



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.enu.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

саясаты туралы сөз қозғағанда аутсорсингті де айттып кетті:

«Жаңа экономикалық саясат табыстылығының басты шарты **кадрлар** арқылы нығайтылуға тиіс. Бұл үшін біз:

- Басқарушылық ресурсын жетілдіруге тиіспіз әрі бұл үшін бізде резервтер бар.

Менеджменттің жаңа құралдарын және мемлекеттік сектордағы корпоративтік басқарудың қағидаларын енгізу қажет.

- Мұнымен бір мезгілде халықаралық еңбек бөлінісінен пайдалы жағын алуымыз, атап айтқанда, біздің жаңа бағытымыздың бірқатар міндеттерін іске асыру үшін **аутсорсинг** бағдарламалары арқылы сыртқы кадр ресурстарын тартуымыз керек. Біз сонымен қатар ашық нарықтағы ең үздік шетел мамандарын тартуға және оларды елімізге жұмысқа шақыруға тиіспіз.

Кең көлемді халықаралық тәжірибесі бар әрі білімді басқару кадрларды пайдалану **екі** бірдей нәтиже береді: біз өндірісіміздің менеджментін жаңғыртумен қатар, өзіміздің отандық кадрларымызды үйретеміз. Бұл - біз үшін жаңа тәжірибе.»

Елбасымыздың өзінің жолдауына сәйкес шетелдік компанияларды елімізге көптеп тартып, оларға жағдай жасау. Сонымен қоса өзіміздің де болашақ кадрларымызды-студенттерімізді үйретеміз, оларға өздерін көрсетуге мүмкіндік береміз. Қазақстан нарығында жұмысын жанадан бастаған шетелдік компаниялар үшін аутсорсинг және аутстаффинг жергілікті заңнаманы білместіктен туындайтын тәуекелдерді төмендету мүмкіндігін тудырады.

Жаңа кадр саясаты Жаңа экономикалық саясат табыстылығының басты шарты кадрлар арқылы нығайтылуға тиіс. Жолдауда айтылған жаңа кадр саясаты мемлекеттік қызмет беделін өсіріп, еліміздің абыройын асыра беретіндігі сөзсіз.

Аутстаффингтің де, аутсорингтің де, тұрақты жұмыстың да нақты әр адам үшін өз кемшіліктер мен артықшылықтары бар. Жұмыс тәжірибиесі мол, жоғары дәрежелі маманды аутстаффинг және аутсоринг онша қызықтырмайды, ал студент үшін осындай қосымша табыс табу-бұл тек ақша табу мүмкіндігі емес, университетте оқып жүріп тамаша мансапқа қол жеткізуге мүмкіндік.

#### **Қолданылған әдебиет**

1. Н.Ә. Назарбаевтың халыққа жолдаған «Қазақстан-2050» стратегиялық жоспары.
2. Аникин Б.А., Рудая И.Л. «Аутсорсинг и Аутстаффинг. Высокие технологии менеджмента» // оқу құралы Москва Инфра-М 2009 ж. 76,288б
3. <http://www.elite.kz>

УДК 331.5 (574)

### **ЛИДЕРСКИЕ ФАКТОРЫ ДЛЯ ОБЕСПЕЧЕНИЯ ЭФФЕКТИВНОГО ГОСУДАРСТВЕННОГО УПРАВЛЕНИЯ**

**Советова Молдир Биржановна**

moldir\_s@list.ru

Студентка 2 курса специальности «Государственное и местное управление»,

ЕНУ им. Л.Н.Гумилева, г. Астана, Казахстан

Научный руководитель – Б.С.Толысбаев

*«Лидерство – это загадочное, ускользающее качество. Существование его легко признать, трудно описать, еще труднее использовать на практике и уже невозможно создать это качество в других»*

*Д. Кэмбелл*

В 2012 году Президент Республике Казахстан 14 декабря сделал послание народу Казахстана. В своем послании он описал Стратегию «Казахстан-2050»: новый политический курс состоявшегося государства. Основной целью в послании является формирование нового вида государственного управления. То есть, поставлена задача о необходимости создания профессионального государственного аппарата, внедрение метода по отбору кадров на государственную службу, прошедших профессиональную подготовку.[1] Чтобы осуществить эти задачи, необходимы кадры способные эффективно выполнять управленческие функции, профессионалы способные взять на себя роль лидера и обладающие лидерскими качествами.

Одним из главных задач в современном мире, быстро меняющимся как в политическом, экономическом так и социальном отношении для любого государства, является создание быстро реагирующего на внешние факторы структуры управления.

Поэтому для создания эффективной модели государственного управления требуется всестороннее изучение. В последнее время при рассмотрении государственного управления и способов управления обращение внимания на его эффективность является актуальным. В теории государственного управления достижение эффективности управления определено отношением между достижениями и затратами на него.

