

ISSN 1728-5402

Абай атындағы Қазақ ұлттық педагогикалық университеті

ХАБАРШЫ

«Экономика» сериясы

№4(66), 2020

Алматы

Абай атындағы Қазақ ұлттық педагогикалық университеті
Казахский национальный педагогический университет имени Абая
Kazakh national pedagogical university named after Abai



ХАБАРШЫ

«Экономика» сериясы
Серия «Экономическая»
«Economic» series
№4(66)

Алматы, 2020

Абай атындағы
Қазақ ұлттық педагогикалық
университеті

ХАБАРШЫ

«Экономика» сериясы,
№4(66), 2020

2003 ж. бастап шығады.
Шығару жиілігі – жылына 4 нөмір

Бас редактор:
Б.Д. Иманбердиев –
экон.ғыл.д., профессор

Бас редактордың орынбасары:
А.С. Смагулов – *экон.ғыл.д., профессор*

Редакция алқасы:
К.Н. Нарисбаев – *ҚР ҰҒА академигі,*
экон.ғыл.д., профессор,
Г.Б. Нурлихина – *экон.ғыл.д., профессор,*
К.Р. Касенов – *экон.ғыл.д., профессор,*
Е.К. Калдыбаев – *экон.ғыл.д., доцент,*
Victor Pou Serradell – *Phd doctor*
universitat intarnacional de Catalunya
(Испания),
Б.А. Токсабаева – *экон.ғыл.д., профессор*
(Қырғызстан),
В.Рудзкене – *ScD, Assoc. professor* (Литва),
М.М. Перез – *PhD, professor* (Испания),
К.Д. Джумабаев – *экон.ғыл.д., профессор*
(Қырғызстан),
А.В. Череп – *экон.ғыл.д., профессор*
(Украина),
Е.В. Вознюк – *экон.ғыл.д., профессор*
(Латвия),
А.К. Адельбаева – *магистр-оқытушы*
(жауапты хатшы).

© Абай атындағы Қазақ ұлттық
педагогикалық университеті, 2020

Қазақстан Республикасының мәдениет
және ақпарат министрлігінде 2009 жылы
мамырдың 8-де тіркелген №10100-Ж

Басуға 01.02.2021 қол қойылды.
Пішімі 60x84 1/8. Көлемі 8.75 е.б.т.
Таралымы 300 дана. Тапсырыс 463.

050010, Алматы қаласы,
Достық даңғылы, 13.
Абай атындағы ҚазҰПУ

Абай атындағы Қазақ ұлттық
педагогикалық университетінің
«Ұлағат» баспасы

МАЗМҰНЫ
СОДЕРЖАНИЕ
CONTENT

ТЕОРИЯ ЖӘНЕ ӘДІСТЕМЕ
ТЕОРИЯ И МЕТОДОЛОГИЯ

- Алиева Г., Закиева Ж.К.** Понятие и роль организации отбора персонала в менеджменте компаний..... 5
Aliyeva G., Zakieva Zh.K. Definition and role of the personnel selection in the management of companies
- Қожагелді Д.Е., Арзикулова Р.Қ.** Қазақстан Республикасындағы жастар кәсіпкерлігін дамытудың өзекті мәселелері..... 13
Kozhageldi D.E., Arzikulova R.K. Topical issues in the development of youth business in the republic of Kazakhstan
- Хамитова А.Д., Канабекова М.А.** Адами ресурстарды басқару..... 20
Khamitova A.D., Kanabekova M.A. Human resource management

Казахский национальный
педагогический университет
имени Абая

ВЕСТНИК

Серия «Экономическая»
№4(66), 2020

Выходит с 2003 года.
Периодичность – 4 номера в год

Главный редактор:
Иманбердиев Б.Д. –
д.э.н., профессор

Зам. главного редактора:
Смагулов А.С. – д.э.н., профессор

Редакционная коллегия:

Нарибаев К.Н. – академик НАН РК,
д.э.н., профессор,

Нурлихина Г.Б. – д.э.н., профессор,

Касенов К.Р. – д.э.н., профессор,

Калдыбаев Е.К. – д.э.н., доцент,

Victor Pou Serradell – Phd doctor
universitat intarnacional de Catalunya
(Испания),

Токсабаева Б.А. – д.э.н., профессор
(Киргизстан),

Рудзкене В. – ScD, Assoc. professor
(Литва),

Перез М.М. – PhD, professor (Испания),

Джумабаев К.Д. – д.э.н., профессор
(Киргизстан),

Череп А.В. – д.э.н., профессор (Украина),

Вознюк Е.В. – д.э.н., профессор (Латвия),

Адельбаева А.К. – магистр-
преподаватель (ответ. секретарь).

© Казахский национальный
педагогический университет
имени Абая, 2020

Зарегистрировано в Министерстве
культуры и информации Республики
Казахстан 8 мая 2009 г. №10100-Ж

Подписано в печать 01.02.2021.
Формат 60x84 1/8. Объем 8.75 уч.-изд.л.
Тираж 300 экз. Заказ 463.

050010, г. Алматы,
пр. Достык, 13. КазНПУ им. Абая

Издательство «Ұлағат» Казахского
национального педагогического
университета имени Абая

МАКРОЭКОНОМИКАЛЫҚ РЕТТЕУ МАКРОЭКОНОМИЧЕСКОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ

Пак Т.А., Калиакпарова Г.Ш. Финансовые инновации:
моделирование и применение в казахстанской
экономике..... 26

Tatyana Pak., Kaliakparova G. Financial innovations:
modeling and application in kazakhstan's economy

Бабалыкова А.Х., Касен К.Р. Управление
коммуникациями в сфере кинематографии..... 34
Babalykova A.H., Kasen K.R. Managing
communications in the field of cinematography

Лу Цзэн, Джакишева У.К. Отчетность о движении
денежных средств: назначение и способы составления 42
Lu Zeng, Dzhakisheva U.K. Cash flow statements:
purpose and methods of preparation

**Kazakh national pedagogical
university named after Abai**

BULLETIN

**Series of «Economic»
№4(66), 2020**

Periodicity – 4 numbers in a year.
Publishing from 2003.

Editor in chief:
B.D. Imanberdiev –
Doctor of economic Sciences, Professor

Deputy Editor:
A.S. Smagulov – *Doctor of economic
sciences, professor*

Editorial Board:
K.N. Naribaev – *Doctor of economic sciences,
professor, Academician of the National
Academy of Science of the
Republic of Kazakhstan,*
G.B. Nurlihina – *Doctor of economic
sciences, professor,*
K.R. Kassenov – *Doctor of economic
sciences, professor,*
E.K. Kaldybaev – *Doctor of economic
sciences, Associate Professor*
Victor Pou – *Ph.D Doctor International
University of Catalonia (Spain),*
B.A. Toksabaeva – *Doctor of economic
sciences, professor (Kyrgyzstan),*
V.Rudzkene – *ScD, Assoc. Professor
(Lithuania),*
M.M. Perez – *Ph.D., professor (Spain),*
K.D. Dzhumabaev – *Doctor of economic
sciences, professor (Kyrgyzstan),*
A.V. Cherep – *Doctor of economic sciences,
professor (Ukraine),*
E.V. Voznyuk – *Doctor of economic sciences,
professor (Latvia),*
A.K. Adelbaeva – *master of science, teacher
(executive secretary)*

**© Kazakh national pedagogical
university after Abai, 2020**

The journal is registered by the
Ministry of Culture and Information RK
8 May 2009. №10100-Ж

Signed to print 01.02.2021.
Format 60x84 1/8. Volume – 8.75 publ.
literature. Edition 300 num. Order 463.

