



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

Мухаметқанова Айымгүл Жанатханқызы

Aiko_26.1994@mail.ru33

Л.Н.Гумилев атындағы Еуразия Ұлттық университеті

«Менеджмент» мамандығының 3-курс студенті

Астана, Қазақстан

Ғылыми жетекшісі э.ғ.к., доцент

Бакирбекова А.М.

Қазіргі таңда әлемдегі ең көп талқыланып отырған тақырыптардың бірі – ол көшбасшылық тақырыбы. Көшбасшылар әр қоғамда болған және өзінің маңыздылығына қарай мыңдаған жылдар бойына талас пен пікірсайыс тудырып отырған құбылыстардың бірі. Бұл ұғым тарихшылар мен философтар үшін өте үлкен қызығушылыққа ие, дегенмен осыған қарамастан көшбасшылықты әкімшілік жағынан қарастырып, зерттеу тек жиырмасыншы ғасырдың басында ғана басталған еді. Соңғы жүз жыл ішінде ғалымдар мен жазушылар «көшбасшылық» түсінігіне жүздеген анықтамалар ұсынды. Бір американдық ғалым көшбасшылықтың үш жүзден аса анықтамасын санап, қарастырған. Әркім өзінше түсініп, түсініктеме беретін бұл тақырыптың актуалдылығы күннен күнге артуда. Ендеше ғалымдардың көшбасшылыққа қандай түсініктеме бергендігін қарап көрелік:

— П.Друкердің айтуы бойынша, бұл адамның көзқарасын жоғарырақ деңгейге, стандарттарға көтеру және сонымен қатар тұлғаны қалыптастыру мүмкіндігі;

— Дж.Хэмпилдің берген анықтамасы бойынша көшбасшылық дегеніміз ортақ мәселелерді шешуге бағытталған, топшілік қарым – қатынастардың жүйесін қамтамасыз ететін іс – әрекеттердің тізбектелген жүйесі болып табылады;

— ал, М.Мескон, М.Альберт, Г.Контц сияқты ғалымдар тобы көшбасшылыққа мақсаттарға жету үшін, жеке тұлғалар мен адамдар тобын жұмыс жасауға ынталандыру(итермелеу) қабілеті деген анықтама береді.[1]

Көріп отырғанымыздай, әр ғалым көшбасшылық түсінігіне әртүрлі түсініктеме береді. Дегенмен, бұл анықтамаларға ортақ төрт түрлі компонентті бөліп қарастыруға болады. Олар:

1. олардың әрқайсысы көшбасшының ізін жалғастырушылар болуы қажет екендігін көрсетеді. Ешбір адам өзінің соңынан еретін және оларға жетекшілік ететін адамдары болмаса көшбасшы бола алмайды.

2. анықтамаларда көшбасшының бағыныштыларына қатысты ықпалының керсінше бағыныштылардың көшбасшыға қатысты ықпалына қарағанда көбірек екендігін көрсетеді.

3. көшбасшылық ортақ топтық мақсаттарға жету үшін қоластындағы адамдарға белгілі бір деңгейде ықпал етуді білдіреді.

4. Көшбасшы бағытты анықтайды және сол бағытқа өзінің қоластындағы адамдарды бағыттайды.

Соңғы, төртінші компонент, біздіңше, көшбасшының ең маңызды рөлдерінің бірі. Себебі, жақсы көшбасшы – ол ағартушы, ашушы адам болып табылады. Олар үнемі бұрын-соңды ешкім жасамаған, аспаған жаңа бағыттарды іздейді. Олар барға қанағат деп отырмайды, сонымен қатар көшбасшылар компанияның мақсатына жету барысында өз қоластындағы адамдарына сенім білдіріп, олардың көмегіне жүгінеді. Осының барлығын жүзеге асыру үшін көшбасшы ұйым алдындағы ашылатын мүмкіндіктерді болжап қана қоймай, оны жүзеге асыру барысында туындайтын қиындықтар мен проблемалардың да алдын-алуға міндетті. Сөзіміз неғұрлым өтімді болуы үшін осы айтылған теориялық мәселелерді практика жүзінде қарастырып көрелік.

