



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
ЕУРАЗИЯ ҰЛТТЫҚ УНИВЕРСИТЕТІ
ЕВРАЗИЙСКИЙ НАЦИОНАЛЬНЫЙ
УНИВЕРСИТЕТ ИМ. Л. Н. ГУМИЛЕВА
GUMILYOV EURASIAN
NATIONAL UNIVERSITY



Студенттер мен жас ғалымдардың
«Ғылым және білім - 2015»
атты X Халықаралық ғылыми конференциясының
БАЯНДАМАЛАР ЖИНАҒЫ

СБОРНИК МАТЕРИАЛОВ
X Международной научной конференции
студентов и молодых ученых
«Наука и образование - 2015»

PROCEEDINGS
of the X International Scientific Conference
for students and young scholars
«Science and education - 2015»

УДК 001:37.0
ББК72+74.04
Ғ 96

Ғ96

«Ғылым және білім – 2015» атты студенттер мен жас ғалымдардың X Халық. ғыл. конф. = X Межд. науч. конф. студентов и молодых ученых «Наука и образование - 2015» = The X International Scientific Conference for students and young scholars «Science and education - 2015». – Астана: <http://www.eni.kz/ru/nauka/nauka-i-obrazovanie-2015/>, 2015. – 7419 стр. қазақша, орысша, ағылшынша.

ISBN 978-9965-31-695-1

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 001:37.0
ББК 72+74.04

ISBN 978-9965-31-695-1

©Л.Н. Гумилев атындағы Еуразия
ұлттық университеті, 2015

ценностные ориентации работника.

Опыт показывает, что в тех подразделениях, в которых создаются условия для обмена опытом, активизации интеллектуальных и творческих ресурсов руководителей для решения общих и конкретных задач, в том числе и проблем стимулирования, мотивации работников к эффективному труду, наряду с материальными эффективно используются социально-психологические стимулы:

- создание в коллективе положительной психологической атмосферы, способствующей сплочению сотрудников и нацеленности на решение поставленных производственных задач;
- формирование у работников клиентоориентированной направленности в работе, выделение приоритетов качественного обслуживания клиентов;
- закрепление в коллективах творческого отношения к труду, поощрение разумной инициативы и творческой активности, направленной на решение стоящих перед коллективом задач.

Таким образом, для эффективного управления инновационными конфликтами в банковском секторе экономики Казахстана первостепенное значение имеет правильно поставленная работа по управлению персоналом, которая позволяет своевременно предупреждать конфликтные ситуации и разрешать их на основе современного менеджмента.

Список использованных источников

1. Назарбаев Н.А. «Новое десятилетие - новый экономический подъем, новые возможности Казахстана». Послание Президента страны народу Казахстана, Алматы, "Блм", 2010
2. Анцупов, А. Я. Конфликтология : учебник / А. Я. Анцупов, А. И. Шипилов. – М. : ЮНИТИ, 1999. – 551 с.
3. Зиябеков Б. О развитии банковской системы Республики Казахстан // Банки Казахстана. - Алматы, 2008. - №5. - С.21-27.
4. Дудченко В.С. Ситуационные структуры в организации.//Структура инновационного процесса. - М.: ВНИИСИ, 1989 - 12с.
5. Баринов В. А., Баринов Н. В «Организационный подход к управлению конфликтом в кризисной ситуации» Управление персоналом №5 1999 г.
6. Авдеев В.В. Психология решений проблемных ситуаций. – М.: Феликс, 1992 г.
7. Козырев Г.И. Конфликтология. Социальные конфликты в общественной жизни.// Социально-гуманитарные знания, 1999, №1, с.103-121.
8. Официальный сайт Банка ЦентрКредит www.bcc.kz
9. А. Я. Кибанов «Управление персоналом» - М.: ИНФРА-М, 1997 г.