050010, Almaty, Dostyk ave., 13.
KazNPU after Abai

Publishing house «Ulagat» Kazakh National
Pedagogical University after Abai

**ЖАС ҒАЛЫМДАРДЫҢ МІНБЕСІ
ТРИБУНА МОЛОДЫХ УЧЕНЫХ**

Камаладин Д. Общий обзор рынка вузов и онлайн-образования в Казахстане..... 48
Kamaladin D. General overview of the university and online education market in Kazakhstan

**ҒЫЛЫМИ ЗЕРТТЕУЛЕРДІҢ
МЕТОДИКАЛЫҚ ӘДІСТЕРІ
МЕТОДИЧЕСКИЕ ПРИЕМЫ НАУЧНЫХ
ИССЛЕДОВАНИЙ**

Судейменова К.А., Закиева Ж.К. Вопросы цифровизации образования..... 62
Suleimenova K.A., Zakieva Zh.K. Issues of the digitalization of education

ТЕОРИЯ ЖӘНЕ ӘДІСТЕМЕ ТЕОРИЯ И МЕТОДОЛОГИЯ

МРНТИ 06.00.42

Алиева Г¹., Ж.К Закиева.¹

*¹ Қазақстан Республикасының Педагогикалық Университетінің Абая,
Алматы, Қазақстан*

ПОНЯТИЕ И РОЛЬ ОРГАНИЗАЦИИ ОТБОРА ПЕРСОНАЛА В МЕНЕДЖМЕНТЕ КОМПАНИЙ

Аннотация

В статье рассмотрены понятие и содержание работы по отбору персонала, имеющего важное значение в укреплении конкурентных позиций фирм в современных условиях. Поиск (подбор) персонала – это один из этапов системы управления персоналом, включающий в себя методы, используемые организациями в целях обеспечения наилучшего состава потенциальной квалифицированной рабочей силы, кандидатов из которой они смогут при необходимости нанять. Анализ трудов отечественных и зарубежных исследователей подтверждает возрастание важности организации отбора персонала в управленческой деятельности. Поиск и оценка профессионализма кандидатов на должности является одним из трудоемких и затратных этапов в управлении персоналом организаций. Для эффективного отбора персонала компаниям необходимо формирование собственных банков информации о кандидатах, а также обращение к внешним источникам, включая рекрутинговые агентства или информации, размещенной в Интернете. Анализ процедур отбора кандидатов свидетельствует о важности профессиональной организации взаимодействия с кандидатами на должность. HR менеджеры должны прекрасно ориентироваться в потребностях клиента, а также обладать достаточным профессионализмом, чтобы оценить потенциального работника. Решение такой задачи требует всесторонних знаний, но каким бы широким ни был кругозор человека, фактор субъективности полностью исключить не удастся.

Ключевые слова: управление персоналом, отбор персонала, конкурентоспособность, собеседование, тестирование, рекрутинг.

Алиева Г¹., Ж.К Закиева.¹

*¹Абай атындағы Қазақ ұлттық педагогикалық университеті,
Алматы қ., Қазақстан*

КОМПАНИЯНЫ БАСҚАРУДА ПЕРСОНАЛДЫ ТАҢДАУДЫ ҰЙЫМДАСТЫРУДЫҢ МӘНІ МЕН РОЛІ

Аңдатпа

Мақалада қазіргі жағдайда фирмалардың бәсекелестік позициясын нығайтуда маңызды болып табылатын кадрларды іріктеу жұмысының тұжырымдамасы мен мазмұны қарастырылған. Персоналды іздеу (іріктеу) – бұл әлеуетті білікті жұмыс күшінің ең жақсы құрамын қамтамасыз ету мақсатында ұйымдар пайдаланатын әдістерді қамтитын персоналды басқару жүйесі кезеңдерінің бірі, олар қажет болған кезде кандидаттарды жалдай алады.

Отандық және шетелдік зерттеушілердің еңбектерін талдау басқарушылық қызметте персоналды іріктеуді ұйымдастырудың маңыздылығының артып отырғанын растайды.

Лауазымға тағайындалатын кәсіби үміткерлерді іздеу мен бағалау ұйым қызметкерлерін басқарудағы көп еңбектенуді қажет ететін және шығынды кезеңдердің бірі болып табылады. Қызметкерлерді тиімді іріктеу үшін компаниялар кандидаттар туралы ақпараттың өз банктерін қалыптастыруы, сондай-ақ рекрутингтік агенттіктерді немесе Интернетте орналастырылған ақпаратты қоса алғанда, сыртқы көздерге жүгінуі қажет. Кандидаттарды іріктеу рәсімдерін талдау лауазымға кандидаттармен өзара іс-қимылды кәсіби ұйымдастырудың маңыздылығын көрсетеді. HR менеджерлері клиенттің қажеттіліктерін жақсы білуі керек, сонымен қатар әлеуетті жұмысшыны бағалау үшін жеткілікті кәсібилікке ие болуы керек. Мұндай мәселені шешу жан-жақты білімді қажет етеді, бірақ адамның көзқарасы қаншалықты кең болса да, субъективтілік факторын толығымен жоққа шығаруға болмайды.

Кілт сөздер: персоналды басқару, персоналды таңдау, бәсекеге қабілеттілік, сұхбаттасу, тестілеу, жалдау.

Aliyeva G¹., Zakieva Zh.K.¹

*¹Kazakh National Pedagogical University named after Abay,
Almaty, Kazakhstan*

DEFINITION AND ROLE OF THE PERSONNEL SELECTION IN THE MANAGEMENT OF COMPANIES

Abstract

The article deals with the concept and content of personnel selection work, which is important in strengthening the competitive position of firms in today's environment. The personnel search (selection) is one of the stages of the personnel management system, which includes the methods used by organizations to ensure the best composition of the potential qualified workforce, candidates from which they will be able to hire if necessary. Analysis of the works of domestic and foreign researchers confirms the increasing importance of the organization of personnel selection in management activities. Search and estimation of professionalism of candidates for the posts is one of the labor-intensive and costly stages in personnel management of organizations. For effective personnel selection companies need to form their own banks of information about candidates, as well as appealing to external sources, including recruiting agencies or information posted on the Internet. An analysis of candidate selection procedures demonstrates the importance of professional interaction with job candidates. HR managers must be well-versed in the needs of the client, as well as have sufficient professionalism to evaluate a potential employee. The solution to this problem requires comprehensive knowledge, but no matter how wide the horizon of a person is, the factor of subjectivity cannot be excluded completely.

Key words: personnel management, personnel selection, competitiveness, interviewing, testing, recruiting.

Основным фактором конкурентоспособности любой компании является персонал: уровень его профессиональной подготовки, производительность, качество выполнения трудовых функций, мотивация к труду. Вопросы организации отбора персонала имеют важное значение для привлечения высокопрофессиональных мотивированных работников, способных обеспечивать конкурентоспособность компании в долгосрочной перспективе.

В 90-х годах XX века руководители крупных компаний начали сталкиваться с ситуацией, когда спрос на высококвалифицированных работников стал превышать предложение. Это привело к созданию направления деятельности по управлению персоналом, которое подразумевает реализацию бизнес-процессов компании, направленных на поиск, привлечение, мотивацию и дальнейшее развитие человеческого потенциала. Для получения

высококвалифицированного работника в штат компании могут использовать две стратегии. Первая стратегия включает поиск и привлечение специалистов со стороны. Вторая стратегия ориентирована на подготовку специалистов внутри самой компании. Каждая стратегия имеет свои достоинства, но также связана со специфическими трудностями. В условиях конкуренции компаний высококвалифицированных работников и специалистов приходится переманивать из других фирм.

Таким образом, процесс приема на работу новых сотрудников является важной частью управления персоналом организации и включает в себя сопоставление требований, предъявляемых к кандидату и его квалификации. Так как руководитель предприятия, выступая в качестве работодателя, предлагает кандидату место, гарантирующее определенное вознаграждение, то он вправе предъявить к оцениваемому кандидату определенные требования, касающиеся профессиональных и личных качеств. на стадии отбора организация выбирает на вакантное место из ряда кандидатов одного наиболее подходящего по имеющимся критериям, при этом, учитывается удовлетворенность самого работника, возможность полного раскрытия и использования его способностей [1]

На современном этапе организациям необходимо не просто обеспечить заполнение штатного расписания, но и подбирать коллектив единомышленников, объединенных общей целью. Вновь принятый на работу сотрудник должен работать наиболее эффективно, а это зависит и от объективной оценки кандидата на этапе приема на работу в организации, причем не только его квалификации, а, прежде всего, его психологической стороны, индивидуальных особенностей.