Қазақстандық банктердің бір – бірінен айырмашылығы жоқ кезең артта қалды. Қазіргі таңда әр банктің өз мақсаты, өз стратегиясы және өз пәлсапасы бар. Қазіргі таңда осы

нарықта өз орны бар және өте қарқынды дамып келе жатқан банктердің бірі «Каспи банк». Kaspi bank қызметтінің сапасына мән беретін және еліміздегі ең ірі филиалдар жүйесі бар банк болып табылады. Бұл банктің тағы бір ерекшелігі оның көрші нарықтарға емес отандық банктер нарығына бағытталуы болып табылады.

Егер банк тарихына көз жүгіртетін болсақ, 1991 жылдың 1 қаңтарында ҚР Президенті Н.Ә.Назарбаевтың жарғысымен «Әл Барақа Қазақстан» Халықаралық банкі құрылып кейіннен оның құқықтық мұрагері «Каспийский» Банкі» ЖАҚ болды. Осы кезеңнен бастап банк Қазақстанның қаржы нарығында өзінің қызметтерін ұсынып келеді. 2003 жылдың 1 тамызында ҚР «Акционерлік қоғамдар туралы» Заңына сәйкес «Каспийский» Банкі» ААҚ «Каспийский» Банкі» АҚ болып өзгертіліп қайта тіркеуден өтті. Банк тарихындағы елеулі оқиға 2006 жылы орын алды. Осы кезеңде әлемнің дамушы нарығындағы ең табысты инвестициялық қорлардың бірі «Бэринг Шығыс Прайвит Эквити Фанд» «Каспийский» Банкінің акционері болып келді және банктің билік басына Вячеслав Константинович Ким келді. Осы уақыттан бастап банк тарихында жаңа кезең, жаңа идея, жаңа бағыт басталды деуге болады. [2]

Қазақстандағы АҚШ елшілігінің қаржылық қолдауымен жүзеге асырылған Сандж зерттеу орталығының берген мәліметтері бойынша жүргізілген сауалнама негізінде Kaspi bank алғашқы орынға ие болған.

Кесте 1. Қазақстандағы банктердің рейтингі.

№	Банктердің атауы	Жүгінулер саны	Жүгінулер үлесі
1	«Kaspi bank» АҚ	84	17%
2	«БТА банк» АҚ	81	17%
3	«Альянс банк» АҚ	80	17%
4	«Қазақстанның халықтық жинақтау банкі» АҚ	78	16%
5	«Казкоммерцбанк» АҚ	76	16%
6	«БанкЦнтрКредит» АҚ	70	15%
7	«АТФБанк» АҚ	58	12%
8	«Евразиялық банк» АҚ	46	10%
9	«Цеснабанк» АҚ	38	8%
10	«Темірбанк» АҚ	30	6%
Ескерту: [3] әдебиеттен алынды			

Берілген кесте негізінде Kaspi bank тұтынушылардың сеніміне ие екендігін көруге болады.

Дегенмен, банк тарихынан келеңсіз және қиын кезеңдерді де көруге болады. Мәселен, 2008 – 2010жж әлемдік қаржылық дағдарыс Қазақстандық банктер үшін көптеген қиындықтар алып келген болатын. Кейбір банктер мемлекеттен қаржылық көмек алып жатқанда Kaspi bank өз күшіне сеніп, осы қиын кезеңнен сәтті шыққан еді. Келесі жағдай 2014 жылдың ақпан айында орын алған sms – шабуыл болатын. Шабуыл салыстырмалы түрде аса үлкен шығындар әкеле өойған жоқ, дегенмен осы типтес шабуыл нәтижесінде банктің жабылып қалуына да әкелу мүмкіндігі бар екендігін айта кеткен жөн. Бұл жағдайдың ешбір аса қатты зардаптарының болмауы банктің менеджментінің дұрыс әрі тиімді жұмысының нәтижесі екені айдан анық. Бұл жағдайда банк стандартты емес шешімдерге барғандығын және осының арқасында клиенттердің сенімі мен өз банкінің статусын сақтап қалғандығын айтқан жөн. Әдетте осындай шабуыл кезеңінде банктер қолма – қол ақшаны сыртқа шығармауға тырысады. Ол үшін олар филиалдарын уақытынан ерте жабады, ақшаны шешкені үшін комиссиялық төлем көлемін арттырады, банкоматтарды ажыратады. Ал kaspi bank бұл жағдайда мүлдем басқа жолмен жүріп, өз клиенттеріне кассаларда ақша бар екенін көрсетіп бақты. Ол үшін барлық жерлерден қолма – қол ақша әкелуге ресурстардың барлығы бағытталған еді. Нәтижесінде, банкке деген клиенттердің сенімі арта түсті ал банк бұл