УДК 005(574)

БАСҚАРУ ТЕТІКТЕРІ ЖҮЙЕСІНДЕГІ ТАЙМ-МЕНЕДЖМЕНТТІҢ РӨЛІ

Манақбай Дәмира Бөкейханқызы

damira_mb_94@mail.ru

Л.Н.Гумилев атындағы ЕҰУ Экономика факультетінің 4-курс студенті, Астана,
Қазақстан

Ғылыми жетекшісі – Е.К.Барлықов

Қазіргі жағдайда кез келген кәсіпорын сыртқы ортаның тұрақсыздығына тез бейімделуді, өзгерістерге жылдам әрекет етуді, өзінің бәсекеге қабілеттілігін үнемі арттырып, тиімділігі мен өнімділігін жетілдіріп отыруды көздейді. Осындай тиімділікті арттыру үшін ұйымның басқарушылық қызметіне әр түрлі басқару технологияларын енгізу өте орынды. Тайм-менеджмент технологиялары мен әдістері кәсіпорынның белсенділігі мен

нәтижелігін арттырудың алдыңғы қатарлы құралдарының бірі саналады.

Тайм-менеджмент – тиімділік пен өнімділікті арнайы арттыруға бағытталған, белгілі бір қызметке жұмсалған уақыт көлемін саналы бақылау процесі. Уақытты басқару нақты міндеттерді, жобаларды және мақсаттарға қол жеткізуді жүзеге асыру барысындағы құралдарға, әдістерге және амалдарға өз үлесін қосып, ұтымды жетістіктерге жетуге септігін тигізеді.

Қазіргі таңда мамандар арасында тайм-менеджменттің түпкілікті мән-мағынасы туралы бірыңғай пікір қалыптаспаған. Кейбір зерттеушілер бұл тек жұмыс уақытын ұйымдастыру және басқару процесі деп санаса, өзге ғалымдар толыққанды тайм-менеджмент іскерлік уақыт ресурсымен қатар, жеке уақытты да қамтуы тиіс санайды. Сонымен қатар, мамандар арасында қалыптасқан үшінші пікір бойынша, жоспарлау үшін уақыт мерзімін жеке анықтау қажеттігін (мысалы, жұмыс уақыты бөлігі және жеке уақыт бөлігі) ескеру керек.

Жеке зерттеу пәні – уақыт ресурстарын басқару менеджменттің дербес саласы ретінде XX ғасырдың 60-шы жылдары бөліне бастады. Осы кезеңде адами қарым-қатынастар мектебінің ғылыми зерттеу жұмыстары жаңа деңгейге жетіп, жоспарлау және талдаудың эмпирикалық әдіс-тәсілдері қолданысқа ене бастады. Ғалымдар 1960-1990 жылдар аралығындағы кезеңді классикалық тайм-менеджментке жатқызады, бұл аралықта зерттеу жұмыстары теориялық және қолданбалы салаларға іштей бөлініп, талданды. Бұл кезеңде негізгі екі үрдісті атап өтуге болады, олар: «технологиялық» және «жеке». Технологиялық бағытқа ұзақ және қысқа мерзімді жоспарлау, басымдықтарды қою, бақылау секілді жеке және жұмыс уақытын ұйымдастыру әдіснамасына ерекше назар аударылды. Жеке үрдіс жеке құндылықтарды сезіну, адамның шығармашылық қабілеттерін дамыту, жұмыс және жеке өмірге эмоциялық қанағаттануды зерттеумен байланысты мәселелер қарастырылды [1; с. 98].