Организация отбора и найма сотрудников определяется содержанием и направленностью проводимой кадровой политики. Основными направлениями кадровой политики являются [2]:

1. Управление персоналом организации – включает в себя разработку комплекса мер, направленных на управление конфликтами в организации, решение сложных вопросов, возникающих в процессе трудовой деятельности, а также систему морального и материального стимулирования работников персонала. Руководитель предприятия должен грамотно подходить к вопросу разработки кадровой политики по управлению персоналом организации, детально продумывать все вопросы и тонкости.

2. Подбор и расстановка персонала – включает ранжирование персонала по уровню квалификации, навыков, достижений и умений. Грамотные специалисты управляют и отвечают за более важные участки работы на предприятии. Обслуживающий персонал помогает в управлении.

3. Формирование и подготовка резерва для выдвижения на руководящие должности – данное направление деятельности заключается в создании почвы для подготовки будущих руководителей, которое включает непосредственное их дальнейшее обучение и карьерный рост.

4. Оценка и аттестация персонала. При проведении аттестации персонала на предприятии могут быть использованы различные методы и средства. Здесь могут применяться как тестирование сотрудников на рабочем месте, а также опрос по основным вопросам, связанным с работой и рабочими моментами, проведение экзамена, как итогового, так и промежуточного.

5. Развитие персонала – является обязательным элементом развития для каждой организации. С целью подготовки квалифицированных кадров проводятся обучающие семинары, курсы переподготовки, повышения квалификации и другое.

6. Мотивация и стимулирование персонала, оплата труда – очень важное направление кадровой политики предприятия, заключающееся в выработке комплекса мер по моральному и материальному стимулированию работников. Сюда включаются меры по предоставлению путевок для отдыха работникам, путевки в санатории, а также награждения в виде моральных стимулов.

К основным методам отбора, распространенным в отечественной и зарубежной практике, относятся:

- тест общих умственных способностей,
- рабочие задания,
- тесты на благонадежность,
- личностные тесты,
- структурированное интервью,
- неструктурированное интервью,
- тесты профессиональных знаний,
- испытательный срок,
- проверка рекомендаций,
- опыт работы (лет),
- автобиографические данные,
- балльный метод оценки,
- тесты профессиональных интересов,
- графология,
- бихевиоральный метод,
- проективное собеседование и другие.

Научные исследования, связанные с оценкой пригодности различных методов отбора персонала для прогнозирования эффективности трудовой деятельности и обучения, ведутся постоянно на протяжении последних ста лет. В 1998 году два самых уважаемых специалиста в сфере психодиагностики – профессор Франк Шмидт (Frank L. Schmidt, университет Айовы) и Джон Хантер (John E. Hunter, Мичиганский университет) опубликовали в Psychological [3].

С практической точки зрения наиболее важной характеристикой любого метода оценки и отбора является его способность предсказывать успешность деятельности и обучения кандидатов. Используя самые надежные методы, работодатель получает возможность отобрать лучших, что приводит к значительному повышению результативности сотрудников и снижению затрат, и, как следствие, к росту прибыли.

Валидность метода отбора непосредственно определяет его практическую ценность, однако эффективность найма зависит и от других факторов. Не менее важна производительность труда конкретного работника: если бы изменчивость этого фактора была равна нулю, то все соискатели, став штатными работниками, демонстрировали бы одинаковые результаты. Но на самом деле разброс показателей производительности разных работников очень высок, поэтому отбор самых эффективных кандидатов остается важнейшей проблемой для бизнеса.

Другими важными факторами, которые определяют эффективность выбираемых методов отбора персонала можно назвать следующие:

- стоимость произведенной продукции (в денежных единицах) в расчете на одного работника,
- процент от средней величины выпуска продукции (соотношение объема произведенной продукции конкретным работником и среднего показателя выпуска, рассчитанного по всему персоналу в целом),
- «коэффициент отбора» (selection ratio): соотношение нанятых кандидатов и общего их количества и др.

Данные факторы отражают специфику деятельности персонала организации, а также особенности складывающихся текущих условий.

Под отбором персонала понимается процесс анализа и диагностики профессиональной пригодности отобранных кандидатов с последующим принятием решения о приеме на работу. Этот процесс включает в себя два этапа. Первый – анализ заявок на соискание должности, анализ резюме и прочей представленной информации. Сотрудники кадровой службы просматривают резюме, объявления о поиске работы. Пригодность для работы, как

правило, оценивается исходя из информации, полученной на этапе подбора персонала (подэтапа анализа должности – то есть сравнения психографического описания должности и профиля кандидата). Второй этап – проведение собеседований с потенциальными работниками и их тестирование. Данный этап заключается в сопоставлении представленной в резюме информации с критериями, выдвинутыми непосредственным работодателем. Указанный процесс в рекрутменте получил название «matching» (от английского – сопоставление). Также анализ резюме предполагает выявление потенциальных рисков. Среди такого рода рисков Т. Баскина в своем труде «Техники успешного рекрутмента» выделяет следующие: непрохождение испытательного срока, частые конфликты с работодателем, слабая мотивация на трудовую деятельность, проблемы со здоровьем, ложная информация об опыте работы и о других указанных данных [4].

С целью оценки навыков, знаний, личностных характеристик будущего работника могут применяться различного рода собеседования и тестирования. В данном случае все указанные мероприятия проводятся в соответствии с законодательством, регулирующим обработку персональных данных. В зависимости от количества претендентов на рабочее место, размера и структуры организации работодателя, кандидат проходит определенное количество этапов отбора. Как правило, это три вида собеседования: предварительное, основное и финальное. Цель предварительного собеседования – первичная оценка и отбор кандидатов. Целью второго этапа является более углубленное изучение кандидата. Некоторые исследователи предлагают различные методики оценки персонала, предполагающие комплексный подход и состоящие из опросников нескольких видов. Так, А. В. Вязигин для обеспечения комплексного подхода в оценке персонала рекомендует использование таких опросников, как «Определитель психологического типа», «Индекс жизненного стиля», «Стиль мышления» и другие. Финальное собеседование подразумевает контакт с высшим руководством – топ-менеджментом или директором фирмы [5]. В зависимости от содержания собеседования выделяются ситуационное и биографическое собеседование. Биографическое собеседование предполагает ответы кандидата на вопросы, касающиеся его профессионального опыта.

Собеседование является одним из методов отбора персонала, который имеет решающее значение при приеме на работу в процессе подбора кадров. Заключается в отборе подходящего человека для работы на основе объективных критериев, которые применяются к кандидату взвешенно и справедливо. Собеседование преследует две главные цели:

- 1) помочь организации оценить кандидатов на соответствие должности;
- 2) помочь кандидатам оценить организацию как будущее место работы.

Исторически сложились следующие методики проведения собеседования:

Собеседование может быть проведено в один этап (сразу очно) или в два этапа (сначала по телефону, а затем очно). Как правило, проведение телефонного интервью позволяет подготовиться потенциальному работодателю к проведению очного собеседования, путем корректировки контрольного листа проведения собеседования (бланка для проведения собеседования).

По форме собеседования могут быть индивидуальными и групповыми, то есть включающими одного интервьюера или нескольких, а также структурированными и свободными, то есть с заранее определенным списком вопросов или без.

Организации, проводящие отбор персонала, имеют возможность проводить как одноэтапные, так и многоэтапные собеседования. Преследуя разные цели, они могут использовать несколько видов интервью, включающих интервьюеров разных специальностей. Отсюда становится очевидным трудоемкость данного процесса и необходимость большого количества затрат времени рекрутера наряду с финансовыми затратами работодателя на содержание кадровой службы.

