



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

В связи с этим, региональные стратегии должны в большей степени сочетать инициативы и подходы, идущие «сверху вниз» и «снизу вверх» не только со стороны взаимодополняемости функций различных стадии управления, но в то же время и по причине более расширенных полномочий и опыта региональных исполнительных органов в области планирования, которые в свою очередь должны быть использованы в процессе развития регионов.

Кроме этого, наиболее высокая сложность и системность процессов регионального планирования опять же означает необходимость использования несколько огромных усилий по координации и управлению. Чтобы использовать это все на практике требуются новейшие процедуры реализации и разработки концепций регионального развития в соотношениями с главными принципами партнерства и участия, сотрудничества, которые устанавливаются, в частности, определенными нормами «Европейских структурных фондов».

Список использованных источников:

1. Послание Президента Республики Казахстан Н. Назарбаева народу Казахстана. 10 января 2018 г.– Режим доступа: <http://www.akorda.kz/ru/>
2. Программа Президента Республики Казахстан от 20 мая 2015 года План нации - 100 конкретных шагов.– Режим доступа: <http://adilet.zan.kz/rus>
3. Паспорт региона Восточно-Казахстанской области - Режим доступа: <http://www.akimvko.gov.kz/ru/region/>
4. Информационно- аналитическая система Министерства национальной экономики Республики Казахстан «Талдау» [Электронный ресурс]. - Режим доступа: <http://taldau.stat.gov.kz/ru>
5. Сагиндиков Е.Н. – Ювица Н.В. Государственное стратегическое планирование и прогнозирование: Учебное пособие - Астана, 2013.- 320 с.

УДК 005.5

ОРГАНИЗАЦИОННЫЕ КОММУНИКАЦИИ В УПРАВЛЕНИИ ПЕРСОНАЛОМ КОМПАНИИ

Сулейменова Алия Рамазановна

s-aliya-r@bk.ru

Магистрант 2 курса, специальности «Менеджмент», Экономического факультета,
Евразийский национальный университет им. Л.Н.Гумилева, Астана, Казахстан
Научный руководитель — А.Бакирбекова

В повседневной работе руководитель должен использовать информацию от различных доступных источников – вышестоящих руководителей, подчиненных, руководителей того же уровня, заказчиков, поставщиков и т.д. Процессы коммуникаций позволяют руководителям эффективно выполнять свою работу и принимать решения о выборе оптимальной стратегии для достижения поставленных целей.

Информация – это основное условие конкурентной способности организации. Руководителя интересует информация о физических и юридических лицах, передовой технологии, экономической и финансовой ситуации и т.д. [1]. Оперативная, надежная, достоверная и своевременная информация является основой управленческого процесса, и от того насколько она совершенна, во многом зависит качество управления предприятием. Она может приниматься руководителем к сведению, служить основой будущих решений, расширять знания и кругозор. Без информации невозможна совместная работа в условиях разделения труда, нехватка нужной, как и избыток ненужной информации дезориентирует любую хозяйственную деятельность.

Коммуникации в организационном контексте включают взаимодействие между людьми. Это процесс обмена информацией и передачи сведений между отдельными людьми или их группами. **Организационная коммуникация** – это процесс, с помощью которого руководители развивают систему предоставления информации большому количеству людей внутри организации и отдельным индивидуумам и институтам за ее пределами. Она служит необходимым инструментом в координации деятельности подразделений организации, позволяет получать необходимую информацию на всех уровнях управления [2,3].

В практике наших фирм, организационные коммуникации важны для руководителей по следующим причинам:

1) руководители тратят большую часть времени на коммуникации. Согласно данным многих экспертов, на это уходит 75-95% времени руководителей. Поэтому они должны быть заинтересованы в улучшении данного вида деятельности;

2) коммуникации необходимы для эффективности управления;

3) коммуникации необходимы также для утверждения авторитета и выражения воли руководителя;

4) хорошо налаженные коммуникации содействуют обеспечению организационной эффективности. Если организация эффективна в области коммуникации, она эффективна и во всех других видах деятельности.