Тайм-менеджмент ғылымның жеке бағыты ретінде ең алғаш Голландияда XX ғасырдың 70-жылдары жарияланды, мұнда қызметкерлер мен кәсіпкерлерге арналған уақытты жоспарлауды үйретудің маманданған курстары ашыла бастады. Соңынан уақытты басқару мәселесі АҚШ, Германия, Финляндия және өзге де мемлекеттерге мүддесін салып, осы саланың түпкілікті дамуына қолқа салды. Сонымен қатар, тайм-менеджмент физика, биология, әлеуметтану, психология, философия және уақыт туралы мәліметтері бар өзге ғылым салаларымен тығыз байланысты. Қазіргі таңда бұл салада неміс ғалымы Л.Зайверт, америкалық кәсіпкерлер Ст.Кови және П.Дойль, венгр зерттеушісі Б.Санто ресейлік Г.Х.Попова, А.К.Гастева мен П.М.Керженцева еңбектері, зерттеулері мен амал-тәсілдері кеңінен қолданысқа ие. Тайм-менеджмент қолданыстағы пән ретінде алғашында менеджмент және психология жөніндегі кеңес берушілермен әзірленді. Көптеген басқару, психология және ұйымдық мәдениет жөніндегі мамандар жеке және жұмыс уақытын жоспарлау әдіснамаларын кітап, мақалалар, оқу курстары, коучинг және тренингтер немесе семинарлар формасында даярлады [2; с. 95-97]. Отандық зерттеушілер арасында бұл сала ғылыми тұрғыда енді зерттеліп келеді және жеке уақытты басқаруға көбірек назар бағытталған. Қазіргі уақытта Қ.Домбай, А.Қожақова секілді қазақстандық кәсіпкерлер уақытты тиімді пайдалану мен басқару тәсілдері мен амалдары жөнінде өз тәжірибелерімен бөлісіп, еңбектерін ұсынуда [3].

Корпоративтік басқару тұрғысынан тайм-менеджменттің алар орны ерекше. Бірінші кезекте, бұл уақыт тәртібін орнатудың жаңа жетілген әдістерінің бірі, екіншіден, қойылған мақсаттар мен жоспарлардың уақытында орындалуын қадағалайтын тәсіл. Кәсіпорынға уақытты басқару жүйесін ендіру процесі алғашында басшылық тарапынан орын алуы керек, яғни басшы, бірінші кезекте, өзі үшін жеке тайм-менеджмент технологияларын, кем дегенде жұмыс уақыты бөлігі бойынша енгізуі тиіс.

Көптеген жағдайларда тайм-менеджмент процесі келесі құрамдас элементтерден тұрады:

- Жұмысқа қабілеттілік пен эмоцияларды басқару;
- Басымдықтарды орналастыру;
- Міндеттерді бекіту және қойылу;

- Қойылған мақсаттарға жету;
- Қорытындыға жету.

Тайм-менеджменттің қазіргі әдістемелері қысқа мерзім ішінде өз уақытын ұйымдастыруды сапалы жаңа деңгейге көтеруге мүмкіндік береді. Заманауи тәжірибелерге сүйенсек, көп жылдық зерттеулер нәтижелері, өз уақытын тиімді жоспарлап және ұйымдастыра білетін адам тайм-менеджментпен айналысқанға дейінгі уақыттан кем дегенде екі есеге артық іскерлік белсенділік көрсетеді. Сонымен қатар, бұл әрекетке кететін күш-қуат мөлшері алдыңғы уақыттағыдан аса ерекшеленбейді.

Тайм-менеджменттің негізгі міндеттері:

- Өз қызметінің тиімділігін арттыру;
- Әрекеттердің қалай және қай уақытта орындалуын бақылау;
- Өз істерінің күн сайынғы тәртібін талдау және оны оңтайландыру бойынша шаралар қабылдау;
- Өз уақытын пайдалану техникаларын үйрену және жетілдіру;
- Уақытты пайдалану тұрғысынан тиімсіз әрекет түрлерінен арыла білу;
- Уақытты рационалды жоспарлау, нәтижесінде ең маңызды істер аса қолайлы мерзімде және қажетті мерзімде орындалады;
- Жұмыс уақытымен қоса, жеке уақытты ұтымды ұйымдастыру қабілеті, бұл демалыс үшін қажетті кезеңді тұрақты бөліп отыруға мүмкіндік береді.

Тайм-менеджменттің негізгі қызметтері келесі факторлармен қамтылады:

- мақсатты тұжырымдау;
- уақытты жоспарлау;
- шешім қабылдау;
- бақылау;
- байланыс тиімділігін арттыру.

Кәсіпорын тиімділігін арттыруға бағытталған заманауи тайм-менеджмент технологиялары мен әдістері осы саланың қызметтік технологиядан кешенді пәнге бейімделіп, жеке жұмыстың, жеке тиімділік пен менеджмердің жеке стратегиясының ажырамас негізі болып қалыптасуда. Осындай үдеріс менеджердің жеке уақытын басқаруға берік психологиялық ықпалдың артуымен түсіндіріледі.