Очное собеседование может быть построено по одному из следующих методов:

- Британский метод, который основан на проведении личной беседы потенциального работодателя или его законного представителя и потенциального кандидата на замещения вакантной должности. Главная идея проведения собеседования по британскому методу заключается в том, чтобы кандидата поставить в максимально некомфортные психологические условия. Как правило, данный метод используют тогда, когда на предприятии собеседование проводит не один человек, а целая комиссия экспертов. Члены комиссии рассаживаются вокруг стола, а кандидату предлагают либо стоять поодаль от них либо сесть, но всячески положение кандидата подчеркивает не равнозначность положения сторон беседы. В случае, когда кандидат выдерживает данное испытание, то он принимается на работу.

- Немецкий метод представляет собой всесторонний анализ кандидатов на основе представленных им документов и рекомендаций. Члены кадровой комиссии предприятия тщательно изучают все представленные документы, дипломы, сертификаты и рекомендательные письма, в том числе проверяют правильность их оформления. Кандидат на замещение вакантной должности на основе представленных документов заочно проходит много этапный отбор. Американский метод. Наиболее популярный в настоящий момент. Данный метод заключается в проведении всевозможных тестов и игровых ситуаций, которые позволяют выявить не только уровень профессиональной подготовки кандидата, но и его личностные качества, в том числе навыки командной работы, разрешения конфликтов, нахождение решения в кризисных ситуациях. В рамках применения этого возможно применение и таких социально-психологических тестов, направленные на выявление особенностей личностного поведения, как соционика, графология, физиогномика и даже полиграфа.

- Китайский метод, известен еще со времен правления в средние века (1368 – 1644 гг.) в Китае династии Мин и настоящее время используется при выборе кандидатов на замещение должности государственных служащих в Китае. Однако, и в части европейских стран данный метод может быть применим. Следуя главной идеи китайского метода потенциальным работникам предлагается сдать ряд экзаменов в письменной форме, по результатам проведения которых члены экспертной кадровой комиссии делают заключение о грамотности, знании истории, общественных наук. Всем, кто успешно выдержал предварительные испытания, на заключительном этапе предлагают написать итоговое сочинение на тему политики государства, успешно сдавшие и этот экзамен принимаются на работу.

В современной практике кадровой работы обычно наблюдаются различные комбинации вышеназванных методов.

Собеседование «один-на-один», несмотря на всю его популярность, является ненадежным способом отбора специалистов. Интервьюеру рекомендуется проводить собеседование при участии хотя бы одного помощника в целях принятия более объективного решения, а лучше всего – в составе группы (3-5 человек). Групповое собеседование позволяет исключить предвзятую оценку кандидата, однако требует тщательной предварительной подготовки и согласованного поведения интервьюеров.

Для эффективного проведения собеседования необходимо соблюдение следующих правил:

1. Для успешного проведения собеседования интервьюеру необходимо иметь в наличии:

- контрольный список кандидатов с критериями и местом для заметок;
- модель (профессиограмму) рабочего места или должности, или краткие требования к кандидату на должность;
- должностные инструкции;
- план собеседования;
- подготовленные заранее для собеседования вопросы;

- комплект бланков для записи ответов претендентов;
- выделенное время из расчета не менее 30 минут на каждого кандидата;
- подготовленное помещение (отдельная комната, стулья в коридоре для ожидающих и др.).

2. Необходимо, чтобы помещение для проведения собеседования было максимально уютным, не рекомендуется проводить собеседования, сидя за письменным столом. Хотя некоторые менеджеры по персоналу считают такой подход вполне подходящим, однако исследования доказывают, что физический барьер неизбежно порождает и барьер психологический. Это особенно важно, если интервьюер проводит собеседование совместно с помощниками. Опытные интервьюеры просят соискателей садиться на стул (кресло, диван), стоящий сбоку от стола и нередко располагаются рядом с кандидатом. По мнению психологов, это демонстрирует претенденту дружелюбие и уважение со стороны собеседника. Такое расположение позволяет интервьюеру хорошо видеть глаза и жесты претендента и создает у последнего ощущение собственной значимости, свободы и естественности поведения, стимулирует открытость и искренность при ответах на вопросы.

Психологи установили, что как бы долго не длилась беседа, положительное или отрицательное мнение о кандидате у интервьюера обычно складывается в течение первых 3-4 минут разговора. После этого интервьюер задает вопросы в зависимости от сложившегося мнения: при положительном – позволяющие человеку раскрыться с лучшей стороны, при отрицательном – «на засыпку». То есть интервьюер сознательно или неосознанно создает условия, чтобы его первоначальное мнение было подкреплено последующими фактами. Зная об этой психологической ловушке, интервьюер должен всячески ее избегать. Первые минуты собеседования лучше использовать не для получения какой-либо информации от кандидата, а для создания спокойной и комфортной атмосферы (для обеих сторон), психологического раскрепощения кандидата, налаживания позитивных и конструктивных отношений взаимопонимания, при которых можно вести продуктивную работу. В первые минуты также целесообразно сделать ясное и сжатое вступление; цели собеседования должны быть четко доведены до сведения кандидата вместе с краткой информацией о форме собеседования, его продолжительности и т.д. Согласованная повестка дня может значительно способствовать установлению психологического контакта при собеседовании.

Помимо собеседования, тестирование является одним из самых распространенных и эффективных методов оценки кандидатов на должность. Существует большое количество разнообразных видов тестирования и, соответственно, их классификаций. Так, А. Г. Маклаков в своем труде «Профессиональный психологический отбор персонала» отмечает, что за критерий классификации берут либо структуру и способ применения тестов, либо навыки и способности, для измерения которых они предназначены [6]. Важно отметить, что существует еще одна классификация тестов, предназначенная для отбора персонала, она основана на измеряемых ими психологических характеристиках. Исходя из нее, все тесты можно разделить на интеллектуальные, тесты интересов и оценки особенностей мотивационной сферы, тесты специальных способностей, тесты оценки психомоторных функций и личностные тесты. Согласно другой классификации, тестирование можно подразделить на испытания, опросники и проективные (в том числе графические) методики. К испытаниям относятся следующие группы тестов:

- на выполнение отдельных видов работ;
- связанные с моделированием условий деятельности (метод профессиональной пробы);
- ролевые игры.

Современные проективные методики: тест Люшера, тест Роршаха, ТАТ (тематический апперцептивный тест), а также разные методики изучения продуктов творчества человека (например, рисования). Кроме того, в последнее время стали широко распространяться тесты познавательного интеллекта (определяющие коэффициент IQ) и эмоционального интеллекта (EQ). Помимо вышеуказанных видов тестирования способностей, следует отметить также тестирование достижений, которое зачастую применяется кадровыми службами при подборе

персонала. Цель данного тестирования – объективная диагностика уровня достижений кандидата. Такой вид тестирования применяется, как правило, при отборе персонала на наиболее ответственные рабочие посты, где требуются профессиональные знания и опыт высокого уровня [7].

Необходимо подчеркнуть, что независимо от выбранного организацией типа тестирования действия сотрудников кадровой службы должны соответствовать профессионально-этическим стандартам, принятым в работе психологов, среди которых важно выделить такие, как принцип компетентности, ответственности, этической и юридической правомочности, конфиденциальности, информирования клиента о целях обследования. При отборе потенциальных кандидатов на должность компетентное тестирование может позволить существенно уточнить данные, полученные при собеседовании. При этом важно, чтобы подбор тестов соответствовал требованиям психогаммы по определенной должности. При проведении различного рода тестирования организации должны быть уверены в том, что выбранный вид тестирования обладает достаточной степенью валидности. Валидность теста – это степень достоверности измерения психического свойства, качества или явления, которое оценивается с помощью данного теста, то есть, другими словами, валидность – это показатель степени эффективности теста

Учитывая вышеизложенное, становится очевидным, что тестирование кадровой службой кандидатов на должности является ответственным и сложным процессом, зачастую неоднозначным ввиду разной степени валидности тех или иных методик тестирования, разного уровня подготовки сотрудников кадровой службы и их способности интерпретировать полученные результаты, а также ввиду погрешности их оценки. Кроме того, надежность тестовых процедур напрямую зависит от компетентности сотрудников, которые отвечают за составление и проведение тестов, а также за интерпретацию их результатов. К тому же, может иметь место утечка информации через работников компании, либо утечка тестовой базы в Интернет, в таком случае успешное прохождение тестирования никак не гарантирует того, что будущий работник будет устраивать работодателя.