В основном на практике различают четыре основные функции коммуникативности в группе или организации в целом:

Контроль – с помощью коммуникативности осуществляется контроль поведения членов группы. В организациях существуют иерархия и формальная соподчиненность, которой работники должны придерживаться. Когда работника, например, просят привести свои действия в соответствие со стратегией компании, коммуникативность выполняет контролирующие функции;

Мотивация – организационная коммуникация усиливает мотивацию, доводя до работников информацию о том, что должно быть сделано, как улучшить работу и т.д.;

Эмоциональное выражение – для большинства людей их работа является первичным источником социального взаимодействия. Коммуникативность, которая осуществляется в группе, является механизмом, с помощью которого члены группы выражают свое отношение к происходящему. Тем самым коммуникативность способствует эмоциональному выражению работников и позволяет реализовывать социальные потребности;

И, наконец, собственно функция *передачи информации* – эта функция связана с ролью коммуникативности в процессе принятия решений. Она позволяет предоставлять данные, которые необходимы индивидуумам и группам для принятия решений, посредством передачи информации для идентификации и оценки альтернативных решений. В настоящее время, по мнению некоторых исследователей перед руководителями стоят серьезные проблемы формирования информационного пространства, связанные, в частности, с увеличением количества информации, необходимой для принятия управленческих решений.

В процессе проведенного исследования были выявлены следующие проблемы организационных коммуникаций в компаниях.

Во-первых, наиболее важным фактором, нарушающим «общность» в коммуникациях между источником и получателем, являются изменения, которые происходят в ее кодировании и расшифровке. Наиболее эффективные коммуникации устанавливаются в том случае, когда процессы кодирования и расшифровки являются единообразными. Когда они становятся разнородными, коммуникации разрушаются. Норберт Винер назвал эту проблему энтропией, т.е. тенденцией процессов человеческого общения к распылению.

Такая тенденция возникает в том случае, когда работники организации имеют различный опыт, используемую лексику, знания, интересы и т.п. В результате этого возникают барьеры для эффективных коммуникаций, что выражается в неточном соответствии кодирования и расшифровки [4].

В нашей практике, компании используют многочисленные руководства и правила, направленные на обеспечение эффективного восприятия управленческой информации в процессе коммуникаций. Основной упор в них делается на то, чтобы снять всякие помехи и барьеры, относящиеся к поведению лиц, получающих деловую информацию.

Очень часто, следствием «неправильных» коммуникаций или отсутствия организационных коммуникаций является снижение эффективности работы целого предприятия. Например, люди работают над каким-либо проектом, но не знают, что иное подразделение в компании работает над таким же или подобным ему вопросом, или похожий проект выполнялся пару лет назад, и задача уже получила решение.

Во-вторых, коммуникационный процесс во многом зависит от наличия четко функционирующей обратной связи, качеством которой определяется, как сообщение было услышано и понято. Отправитель информации ждет, чтобы получатель информации каким-то образом подтвердил факт получения сообщения, степень понимания или непонимания его смысла, иными словами, установил обратную связь. В идеале это должно происходить без промедления (по возможности обуславливаясь заранее), облекаться в форму, соответствующую ситуации, учитывать возможности восприятия.

Сигналами обратной связи при устной передаче информации бывают уточнение, обобщение, выражение чувства. Поскольку они могут быть достаточно слабыми, за реакцией иногда требуется специально наблюдать.

Для руководства в компаниях, обмен информацией можно считать эффективным, если получатель понял идею и произвел действия, которых руководитель ждал от него.

Нужно отметить, что информационный обмен облегчают:

- краткость, ясность, недвусмысленность сведений;
- постоянный контроль над их содержанием, процессами передачи и приема;
- координация процессов обработки информации и др.

Отсутствие обратной связи приводит к тому, что руководитель не в состоянии оценить, насколько эффективно он осуществляет коммуникацию и как ему повысить точность сигналов в будущих коммуникациях.

Руководители используют как прямую обратную связь, так и косвенные методы обратной связи. Например, снижение эффективности производства, увеличение количества прогулов и текучести кадров или плохая координация между подразделениями могут указывать на ухудшение коммуникаций.

В-третьих, существуют различные виды сетей коммуникаций, например: сеть в виде круга, которая является активной, неорганизованной, неустойчивой; сеть в виде колеса – она неактивна, хорошо и устойчиво организована, которые используются во многих казахстанских национальных компаниях.