Корпоративтік тайм-менеджмент ұғымын қарастырмақ бұрын, ұйымның жалпы уақыт қоры мен әр қызметкерлердің жұмыс уақытын басқару арасында байланыс пен үйлестіру жолдарына мән беру керек. Осыған орай, кәсіпорындардағы тайм-менеджмент екі тұрғыда қарастырылады.

Кәсіпорынның жалпы уақытын ұйымдастыру тарапында, сол кәсіпорынның персоналды басқару әдістері мен саясаты, қабылданған ережелері мен ұйымдық мәдениеті ерекше рөл ойнайды. Жоғарыда атап кеткендей, жалпы ұйымның белсенді әрекетінің мәні әрбір қызметкердің жеке жұмыс процесі, жеке өсу мен шығармашылық қасиеттеріне байланысты. Бұл ұйымның жалпы уақыт қорын ұйымдастыру жағына да тікелей қатысты, сондықтан қолданбалы тайм-менеджмент туралы қарастырған кезде, ұйымның персоналын басқару тұжырымдамаларына негізделуі тиіс. Қазіргі кезде өте анымал және қолданбалы тұжырымдамалар қатарына Management by Learning (MBL), Balanced Scorecard (BSC), Business Process Reengineering (BPR), Total Quality Management (TQM) және Just in Time (JIT) жатады. Бұл жүйелердің басты мақсаты кәсіпорынның бәсекеге қабілеттілігін жоғарылату, жұмыс процесінің сапасын арттыру, сондай-ақ қысқа мерзімде уақыт шығындарын төмендету, басымдықтарды анықтап, тиімділікті арттыру болып табылады [4].

Ұйым уақытын басқарумен тікелей байланысты басқару технологияларының бірінші бөлігі сол ұйымның басқару жүйесімен ықпалдасады. Мұнда жүйе жұмысын ұйымдастыруға ерекше назар аударылады, ал жеке қызметкерлердің уақытын тиімді пайдалану сол дұрыс қалыптасқан жүйенің салдары болып табылады. Қазіргі уақытта бұл бағыт сапаны жаппай басқару (TQM), бизнес-процестердің реинжинирингі, жобалық менеджмент және басқа да

салалар қамтиды. Яғни осылардың барлығы – «фирма уақытын басқару» технологиялары. Екінші бағытта жеке жұмыс уақытын ұйымдастыру негізгі рөл атқарады, яғни мұнда тайм-менеджмент тар мағынада, жеке өсудің технологиялары ретінде қарастырылады. Ал персоналды басқару тұрғысынан қызметкерлерді дұрыс бағытта ынталандыру, біліктілікті арттыруға жағдайлар жасау, жеке өсу үшін іс-шаралар әзірлеу тиімділіктің ең маңызды көрсеткіштері екені мәлім. Сонымен қатар, уақытты кәсіби түрде ұйымдастыруға арналған Дэвид Алленнің «Getting Things Done» жүйесі де өте танымал әдіс саналады және салыстырмалы түрде, аса тиянақты және нақты шешімдер қабылдауға бағытталады [5].

Қазіргі таңда Қазақстанда мемлекеттік бағдарламалар мен жобалардың шамамен 60% мерзімнің бұзылуымен және нәтижелерден ауытқуымен жүзеге асырылуда. Елімізде бағдарламалар мен жобаларды басқару, персоналды басқару секілді салалардың деңгейі әлі де дамуды талап етеді. Осыған орай халықаралық тәжірибеге сүйеніп, АҚШ және Жапон елдерінің жетекші әдістерін қолдану тәжірибесі қолға алынуда. Халықаралық сарапшылардың бағалары бойынша, бұл заманауи технологияларды кеңінен қолдану іс-шараларға кететін қаражаттардың шамамен 15-20 пайызын және уақыттың 20-30 пайызға жуығын үнемдеуге мүмкіндіктер береді [6].