Затем отобранные кандидаты предлагаются к назначению на должность. Если организации придерживаются такой практики отбора персонала как «ручной» отбор резюме, предполагающий наличие эксперта, анализирующего пригодность кандидата на должность согласно указанной информации, то уже на начальном этапе отбора персонала эксперта ожидает рутинная техническая работа. Практика показывает, что подобная технология отнимает у эксперта много времени даже при самых изощренных методах отбора, например, таких как отсекающий принцип анализа резюме. Помимо указанного трудоемкого «ручного» отбора резюме, существуют различные компьютерные программы, в которых процесс учета и отбора резюме автоматизирован. В процессе автоматизированной обработки персональных данных необходимо соблюдать и обеспечивать гарантию прав и свобод физических лиц. Система защиты персональных данных должна включать в себя как технические, так и организационные меры, определенные с учетом актуальных угроз безопасности персональных данных.

Учитывая, что процесс подбора и отбора персонала является трудоемким с точки зрения осуществления всех включенных в них этапов, в последнее время автоматизация различных бизнес-процессов приобретает особую актуальность, разрабатываются программные обеспечения для облегчения процесса управления персоналом и экономии времени кадровых служб.

Список использованной литературы:

1. Ямалетдинова Г. И. Внедрение инновационных технологий в систему подбора и отбора персонала // Актуальные исследования. 2020. №1 (4). С. 29-32. [Электрон.ресурс]. URL: <https://apni.ru/article/277-vnedrenie-innovatsionnikh-tekhnologij>
2. Михалык Т. Методы отбора персонала: различия и эффективность использования. [Электрон. ресурс]. URL: https://www.cfin.ru/management/people/predictive_validity.shtml (Дата обращения 20.11.2020г.)
3. Иванова С. Искусство подбора персонала: как оценить человека за час / С. Иванова. – 8-е изд., перераб. и доп. – М. : Альпина Паблишер, 2015. – 272 с.
4. Баскина, Т. Техники успешного рекрутмента / Т. Баскина. – 2-е изд., перераб. и доп. – М.: Альпина Паблишер, 2014. – 288 с.
5. Вязигин А. В. Оценка персонала высшего и среднего звена / А. В. Вязигин. – М. : Вершина, 2006. – 256 с.
6. Маклаков, А. Г. Профессиональный психологический отбор персонала: теория и практика: учебник для вузов / А. Г. Маклаков. – СПб. : Питер, 2008. – 480 с.
7. Ларионов Г.В. Инновационное формирование тенденций управления человеческими ресурсами : монография / Г. В. Ларионов. – М.: Издательско-торговая корпорация «Дашков и Ко», 2014. – 160 с.

МРНТИ 06.56.25

Д.Е.Қожагелді¹, Р.Қ.Арзикулова¹

*¹Абай атындағы Қазақ Ұлттық Педагогикалық Университеті,
Алматы қ., Қазақстан*

**ҚАЗАҚСТАН РЕСПУБЛИКАСЫНДАҒЫ ЖАСТАР КӘСІПКЕРЛІГІН
ДАМУДЫҢ ӨЗЕКТІ МӘСЕЛЕЛЕРІ**

Аңдатпа

Жастар бизнесі жаңа жұмыс орындарын ашу және жұмыссыздық деңгейін қысқарту, білікті кадрлар даярлау сияқты әлеуметтік-экономикалық проблемаларды шешуде басты рөл атқарады. Бүгінгі таңда жастар кәсіпкерлігі Қазақстандағы шағын бизнесті дамытудың басым бағыттарының бірі болып табылады.

Мақалада еліміздегі жастар кәсіпкерлігін дамытудың өзекті мәселелері қарастырылды. Жастар-өмірдегі кез-келген өзгерістерге тез жауап беретін және олардың пайдалы жақтарын тиімді қабылдайтын қоғамның ең белсенді бөлігі. Сондықтан жастардың басқа жас топтарына қарағанда әлдеқайда үлкен әлеуеті мен кәсіпкерлік қабілеті бар деп айтуға болады. Жастардың кәсіпкерлігі-бұл өте күрделі сектор, ол мемлекеттік органдар тарапынан ерекше назар аударуды талап етеді. Оны дұрыс салынған, мақсатты қолдау өңірдегі шағын кәсіпкерліктің дамуын қамтамасыз етеді, бұл өз кезегінде экономикалық өсуге, өңірдің инвестициялық тартымдылығын арттыруға алып келеді.

Кілт сөздер: кәсіпкерлік, жастар, саясат, мемлекеттік кәсіпорынды қолдау, инновациялық белсенділік, шағын және орта бизнес.

Kozhageldi D.E.¹, Arzikulova R.K.¹

*¹Kazakh National Pedagogical University named after Abai,
Almaty, Kazakhstan*

TOPICAL ISSUES IN THE DEVELOPMENT OF YOUTH BUSINESS IN THE REPUBLIC OF KAZAKHSTAN

Abstract

Youth business plays a major role in solving socio-economic problems, such as creating new jobs and reducing unemployment, training qualified personnel. Today, youth entrepreneurship is one of the priority directions of small business development in Kazakhstan

The article deals with topical issues of youth entrepreneurship development in the country. Young people are the most active part of society, which quickly reacts to any changes in life and effectively perceives their usefulness. Therefore, we can say that young people have much more potential and entrepreneurial abilities than other age groups. Youth entrepreneurship is a very complex sector that requires special attention from government agencies. Its well-designed, targeted support will ensure the development of small businesses in the region, which, in turn, will lead to economic growth and increase the investment attractiveness of the region.

Keywords: entrepreneurship, youth, politics, support of state-owned enterprises, innovative activity, small and medium-sized businesses.

Д.Е.Қожагелді¹, Р.Қ.Арзикулова¹

*¹Казахский Национальный Педагогический Университет имени Абая
г.Алматы, Казахста*

АКТУАЛЬНЫЕ ВОПРОСЫ РАЗВИТИЯ МОЛОДЕЖНОГО ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСТВА В РЕСПУБЛИКЕ КАЗАХСТАН

Аннотация

Молодежный бизнес играет главную роль в решении социально-экономических проблем, таких как создание новых рабочих мест и сокращение уровня безработицы, подготовка квалифицированных кадров. На сегодняшний день молодёжное предпринимательство является одним из приоритетных направлений развития малого бизнеса в Казахстане.

В статье рассмотрены актуальные вопросы развития молодежного предпринимательства в стране. Молодежь-самая активная часть общества, которая быстро реагирует на любые изменения в жизни и эффективно воспринимает их полезность. Поэтому можно сказать, что у молодежи гораздо больший потенциал и предпринимательские способности, чем у других возрастных групп. Молодежное предпринимательство - это очень сложный сектор, требующий особого внимания со стороны государственных органов. Его правильно выстроенная, целенаправленная поддержка обеспечит развитие малого предпринимательства в регионе, что, в свою очередь, приведет к экономическому росту, повышению инвестиционной привлекательности региона.

Ключевые слова: предпринимательство, молодежь, политика, поддержка госпредприятий, инновационная активность, малый и средний бизнес.