Проблемы организационных коммуникаций в значительной мере обусловлены различием интерпретации людьми получаемых ими сообщений, в результате чего идеи, закодированные отправителем, искажаются и понимаются получателем не в полной мере.

Наряду с ними, практически во всех организациях существуют и неформальные сети коммуникаций, иногда называемых «фольклором компании». Неформальные коммуникации и способствуют более эффективному функционированию формальной передачи команд и являются весьма оперативной формой распространения информации, но в то же время они довольно часто искажают информацию и невольно становятся препятствием для успешного коммуникативного процесса. Кроме того, в неформальных сетях коммуникации нет четкой структуры распределения ответственности и отчетности.

Наиболее существенными коммуникационными барьерами на организационном уровне являются: преграды, обусловленные восприятием; семантические барьеры; невербальные барьеры; неэффективная обратная связь; неэффективное слушание.

Следовательно, на основе выявленных нами некоторых проблем, предлагаем способы их предотвращения:

- регулирование информационных потоков с учетом их количественных и

качественных характеристик и потребностей получателей информации;

- установление регулярных контактов между потребителями информации путем проведения встреч, бесед, обсуждений, совещаний;

- обеспечение эффективной системы обратной связи;

- внедрение систем сбора предложений посредством анонимной почты, телефонной связи, обсуждения решений в рабочих группах, информационных бюллетеней, публикаций, видеозаписей и др.;

- внедрение электронных средств связи и телекоммуникаций;

- совершенствование системы стимулирования труда персонала;

- повышение качественного уровня менеджмента;

- формирование здоровой деловой среды в организации.

Устранение коммуникативных барьеров позволяет формировать продуктивные организационные коммуникации, способствующие достижению целей организации

Организационные коммуникации сегодня превратились в важнейший ресурс социально-экономического, технического, технологического развития любой организации, они являются как бы катализатором научно-технического прогресса.

Обмен знаниями, информацией является неотъемлемой частью рабочего процесса сотрудников. Люди делятся информацией все время – в вестибюле, по телефону, через электронную почту, и как правило этот процесс не упорядочен. Поэтому повышение качества и скорости этого процесса является первейшей целью, которую должна ставить перед собой любая организация, если она хочет быть конкурентоспособной.

Ценность информации повышается, когда она является достоверной, предоставлена в нужный момент и в полном объеме. И этому немало способствует совершенствование каналов обмена информацией. Применение различных информационных технологий позволяет систематически накапливать знания и структурировать их так, чтобы люди получали нужные данные в нужный момент и не отвлекались на несвоевременную информацию или устаревшие данные.

Список использованных источников:

1. Иванова Т.Ю. Теория организации: Учебник. – М.: КНОРУС, 2016. – 384 с.
2. Андреев В.И. Саморазвитие менеджера / В.И. Андреев. - М.: Дело, 2015. – 200 с
3. Блэйк Р.Р., Мутон Д.С. Научные методы управления / Р.Р., Блэйк, Д.С. Мутон [пер. с англ. И. Ющенко]. – Киев: Высшая школа, 2016. – 210 с
4. Минцберг, Генри. Менеджмент: природа и структура организаций глазами гуру / Генри Минцберг; пер. с англ. О.И.Медведь. - М. : ЭКСМО, 2015. - 463 с

ӘОЖ 351/354

МЕМЛЕКЕТТІК-ЖЕКЕШЕЛІК ӘРІПТЕСТІК САЛАСЫНДАҒЫ МЕМЛЕКЕТТІК РЕТТЕУ

Сұлтанбек Асылзат Әбілашқызы

asilzat_sultanbek@mail.ru

Л.Н.Гумилев атындағы Еуразия Ұлттық Университеті
Экономика факультеті, Менеджмент кафедрасы, 3- курс,
Астана қ., Қазақстан

Ғылыми жетекшісі: Смагулова А.М.

Соңғы жылдары қоғамдағы әртүрлі салаларда мемлекеттік- жекеменшік әріптестік аясында жобаланып, салынған, пайдалануға берілген нысандардың қатары арта бастады. Екі тарапқа да тиімді деп танылған әріптестік мемлекет пен бизнестің бірлесе әрекет етуіне жол ашты.