мәселені сәтті шешіп өз қызметін одан әрі жалғастыруға мүмкіндік алды. [2]

Осындай банктің әртүрлі жағдайлардан жол тауып шығуында және оның қазіргі таңда нарықта қарқынды дамуында осы банкті басқарып отырған адамның еңбегі зор екендігін атап өткен жөн.

Вячеслав Константинович Ким 1969 жылы Алматы қаласында дүниеге келген. Алматы мемлекеттік университетін бітірген ол өзінің кәсіпкерлік ісін 14 жыл бұрын бастаған. Қазіргі таңда «Форбс» журналының рейтингі бойынша қазақстандық ең бай адамдардың қатарына кіреді. 2006 жылдан бастап Каспи банктің директорлар кеңесінің төрағасы және акционері болып табылады. [2]

2014 жылғы ақпан айындағы СМС – шабуылдың нәтижесінде Каспи банк 40 млрд теңге немесе банктегі бүкіл депозиттердің көлемінің 12,6% жоғалтқанына қарамастан, жыл қорытындысы бойынша өз активтерін 13,17% яғни 986,35 млрд теңгеге, ал капиталын 24,92% яғни 116,17 млрд теңгеге өсірген. [4] Бұл көрсеткіштің өзі ұйымды басқарып отырған адамдардың стратегиялық мақсатты дұрыс қоя алатындығын және форс – мажорлық ситуацияда дұрыс басқарушылық шешім қабылдай алатындығының көрсеткіші болып табылады.

Каспи bank Қазақстандағы ең қарқынды дамып келе жатқан және табысты кәсіпорындардың бірі екендігін айтқанбыз. Ал теориядан белгілі болғандай кез –келген кәсіпорынның табысты болуы немесе құлдырауға ұшырауы оны басқарып отырған адамға тікелей байланысты екені анық. Сол сияқты Каспи банктің де жетістікке жетуінде оның директорлар кеңесінің төрағасы Вячеслав Ким мырза мен басқарма төрағасы Михаил Ломтадзенің еңбегі ерен екені айқын. Көшбасшылық туралы айтқан кезде адамның кәсіби қабілеттері мен жеке қабілеттеінің де үлкен маңызға ие болатындығы анық. Біздіңше, банкті осыншалық табысқа жеткізген Ким мырзаның табыстылығының мынадай факторларын бөліп қарастыруымызға болады:

1. Әрине, ол басқарушының кәсіби біліктілігі мен тәжірибесі;
2. Ким мырзаның жеке бас қасиеттері. Жігерлілік пен қалыптасқан ситуациядан шығу үшін танытатын қайсарлылығы яғни алған бетінен қайтпай соңына дейін баратын қасиеті. Бұл туралы Ким мырзаның айтқан сөзі : « Чемпион болғың келсе чемпионмен күрес»
3. Көрегендік саясат жүргізе білуі және «кәсіпкерлік түйсіктің» болуы. Яғни алда болатын жағдайларға болжам жасай білу, соған байланысты стратегиялық және тактикалық мақсаттарды дұрыс анықтау.
4. Стандартты емес шешімдер қабылдау.
5. Жаңашылдыққа деген ұмтылыс. Жаңа басқарушылық және қаржылық шешімдерге жол беру.
6. Дұрыс маркетингтік ход.
7. Дұрыс қойылған кадрлық саясат, кәсіпкерлік пәлсапасы.