Елімізде тайм-менеджмент технологияларын қолдану көбінесе ұлттық компаниялар мен корпорациялар тарапынан етек жайып келеді. Мәселен, персоналды басқару саласындағы тайм-менеджментті қолдануды алғашқылардың бірі болып 2004 жылы Қазақстан Ұлттық Банкі бастады. Банк персоналымен жұмыс департаменті қызметкерлердің арнайы маманданған кеңес беру орталықтарының мамандарымен тренингтер мен семинарлар өткізіп, тайм-менеджмент пен уақытты басқарудың корпоративтік стандарттарын енгізуді қарастырды [7].

Тайм-менеджментті жалпы кәсіпорын уақытын басқару тұрғысында енгізу бойынша, қазіргі таңда іс-тәжірибеде көптеген апробациялық уақытты пайдалану құралдары бар. Мәселен, корпоративтік тайм-менеджмент қолданысы ақпараттық технологиялар саласындағы автоматтандырылған бағдарламалар көмегімен жүзеге асырылады. Олардың қатарына TM-Helper, SAP HCM, MS Project және т.б. ұйымдастыру және жоспарлау желілері мен бағдарламаларын жатқызуға болады. Іс жүзінде әлемнің және еліміздің көптеген ірі компаниялары мен корпорациялары автоматтандырылған жүйеге толығымен көшкен. Мысалы, Қазақстанда өндіріс процестерін автоматтандыруға және сапаны арттыруға арналған SAP компаниясының SAP ERP өнімі еліміздің «Самұрық-Қазына» Ұлттық әл-ауқат қоры, «ҚазМұнайГаз» ұлттық компаниясы, «Қазақстан Темір жолы» ұлттық компаниясы, «Қазатомпром» ұлттық атом компаниясы, «Қазақстан Халық банкі» АҚ және тағы да басқа фирмаларында қолданысқа енгізілді. Бұл өнімнің Human Capital Management модулінде арнайы уақытты басқару бөлімі қарастырылған [8].

Сонымен қатар, кәсіби ассоциациялардың бастамалары бойынша Қазақстанда Тайм-менеджмент саласындағы білім мен тәжірибені қолдану бойынша іс-шаралардың кешені жүзеге асырылуда. Мысалы, 2010 жылдан бері қызмет етіп келе жатқан «HR менеджерлер Ассоциациясы» Республикалық қоғамдық бірлестігі 2015 жылдың 16 сәуірінде Х Адами ресурстарды басқару жөніндегі конференциясын өткізбек. Конференцияларда адами ресурстарды басқару аясындағы корпоративтік тайм-менеджмент және жеке уақытты басқару бойынша семинарлар мен тренингтер іске асырылды [9].

Қазақстанда бұл құбылыс енді даму үстінде, осыған орай елімізде тайм-менеджментті зерттеу және қолдануды кеңінен ұйымдастыру шараларын жетекші жоғары оқу орындары, сондай-ақ қызметкерлердің кәсіби біліктілігін арттырушы маманданған орталықтар арқылы жетілдіру қажет. ҚР Білім және ғылым министрлігі тарапынан тайм-менеджментті зерттеу, ұйымдастыру және енгізу бойынша қазақстандық оқу бағдарламаларын әзірлеп, халықаралық стандарттарға сәйкес бақылау жүргізуді қолға алғаны жөн. Сондай-ақ, Үдемелі индустриалды-инновациялық даму Мемлекеттік бағдарламасы, Бизнестің жол картасы 2020 және 2011-2020 жылдарға арналған Мемлекеттік білім беруді дамыту секілді мемлекеттік бағдарламалар аясында кадрларды даярлау, мемлекеттік және жеке білім беру

құрылымдарында тайм-менеджментті оқыту аясын дамыту шараларын қарастырған жөн.

Сонымен қатар, тайм-менеджментті қазақстандық ерекшелікке бейімделген салалық қатынаста, мысалы, энергетика, тау-кен өнеркәсібі, металлургия кәсіпорындарында уақытты басқару стандарттарын, ережелерін әзірлеу қажеттігі туындайды. Өкінішке орай, елімізде бірыңғай қазақстандық тайм-менеджмент стандарттары жоқ, осыған байланысты кәсіпорындарда оны енгізу және технологияларын ұйымдастыра білу процесіне ерекше мән беру қажет.