Лидерство является важнейшим фактором в эффективной управленческой службе. В науке «лидерство» рассмотрено в двух аспектах, как «Политическое лидерство» и «Лидерство в организации». Несмотря на то что у обоих есть сходство в области управления есть различия в содержании. Политическое лидерство в науке связывают отношением между народами (нациями) и государством. Основное отличие политического лидерства: нет прямой связи между лидером и его последователями. Отношение между ними в обществе осуществляются с помощью средств массовой информации и бюрократическими инструментами.

В данное время в Казахстане проведено большое количество исследований большинство из них направленно на изучение политического лидерства. Эту тенденцию в науке можно объяснить с получением независимости в Республике Казахстан, созданием гражданского общества и избрание демократическим путем первого президента. Лидерство в управлении мало встречаются в научно исследовательских работах.

«Лидер» (с анлийского языка «leader») и «лидерство» (с анлийского языка «leadership») вышло от корня слов «lead» («дорога», «направление»). В давние времена английские моряки использовали значение этого слова , как «ship») то есть корабль, указывающий направление. Поэтому люди указывающие направление называли «лидерами»[2.]

Несмотря на то что, начиная с XX века и до сегодняшнего дня в научно-исследовательских работах нет единого понятия о лидерстве. В Оксфордском словаре значение слова «лидер» появился приблизительно в XIII веке. А понятие «лидерство» не применялось вплоть до начала XIX. Р. Стокдил описал использование термина «лидерство» с 1800 года. Одним из первых Ч. Кули в 1902 году описал «лидерство как центр групповой тенденции» Ученные изучавшие лидерство давали разные толкования понятию лидерства. Например: Дж. Терри «лидерство» - влияние на определенную группу людей для достижения определенной цели. Р. Танненбаум, И. Вешлер а также Ф. Массарик считают что лидерство позволяет с помощью коммуникативных тенденций достичь цели направленный на межличностные отношения. Таким образом, Р.Стокдил систематизировал понятие «лидерство». В 1974 году в своей книге « О понятии лидерства», он структурировал все возможные значения и идеи насчет них.

В 1971 году Б.Д. Брагин в своём труде « Руководство и Лидерство» показал различия между этими двумя понятиями.

Таблица 1 – Сравнение лидерства и руководства

Возникающие вопросы	Лидерство	Руководство
---------------------	-----------	-------------

Что рассматривает?	Взаимоотношение в группе	Официальное отношение в группе
В каких случаях замечаются?	В микрогруппах	В макрогруппах
Как возникают?	В стихийном порядке	Выбираются или назначаются
Как зависят от настроения в группе?	Зависит от настроения в группе, неустойчиво	Устойчивое
Как используют санкции?	Неизвестно	Используются по установленным заранее правилам
Основа власти	Личностное влияние	Официальный статус
Характер принятия решения	Прямой	Скрытый
Степень влияния	Малые группы	Широкое влияние (социальное)

*Примечание-составлено из данных [3]*

Позднее приведенное Б.Д. Брагиным сравнение официально было утверждено и впоследствии стало объектом дискуссий. Лидерство может быть как официальным так и не официальным. Сравнивая эти понятия нужно понять что, только их сочетание приведет к эффективному управлению. Для достижения такого рода эффективного управления, необходимо власть, установленная групповой нормой (официальное лидерство), так и обеспечения доверия и поддержки (неофициальное лидерство). Если с официальное лидерство дается вместе с должностью управляющего, то неофициальное лидерство необходимо заработать, вдохновляя людей.

Развитие лидерства в секторе государственного управления не редкое явление, так почему же эта проблема настолько актуальна? Это связано с тем чтобы обеспечить решение социальных и экономических проблем, улучшенное качество государственной службы, изменение кадровой политики, внедрение инновационных и профессиональных методов в систему управления, прозрачность в государственном аппарате.

Нынешние лидеры вынуждены принимать решения, отталкиваясь от неизвестности и неустойчивости внешней среды. Поэтому требования к их управленческим способностям соответственно увеличиваются.

Немногие способны решать разнообразные проблемы и выполнять свои обязанности в сложных ситуациях. Наоборот как показывает зарубежный опыт, они проходят специальные тренинги, в ходе которых они улучшают свои навыки и получают необходимые знания. Необходимость улучшения системы управления, поиск методов и доказательство эффективности повышает интерес специалистов. Рассмотрение зарубежного опыта очень важно для внедрения их в систему управления Казахстана.

Главы государств развитых стран приняли документы о компетенции лидерства. Например: Бельгия, Германия, Ирландия, Италия, Польша, США и Канада.