Кәсіпкерлік - бұл адамға өзінің қабілеттерін, білім, ақпарат және табысқа тиімді билік етуіне мүмкіндік беретін жеке еркіндігі жоғары орта. Экономиканың қазіргі дамуы, өнеркәсіп саласында жас кәсіпкерлердің инновациялық ойлауынсыз мүмкін емес. Мемлекеттік Жастар саясатының 2020 жылға дейінгі тұжырымдамасында жастардың

еліміздің болашағы екендігі, өзінің білімі мен біліктілігінің арқасында үлкен мүмкіндіктерді жүзеге асырып, шығармашылығы мен күш-қуатын бәсекеге қабілетті, дамыған 21-ғасырдағы Қазақстанды қалыптастыруды жалғастыруы керектігі атап өтілген.

Берік ұстанымы бар жастар, қазіргі таңда, жетістікке жеткен, өзін-өзі қамтамасыз ете алатын адам болу үшін кәсіпкерлікті таңдайды. Себебі, нарықтық экономиканың болмысы мемлекеттік жұмыспен халықты толық қамтамасыз ете алмайды. Сондықтан да, кәсіпкерлікке жұмыс істейтін халықтың ең белсенді бөлігі жастарды тарту қажет. Жастар кәсіпкерлігі Қазақстандағы шағын және орта бизнесті дамытудың басым бағыттарының бірі болып табылады. Қазақстанда жастар кәсіпкерлігінің қарқынды дамуы үшін жастарды кәсіпкерлікке жаппай тарту әрекеттерін және мемлекеттік қолдауға қатысты жағдай жасау қажет. Жастарды бизнеске тарту - ең алдымен жастар арасында жұмыспен қамту және жұмыссыздық мәселесіне шешім болып табылады. Жалпы, жастарды жұмыспен қамту мәселесі маңыздылығы барлық айқын - жас ұрпақ ұзақ мерзімді перспективада қоғамның даму деңгейін анықтайды. Алайда, жаңа нарықтық жағдайда жастар еңбек күшінің ең осал және бәсекеге аз санаттардың бірі болып шықты.

Қазақстанның қазіргі заманғы экономикасы ШОБ (шағын орат бизнес)-тың айтарлықтай серпінді дамуымен сипатталады, алайда осы сектор субъектілерінің өнім шығаруы Қазақстан ЖІӨ-нің небәрі 30% - ын құрайды. Дүниежүзілік Банктің зерттеулері көрсеткендей, егер елде ШОБ ЖІӨ-нің 40% - дан азын өндірсе, онда мұндай экономикаға инвестициялар қажетті экономикалық нәтиже бермейді. Сондықтан мемлекет алдына 2020 жылға қарай елдің ЖІӨ-дегі ШОБ үлесін 10% - ға арттыру стратегиялық міндеті қойылды. Дамыған елдерде ШОБ ЖІӨ-нің 70% - ын өндіреді және жұмыс орындарының 50% - дан астамын құрады.

Статистикалық деректер көрсетіп отырғандай, елімізде кәсіпкерлікті дамыту ауқымы әзірше әлемнің дамыған елдерінің тиісті көрсеткіштерінен артта қалып отыр. Дамыған елдермен салыстырғанда ШОБ-тың ЖІӨ-ге төмен үлесі ЖІӨ-дегі үлкен үлесті экономиканың шикізат салаларында шоғырланған ірі бизнестің құруына байланысты екенін атап өткен жөн. Әлемдік тәжірибе ШОБ орта тапты қалыптастыру үшін негіз, халықтың экономикалық белсенділігінің ерекше түрі болып табылатынын көрсетіп отыр. Оның әлеуметтік функциясы маңызды, ол кәсіпкерліктің шағын және орта формалары арқылы адамдар шығармашылықты жүзеге асырады және ашады. [1]

Кәсіпкерлік-бұл, ең алдымен, жеке бас бостандығы, ол адамға өзінің қабілеттерін, білімін, ақпараты мен кірістерін ұтымды басқаруға мүмкіндік береді. Экономиканың, өндірістік сектордың қазіргі заманғы дамуы инновациялық ойлайтын жас кәсіпкерлерді қалыптастырусыз мүмкін емес.

Жастар бизнесі жаңа жұмыс орындарын ашу және жұмыссыздық деңгейін қысқарту, білікті кадрлар даярлау сияқты әлеуметтік-экономикалық проблемаларды шешуде басты рөл атқарады. Мүмкіндіктерді кеңейту және жастар кәсіпкерлігінің ықпалын күшейту оның әлеуетін пайдалану қажеттілігін негіздейді. Жастар бизнесі шағын кәсіпкерліктің маңызды сегменті болып табылады.

Жастар кәсіпкерлік ортадағы ең маңызды буын болып табылады. Өйткені, бүгінгі жастар, жастар кәсіпкерлігі еліміздің келбетін 10 жылдан кейін анықтайтын болады, еліміздің экономикалық өсу және даму қарқыны бүгінгі жастар бизнесінің дамуына байланысты болады.

Айта кету керек, Қазақстанның көптеген аймақтарында жастар өзекті білім мен дағдыларды ала алатын, ақпарат алмасатын, өз идеяларын әзірлейтін, сарапшылардан кеңес ала алатын алаңдар дамымаған. Нәтижесінде инновациялық идеялар пайда болмайды немесе нарыққа шықпайды, университеттер мен ғылыми зертханалардың қабырғаларында қалады.

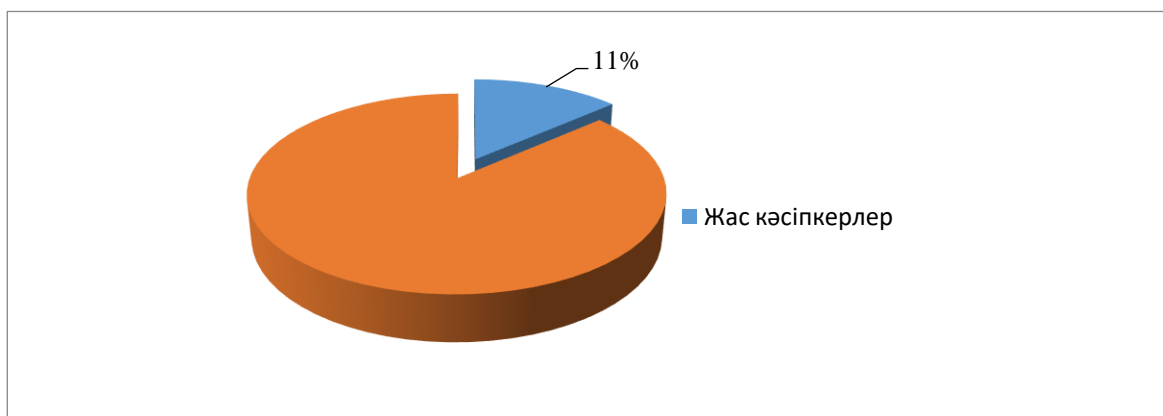
Қазақстанда жастар кәсіпкерлігін жедел дамыту үшін жастарды кәсіпкерлік қызметке жаппай тарту үшін жағдай жасау және жас кәсіпкер мен жалпы қазақстандық кәсіпкерліктің "дұрыс" имиджін қалыптастыру қажет.

Статистикаға сәйкес, бүкіл әлемде 18-30 жас аралығындағы шамамен 300 миллион жас тұрақты жұмыс орны жоқ немесе мүлдем жұмыссыз. Олардың шамамен 20% - ы өз бизнесін бастау үшін керемет қабілеттерге ие және әр түрлі себептерге байланысты тек 5% - ы шешіледі (Global Entrepreneurship Monitor Consortium 2019).

Жастар кәсіпкерлігін кәсіпкерліктің ерекше сегменті ретінде бөлу, өйткені кәсіпкерліктің басқа түрлерінен айырмашылығы, оның өзіндік белгілері, күшті және әлсіз жақтары бар.

Осы жылғы отандық статистикалық мәліметтерге сүйенетін болсақ, жастарды жұмыспен қамту өсу қарқыны соңғы төрт жылда 9,2% -ды құраған. Жастар арасындағы жұмыссыздық деңгейі 5,5% -ға дейін төмендеді, дегенмен, жұмыспен қамту әлі де проблема болып табылады.