Бизнес, ғылым және білімнің өзара байланысы аясында, жаңа инновациялық жобалар мен бизнес-процестерді әзірлеуде креативті мамандар даярлау қазіргі заманның талабы. Уақытты ұтымды басқару шаралары мен әдістерін қолдану компания иегерлері мен басшыларына бәсекеге қабілеттілікті арттыруға, уақыт шығындарын төмендетуге, сондай-ақ компанияны басқаруды жетілдіріп, қосымша пайда алу мүмкіндіктерін ашады. Сондай-ақ, Қазақстанда әлемдік экономикалық және менеджменттің ең жаңа жетістіктеріне негізделген, қазіргі бәсекеге қабілетті басқару әдістерін енгізудің жаңа фазасына өтуге сапалы түрде алғышарттар жасалынады. Бұл өз кезегінде мемлекеттік, қоғамдық және бизнесті басқарудың барлық деңгейіндегі сапалы өзгерістерге әкеліп, өзгерістерге тез икемделіп, қызметтерді ұтымды бақылауға әкеледі.

Қазіргі таңда әлемдік тәжірибе уақытты басқару маңызы мен оны практикада қолданысының тиімділігін көрсетіп келеді. Қазақстан да бұл тәжірибені дамытып, корпоративтік деңгейде қолдану жүзеге асыру үстінде. Тайм-менеджмент саласын ілгері дамыту нәтижесінде, инвестициялық тартымды жобалар мен бизнес-процестерді ұйымдастыру үшін тартылған шетелдік менеджерлермен әдістемелік тәжірибе алмасу мүмкіндіктері ашылады.

Қорытындылай келе, тайм-менеджмент – кәсіпорынды басқарудағы жаңа бағыттардың бірі. Кәсіпорындар тарапынан оны енгізу заманауи соңғы үрдістердің бірі болып келеді. Тайм-менеджмент технологиялары қазіргі таңда теориялық және практикалық жағынан жан-жақты зерттеліп, қолданыста жоғары нәтижелілікті көрсетуде. Уақытты тиімді пайдалану, уақыт қорын ұтымды ұйымдастыра білу кез келген кәсіпорынның бәсекеге қабілеттілігін арттырып, қызметінің тиімділігі мен нәтижелігін жаңа деңгейге көтеретіні сөзсіз.

Қолданылған әдебиеттер:

1. Завалишина, Д. Н. Инженерная психология : теория, методология и практическое применение : учеб. пособие по инженерной психологии / Д. Н.Завалишина и др. ; под общ. ред Б. Ф. Ломова. - М., 1977. - 236 с.
2. Гранин, Д. А. Выбор цели. Эта странная жизнь / Д. А. Гранин. - М., 1975. - 114 с.
3. <http://tengrinews.kz/books/sostavlen-top-13-samyih-populyarnyih-knig-kazahstanskoy-249114/>
4. И.В.Бондаренко Прогрессивный менеджмент – эффективное управление предприятием // <http://www.progressive-management.com.ua/home/effectiv-management-effektivnoe-upravlenie>
5. Глеб Архангельский "Организация времени: от личной эффективности к развитию фирмы" // <http://www.improvement.ru>
6. Концепция развития проектного менеджмента в Республике Казахстан на 2010 – 2020 годы // <http://www.spmrk.kz/biblioteka/nashi-publikatsii/109-kontseptsiya-razvitiya-proektnogo-menedzhmenta-v-respublike-kazakhstan-na-2010-2020-gody.html>
7. Национальный банк Казахстана: ТМ-семинар // <http://www.improvement.ru/consult/corp/nationalkz/>
8. Решение «Управление ресурсами предприятия» на базе платформ SAP // http://www.cbs.kz/about/subsidiaries/cbs_erp/erp-and-bi/erp_sap/
9. HR-конференция 2015 // http://www.skcu.kz/index.php/ru/?option=com_content&view=article&id=1444