С середины 80-го года XX века США начали внедрять основные понятия "Новый государственный менеджмент", государство США начали развивать компетенцию и особенности лидерства. "Модель компетенции лидерства" был официально принят в 1984 году. Основная цель данной модели является обновление государственной системы и повышение эффективности. Для подготовки этой системы было проведен опрос между 20 тысяч лидеров, таким образом выявилось основных 27 навыков. Эти данные, во-первых, помогли создать систему выбора кадров. Основные 5 навыков данной системы показаны на таблице ниже :

Таблица 2- Основа компетенции лидерства в государственном секторе США

№	Компетенция	Характер	Деловые навыки
1	Управление изменениями	Способность проводить изменения для общих целей группы.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Новаторство</li> <li>• приспособленность</li> <li>• Понимание внешней среды</li> <li>• Стратегическое мышление</li> <li>• Устойчивость</li> <li>• Постоянное обучение</li> <li>• Заинтересованность</li> </ul>
2	Управление персоналом	Способность управлять людьми для общих целей группы. Решать споры	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Развитие персонала</li> <li>• Сбор команды</li> <li>• Управление конфликтами</li> <li>• Понимания культурных аспектов</li> </ul>
3	Достижение цели	Достигать общих целей и оправдывать надежды. В соответствии со знаниями правильно оценивая ситуацию прийти к правильному решению.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ответственность</li> <li>• Способность решать проблемы</li> <li>• Храбрость</li> </ul>
4	Управление ресурсами	Уметь управлять человеческими, денежными и информационными ресурсами.	Управление капиталом Управление современной техникой управление человеческими капитал
5	Создание союза	Установить хорошие отношения с ведомствами, международными организациями, федеральными агентствами.	Связываться письменно Связываться вербально Устанавливать связь понимание политических факторов



Рисунок 1 - Использование модели компетенции лидерства в США [4]



Достижение  
результата

Способности  
коммуникации

Способности  
коммуникации

## Рисунок 2 - Использование модели компетенции лидерства в Великобритании [5]

Республика Казахстан находится на современном этапе процесса создания нового типа управленческих кадров в системе государственного управления, что ставит новые требования к качеству их подготовки и профессиональному потенциалу. Правительство для развития тенденции лидерства и его осуществления, создает все необходимые меры для создания правовой и нормативной базы.

### Список использованной литературы:

1. Стратегия «Қазақстан-2050». Послание Президента Н.А.Назарбаева народу Казахстана.
2. Адаир Д. Психология лидерства / перевод с англ. М.Котельниковой. М.: Эксмо, 2005. – 320с
3. Виханский О.С, Наумов А.И. Менеджмент: учебник / О.С Виханский, А.И Наумов. – 4-е изд., перераб. и доп. – М.: Экономистъ, 2006-670с.
4. United States Office of Personal Management // Guide to senior Executive Service Qualifications. United States of Personal Management, Washington. September 2012. -39
5. Лобанов В.В. Модернизация государственного управления: проблемы и решения // вопросы государственного и муниципального управления. №2, 2010. с.136-145

### УДК 339.13

## ОТАНДЫҚ КӘСІПКЕРЛІКТЕГІ МАРКЕТИНГТІК ТАЛДАУ МЕН ЗЕРТТЕУЛЕРДІ БАСҚАРУ

### Турсынбеков Жарқын Уалиханұлы

Е.А.Бөкетов атындағы ҚарМУ-нің 2-ші курс магистранты

Ғылыми жетекші - э.ғ.д., профессор Садуов А.Ж.

Халықаралық деңгейді қамтыған қаржылық-экономикалық дағдарыстың өршіп, отандық нарықтағы экономикалық ахуалды нашарлатқаны барлығымызға мәлім. Осы келеңсіз жағдай жалпы елдегі өндіріс орындары мен кәсіпорындарының қызмет атқаруына кері ықпалын тигізіп, әсіресе шағын және орта бизнес саласы өндірісі аясында қаржылық тапшылықтар, дер кезінде төлемдерді жүргізе алмау, әріптестермен есеп айырыса алмау, несие пайызын уақытылы төлей алмау сияқты мәселелер туындады. Осы мәселелер шаруашылық субъектілердің өнеркәсіптік, оның ішінде, тауарлық, бағалық, өнімдерін өткізумен байланысты жалпы маркетингтік саясатты жаңартуды, қазіргі заманғы тұтынушылар талаптарына сай жандандыруды, инновациялық тәсілдемелерді қолдануды талап етуде.

Тұтынушылардың көңілінен шығатын, олардың талаптарын орындау, бүгінгі күнгі талапқа сай өндіріс ошақтарын қалыптастыру осы заманғы өнеркәсіптік саясатты әзірлеуді қажет етеді. Жалпы қандай мекеме болмасын өздерінің тұтынушылық нарықтары қажеттіліктерін ең алдымен ескеру арқылы, оларды толығымен қанағаттандыру арқылы халықаралық нарықтарға шығуға ұмтылады.

Нарықтық экономика жағдайында қызмет атқару, кәсіпорынның ұйымдастырушылық –