Қазіргі уақытта Қазақстанда ресми жұмысбасты жастар арасында, сондай-ақ осы 15-28 жастағы 2376600 адам экономикалық белсенді халық болып табылады, шамамен жастардың 270 мыңы немесе 11%-ы ғана өз кәсіпкерлік қызметін жүзеге асырып отыр. Ал, жастардың басым көпшілігі, 1,5млн-ы немесе 89%-ы жалдамалы қызметкер болып істейді. Бұл берілген статистикалық көрсеткіштер жастардың өз кәсібін ашып, жүргізудегі ынтасының әлсіз екендігін сипаттап отыр (Сурет 1)



Сурет -1. Экономикалық белсенді жастардың жалпы санының жас кәсіпкерлер үлесі

Жастың кәсіпкерлік талпынысқа әсерін талдау нәтижелері бойынша жас мөлшері жаңа бизнесті ашу ниетімен кері байланыста екенін көреміз. Адам жас болған сайын, оның кәсіпкер болуға талпынысы мол, және жас ұлғайған сайын жаңа бизнесті ашу талпынысы азая береді. Алайда, егер кәсіпкерлік талпыныстар жас кезінде көп болса, онда кәсіпкерлік белсенділік және кәсіпкерлік талпынысы іске асу мүмкіндігі, керісінше, анағұрлым жетілген кезінде (25-34 жас) болады.

Әлеуетті және бастапқы кәсіпкерлердің жас мөлшерлік құрылымда “жас” топтар басым. Халықтың 18-24 жас арасындағы адамдарының 10,1% әлеуетті және енді бастап келе жатқан кәсіпкерлер. Бір ерекшелігі, жас кәсіпкерлердің үлесі біршама жоғары, егер олардың қызметі жоғары білім алумен үйлесетін болса, онда ол жастардың эмиграция жылдамдығына әсер етеді. Осы жас мөлшерлік категориясындағы болашақ кәсіпкерлердің белсенділігі мен ересек жас мөлшерлік топтың айырмасы 2,5%. 25-34 жас аралығындағы жас мөлшерлік топтың кәсіпкерлік белсенділігі жоғары. Бұл жастардың амбицияларына нұсқайды, әсіресе, бизнесті ашуда пайдалы болатын тәжірибе, байланыс және басқа да ресурстарды жинағандар үшін.

Кесте 1. Жас топтарында ерте кәсіпкерлік белсенділіктің көрсеткіші, %, 2019 ж

Жас тобы	Қазақстан	Тайланд	Малайзия	Индонезия
18-24	10,1	9	2,3	14,9
25-34	15,9	18	3,3	21,2
35-44	8,2	16,7	3,5	19,2
45-54	10,6	11,5	2,7	15,
55-64	7,6	9,3	2,6	13,7

Барлық елдерде кәсіпкерлікке жас мөлшерінің әсері біршама бірдей. Жаһандық ауқымда қатысудың ең жоғарғы көрсеткіштері 25-34 және 35-44 жас аралықтарында, мансабының басы және ортасындағы адамдар. Қазақстанда 45-54 жасындағы кәсіпкерлік белсенділік тобы бойынша 18 - 24 жастағы топпен ұқсас. Бұл азиялық – тынық мұхиттық аудандағы тиімді басқарылатын экономикасы бар өзге елдерде де таралған, және егде тартқан тұрғындарға табыс көзін құру қажеттілігін растайды. Бұл елдерде анағұрлым ересек жаста іскерлік белсенділіктің төмендеуі олардың тұрмыстық жинақтары, зейнетақысы [2] және т.б. болуымен байланысты, яғни олардың шағын, бірақ тұрақты табысы бар. Жастар кәсіпкерлігі жастарға да, сондай-ақ қоғамға да жаңа жұмыс орындарын құрады және жалпы әлеуметтік жағдайға әсерін тигізеді. Жастар кәсіпкерлігінің дамуы бәсекелестікті тудырады және заманауи технологияларды, техника мен ғылымның дамуына және өнім сапасының артуына ықпал етеді.

2019 жыл Қазақстан экономикасы үшін сыртқы күйзелістер айтарлықтай әсер ететін жаңа шынайылыққа көшу жылы болды. Нақты ЖІӨнің өсімі 1,2% деңгейінде тұрса, 2018 жылы бұл көрсеткіш 4% құрады. Бұл өсу қарқыны 2008 - 2009 жылдардағы, әлемдік қаржы дағдарысының шарықтау кезеңіндегі, көрсеткіштерімен пара - пар болып келеді. Сол кезеңде де ЖІӨ - нің нақты өсімі 1,2% құраған болатын.

Алайда, 2019 жылы әлемдік қаржы дағдарысы болмады және Қазақстанның ЖІӨ өсу қарқыны баяу болуы үш маңызды факторларға байланысты болды. Бірінші фактор - мұнай, газ және шикізат тауарлар бағасының төмендеуінің жалғасуы. Қазақстан экономикасының маңызды салалары осы экспорт тауарларымен байланысты екенін ескерсек, бұл фактор экономикаға айтарлықтай ықпал етіп, тиісті секторларда іскерлік белсенділікті төмендетіп, жоғарыда көрсетілген өнімдерін сатудан түсетін мемлекеттік бюджет кірісін төмендетті.

Екінші маңызды фактор – Қазақстанның негізгі сауда серіктестері Ресей мен Қытай экономикалық өсу қарқынының бәсеңдеуі. 2018 жылы Қазақстанның ең ірі сауда серіктесі Ресей болды. 2019 жылы да Ресей республиканың ірі сауда серіктесі болғанымен, Ресейге жіберілетін экспорт көлемі айтарлықтай төмендеді, ал импорт көлемі керісінше өсті. Төмен мұнай бағасы мен экономикалық санкциялар есебінен Ресейдегі экономикалық жағдайдың нашарлауы бұл мемлекетпен тығыз сауда және мәдени байланыстарды бар Қазақстан экономикасына теріс әсер етті. Сонымен қатар, республиканың екінші ірі көршісі - Қытай – Қазақстанның негізгі сауда және инвестициялық серіктесі рөлін бекітуге талпынады.

Үшінші маңызды фактор - 2019 жылдың тамыз айында теңге бағамының ауытқуы, бұл өз кезегінде импорт және экспорт бағаларының арақатынасына әсер етіп, кейбір салаларда сауда қатынастарының тепе - теңдігін өзгертті. Бұған қоса 2019 жылы тамыз және желтоқсан айлары арасында өз құнының 45% -нан астамын жоғалтқан теңге валюта ретінде нашар рейтинг алды. Бұл импорттың құнын өсірді, бірақ теңгенің рубльмен ұзақ мерзімді орташа айыр-бас бағамын теңестіру арқылы Қазақстан бағаларын ресейлік бағалармен теңестірді. [3]

Әлемдегі экономикалық өсімнің баяулауы және шикізатқа төмен бағалар кезінде Қазақстан кешенді құрылымдық реформаларды жүргізуде. 2015 жылы мемлекет басшысы Нұрсұлтан Назарбаев бес институционалдық реформаларды жүзеге асыруды қамтамасыз ету үшін 100 нақты қадамдар атты Ұлт жоспарын жариялады. Бұл реформалар біздің

экономикамыздың қазіргі кездегі өзекті жүйелік мәселелер мен міндеттерді шешуге бағытталған. Олардың сапалы және толық жүзеге асырылуы орта мерзімде жаңа экономикалық бағыт қалыптастырып, 2050 жылға дейін Қазақстанның отыз дамыған елдің қатарына кіру бойынша стратегиялық тұжырымдамасын жүзеге асыруға ықпал ететін болады.

Негізгі бағыттардың бірі әртараптандыру негізінде индустрияландыру және экономикалық өсуді қамтамасыз ету болып табылады. Бұл үдерістің негізгі қозғаушы күші жеке инвестициялар мен жетілген кәсіпкерлік болып табылады. Сол себептен Қазақстан қолайлы және бәсекеге қабілетті іскерлік климатты қамтамасыз ету үшін көп көңіл бөледі.

