердің еңбек өнімділігін арттыру артыру жолымен, кәсіпорын қызметінің тиімділігін арттыру.

Жапондық модель екі фактордың әсерінен қалыптасты:

- Ұйым және басқару саласындағы шетелдік тәжірибені шығармашыл түрде алу;
- Сәйкесінше ұлттық дәстүрлерін сақтау арқылы.

Басқарудың негізгі мазмұны:

- Коллективтегі сенім мен достыққа негізделген қарым-қатынас. Жұмысбастылыққа кепілдік бар. Жұмыскерлер болашаққа қорқыныш сезімі мен сенімсіздік жоқтығына байланысты, стандартты емес ойлауға, эксперимент жасауға мүмкіндіктері бар. Жапонияда ерекше құбылыс-өмірлік жұмысқа алу жүйесі бар.

- Жапониялық кәсіпорындарда барлық қызметкерлер компания саясатына, стратегиясына, құндылық туралы ақпараттарға шексіз қол жетімділік бар.

- Ақпаратты жинауға және талдауға ерекше көңіл бөлінеді. Жапонияда есеп үшін есеп жасамайды. Барлық көрсеткіштер мұқият талданады, қорытындылар жасалды, бұл жұмыс сапасы мен қызмет көрсетуді жақсартуға және қателіктердің қайталануына жол бермеуге әкеледі.

- Персоналдармен жұмыс жүргізудің жұмсақ түрі. Яғни башы жұмыскерлермен ақылдасып, олардың жұмысын бақылауға көп көңіл бөледі.

- Адам ресурстары компанияның басты ресурсы.

Жапон менеджментінің жоғары тиімді әдістерінің бірі - менеджерлер мен олардың қызметкерлері арасында жиі және бейресми байланыстарды ынталандыру. Көптеген компаниялардағы жұмыс күні ортақ жиналыстан басталады. Топ-менеджер компанияның саясатымен, оның басты басымдықтарымен таныстырады. Жапондық басқару жүйесінде ерекше әдіс- патернализм немесе «фирма- бір отбасы».

Персоналды басқарудағы жапондық моделінде қызметкерлерді ынталандыру - материалдық емес ынталандырулар болып табылады.

Тәуелсіз Қазақстан кәсіпорындарында бұрынғы КСРО да қалыптасқан персоналды басқару жүйесі әлі күнге дейін өзектілігін жоғалтпаған. Әлемдік эксперттермен мақұлданған, жоғарыдағы екі жүйенің де әсері мол екенінде айта кету керек. Қазақстан кәсіпкерлері батыстық басқаруға көшу ынталары жоғары болғанмен, орналасқан жері шығыста болғандықтан екі жүйе қазақстандық «моделде» ұштасады.

Кесте 1. Персоналды басқарудағы америкалық және жапондық моделдердің негізгі ерешеліктерін Қазақстанда қалыптасқан моделмен салыстыру

№	Америкалық модель	Жапондық модель	Қазақстандық «модель»
1	Адамдар «бөлшек» ретінде	Адамдар дамуыту қажет ресурс ретінде	Жапондыққа жақын
2	Сыртқы бақылаудың қатаңдығы	Формальды емес қарым-қатынас	Америкалық сияқты
3	Персоналдар арасындағы бәсекелестік, саяси ойындар	Бірлестік	Салыстырмалы түрде, жапондыққа жақын

4	Ұйым мақсаттары мен қызметкерлер мақсаттарының бөлектігі	Жұмысшылар мен ұйым мақсаттарының ортақтығы	Жапондыққа жақын
5.	Персоналды материалдық түрде ынталандыру	Персоналды материалдық емес түрде ынталандыру	Америкалыққа жақын
6.	Қысқа мерзімді жұмысқа қабылдау	Өмірлік жұмысқа қабылдау	Салыстырмалы түрде, жапондыққа жақынырақ
7.	Персоналды жылдам бағалау, жоғарылату	Кезеңмен жоғарылау	Америкалыққа жақын
8.	Шешімдердің жеке қабылданылуы	Коллективті көп сатылы шешім қабылдау	Америкалыққа жақын
9.	Жеке жауапкершілік	Коллективті жауапкершілік	Америкалыққа жақын
10.	Басқаруда «адами фактор » маңызды , бірақ та екінші деңгейде	Басқаруда «адами факторға» басты мән беріледі.	Америкалықтан, әлсіз түрде көрініс табады.

Ескерту: кесте автормен құрастырылған

Қорытындылай келе, жоғарыда ұсынған персоналды басқарудың америкалық және жапониялық моделдері Қазақстанда қалыптасқан «моделге» тең дәрежеде әсер еткен. Әрбір моделдің қалыптасуына елдің менталитеті, дәстүрі, тарихы зор әсерін тигізген. Кәсіпорын персоналды басқаруда ұстанатын моделді орналасқан аймақтың менталитетіне байланысты дұрыс таңдай білу керек.

Қолданылған әдебиеттер тізімі:

1. Удалов Ф.Е., Удалов О.Ф., Алехина О.Ф.: Менеджмент: американский и японский подходы. Учебное пособие. Н.Новгород: Изд-во ННГУ, 1999. – 53 с.
2. АМЕРИКАНСКИЙ И ЯПОНСКИЙ ПОДХОД К УПРАВЛЕНИЮ ПЕРСОНАЛОМ // электронный ресурс, статья

УДК336.1.614

ГОСУДАРСТВЕННОЕ РЕФОРМИРОВАНИЕ СИСТЕМЫ ЗДРАВООХРАНЕНИЯ УКРАИНЫ И ЕГО ФИНАНСОВОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ

Скрыпник Лариса Ивановна

larisa.skrypnik77@gmail.com

Студентка 4 курса Кременчугскогонационального университета имени М. Остроградского,
г. Кременчуг, Украина
Научный руководитель – В.И. Глухова

Здравоохранение - это отрасль деятельности государства, главной целью которой является организация и обеспечение надлежащего уровня медицинского обслуживания населения, эффективность и качество которой зависит от таких факторов, как профессионализм и уровень квалификации врачей, наличия необходимой материально-технической базы, психологического фактора готовности населения заботиться о своем здоровье, но главным условием является надлежащее финансовое обеспечение отрасли.

Финансовое обеспечение здравоохранения - это составляющая финансового механизма, которая создает систему источников и форм финансирования субъектов