Қазіргі таңда Қазақстанда менеджменттің енді дамып келе жатқандығы белгілі. Осы орайда «қазақстандық менеджмент» қандай болуы керек деген сұрақ жиі талқылануда. Біреулер оны жапондық менеджментке, біреулер батыстық менеджментке негізделуі керек дейді. Ал, біздіңше, «қазақстандық менеджмент» ол жапондыққа да, батыстыққа да ұқсамайды, себебі бұл жердің тұрғылықты халқының ментолитеті мен психологиясын ескерсек, біздегі бизнестің дамуының өзіне тән ерекшеліктері бар екендігін байқаймыз. Ким мырзаның тәжірибесінен көріп отырғанымыздай, табысты басқарушы, бизнесмен болу үшін шет елде оқып, білім алудың міндетті емес екендігін байқаймыз. Әрине, қазақстандық менеджменттің толық қалыптасып үлгермегені анық, дегенмен осы мәселені қолға алған жас буын өкілдері, болашақ менеджерлер үшін мынадай табыстылық көрсеткіштерін ұсынамыз:

1. Өз еліне, жеріне деген сүйіспеншілік. Себебі табысқа жетем деген адам өз ісін және сол ісін жүзеге асырып отырған елін сүйуге тиісті. Онсыз адам тек «ақшаның құлы» болып кету қаупі бар;
2. Өз ісін кәсіби түрде жақсы білуі және тәжірибе жинау;
3. Жеке бас қасиеттері: жауапкершілік, жігер, ынта, еңбекқорлық т.б.;

4. Жаңашылдыққа деген ұмтылыс және стандартты емес ойлау, стандартты емес шешімдер қабылдаудан қорықпау;
5. Компанияның стратегиялық және тактикалық мақсаттарын дұрыс анықтай білу;
6. Кадрлық саясатты дұрыс жүргізу;
7. Мотивациялау жүйесін жетік меңгеру.

Пайдаланылған әдебиеттер:

1. www.menedjeram.ru
2. www.kaspibank.kz
3. Отчет по результатам изучения мнения клиентов банков «Доступность банковского кредитования в Казахстане 2012» // Қазақстандағы АҚШ елшілігінің қаржылық қолдауымен негізінде Сандж зерттеу орталығымен дайындалған. Астана 2012
4. www.forbes.kz

УДК 330.34.

ИННОВАЦИОННАЯ ПОЛИТИКА В КАЗАХСТАНЕ

Маканова Адина Талгатовна

makanova213@mail.ru

студентка 2 курса ЕНУ им. Гумилева, Астана, Казахстан

Научный руководитель: к.э.н., доцент Дуйсембаев А.А.

Термин «инновация» был введен в научный оборот известным экономистом И. Шумпетером. Инновация – продукт, попавший в сферу производства, реализованный в этой сфере и приведший к его значительным изменениям [1].

Инновации способствуют развитию технической или хозяйственной системы, достижению ею оптимального состояния. В то же время неожиданно появившееся новшество может и негативно повлиять и на этот процесс или нарушить нормальный ход текущей работы. Потребность в инновациях возникает у фирмы под воздействием внешних (обострение конкурентной борьбы, задачи завоевания новых рынков, появление новых знаний и проч.) и внутренних факторов (неблагоприятные условия труда, рост затрат, несоответствие между тем, что есть, и тем, что должно быть, и т. п.).

В целом по стране инновационно активными в 2008—2009 годах были признаны лишь 4% предприятий. В 2010 году доля инновационной продукции составила 0,66% ВВП. Это низкий результат. Например, доля инновационно активных предприятий в США составляет порядка 50%, в Турции — 33%, в Венгрии — 47%, в Эстонии — 36%, в России — 9,1% [2].