Жалпы, шаруашылық жүргізудің жаңа формаларын қолданбай еліміздің экономикасын жандандыру, халқымыздың әлеуметтік хал-ахуалын көтеру мүмкін емес. Соның бірі – шағын бизнестің, оның ішінде жастар кәсіпкерлігінің дамуы болып табылады. Шағын бизнес ірі бизнеске қарағанда нарыққа тез бейімді, өзгермелі жағдайға байланысты икемді, жаңадан жұмыс істеп тұрған өндіріс секторларында жұмыс істеуге қабілетті Қазақстан Республикасы Агенттігінің мамандандырылған бюллетенінде жарияланылған статистикалық мәліметтерге сәйкес, статистика бойынша қазіргі кезде шағын кәсіпкерліктің жеке меншік субъектісіне жалпы жеке меншік, мемлекеттік және муниципалды қоғамдық шағын кәсіпорындар 86 пайызы келеді. [4]

Жастар кәсіпкерлігінің мықты және әлсіз жақтарын талдау жасайық:

Жастар кәсіпкерлігінің мықты жақтары:

- Жоғары инновациялық белсенділік, инновациялық ойлау;
- Жоғары ұтқырлық, тәсілдердің икемділігі, жаңа нарықтарды игеру бойынша реакцияның жылдамдығы;
- Өндіріс пен нарықтың өзгеріп отырған талаптарына сәйкес өзінің кәсіпкерлік білімі мен дағдыларын жүйелі түрде жаңарту мүмкіндіктерінің жоғары деңгейі;
- Жастардың кәсіпкерлік қызметті, әсіресе оның бастапқы кезеңінде сүйемелдейтін жоғары еңбек және жүйке жүктемелеріне төтеп бере алатын әлеуетті қабілеті;

- Жастардың тәуекелге бейімділігі.

Жастар кәсіпкерлігінің әлсіз жақтары:

- Елеусіз әлеуметтік тәжірибе;
- Іскерлік беделдің болмауы;
- Экономикалық заңдар мен механизмдерді қолданудың әлсіз практикалық дағдылары;
- Бастапқы капиталды қалыптастыру мәселесі;
- Бизнес саласында және билік-басқару құрылымдарында жеке байланыстардың болмауы;
- Бюрократиялық құрылымдардың ықпалынан қорғалмау;
- "Көлеңкелі" кәсіпкерліктің ең белсенді азғыруы және қылмыстық құрылымдардың әсерінен сенімсіздік.

Бұл белгілер жастар кәсіпкерлігін ерекше санатқа бөліп, оны қолдаудың негізгі міндеттерін анықтайды: күшті дамыту және әлсіздіктерді жеңу.

Жас кәсіпкерлер қызметін дамытуға, ең бастысы, жас кәсіпкерлердің мәртебесін заң жүзінде бекіту, жеңілдетілген қолжетімді несие, несиелеудің мемлекеттік кепілдігінің жүйесі, салық салудағы жеңілдіктер, ірі кәсіпорындар тарапынан жастар кәсіпкерлігін қолдау, жалпы, осылар арқылы қызметін дамытуда ынталандыру сипатқа ие барлық қолдаулардың кешенді шаралар жиынтығы анық көрсетілуі керек

Бүгінгі таңда жастар кәсіпкерлігі Қазақстандағы шағын бизнесті дамытудың басым бағыттарының бірі болып табылады. Жастарды кәсіпкерлік қызметпен айналысуға ынталандыратын қолайлы жағдайлар жасау жалпы мемлекеттік және өңірлік деңгейдегі әртүрлі бағдарламаларда қаралады

Жастарды кәсіпкерлік қызметпен айналысуға ынталандыратын қолайлы жағдайлар жасау жалпы мемлекеттік және өңірлік деңгейдегі әртүрлі бағдарламаларда қаралады. [3]

Жастар кәсіпкерлігін қолдау бағдарламалары:

1. Әр ауданда КҚО құру бағдарламасы.
2. Облыс орталықтарында КҚКО құру жөніндегі бағдарлама
3. Гранттық қаржыландыру
4. Бизнесің жол картасы 2020 "бизнесіңді қолдау мен дамытудың бірыңғай бағдарламасы»
5. Инновациялық гранттар
6. Жобалық қаржыландыру
7. Startup Bolashak "стартап-жобалар байқауы" жастар кәсіпкерлігін қолдау жобасы»
8. Ұлттық инновациялар байқауы-2016
9. Моноқалаларды дамытудың 2012-2020 жылдарға арналған бағдарламасы
10. Жаңа өндірістерді құруға гранттар беру бағдарламасы
11. Әлеуеті төмен және орташа моноқалалар үшін микрокредиттік ұйымдары бар бизнес-инкубаторлар құру жөніндегі бағдарлама
12. Әрбір моноқалада өзін-өзі жұмыспен қамтыған, жұмыссыз және табысы аз халықтың кәсіпкерлігін дамытуға жәрдемдесу жөніндегі бағдарлама
13. Кредиттерге кепілдік беру
14. Бизнес-Кеңесші " Жобасы»
15. Бизнес-Өсу " Жобасы»
16. Жас кәсіпкер мектебі
17. Жұмыс істеп тұрған кәсіпкерлік қызметті жүргізуге сервистік қолдау көрсету.
18. Іскерлік байланыстар.

Сонымен қатар, жақында ҚР Президенті жанындағы Жастар саясаты жөніндегі кеңеспен Жастар бастамаларын қолдау қоры құрылып, таныстырылды. [4]

Халықаралық тәжірибе жастар кәсіпкерлігін дамытуды мемлекеттік жүйелі қолдау әлеуеті мен перспективалы бизнес-идеялары бар дарынды бастамашыл жастарға кәсіпкер болуға мүмкіндік беретінін және елде кәсіпкерліктің дамуын қамтамасыз етуге мүмкіндік беретінін көрсетеді, бұл өз кезегінде экономикалық өсуге, жұмыспен қамтуды арттыруға, қоғамның инвестициялық тартымдылығы мен әлеуметтік тұрақтылығына алып келеді.

Пайдаланылған әдебиеттер тізімі:

1 Ларченко А.В. Молодежное предпринимательство как предмет социального управления: региональный аспект // *Власть и управление*. 2015. № 3 (72). С. 92–93. 4.

2. Петрище В.И. Инновационная среда и молодежное предпринимательство: проблемы и перспективы развития // *науч.-метод. электронный журн. «Концепт»*. 2016. Т. 13. - С. 766–777.

3. Жидикова А.О., Ракитина М.С. Инновационное молодежное предпринимательство как форма развития гражданского общества // *Молодежная политика и гражданское общество в современной России: сб. материалов науч.-практ. конф. Ростов н/Д, 2019. - С. 45 . 11.*

4. Назарбаев Н.А. *Казахстан – 2030. Процветание, безопасность и улучшение благосостояния казахстанцев*. [Электронный ресурс] – 1997 – URL: <http://adilet.zan.kz/rus/docs/K970002030> (дата обращения 20.09.2020)

МРНТИ 06.81.65

А.Д.Хамитова¹, М.А. Канабекова¹

¹Абай атындағы Қазақ ұлттық педагогикалық университеті,
Алматы қ, Қазақстан

АДАМИ РЕСУРСТАРДЫ БАСҚАРУ

Аңдатпа

Адами ресурстарды басқару кәсіпорын жұмысының тиімділігін бірнеше есе арттыра алатын маңызды салаларының бірі ретінде танылып отыр. Бұл тақырып қазіргі уақытта өзекті болып табылады, өйткені соңғы жылдары көптеген табысты ұйымдар адами капиталға, ең алдымен, олардың кәсіби – мәдени қызметінің деңгейіне баса назар аударады. Бизнесті жүргізу формаларына қарай кадрлық бөлімшелер алдында дәл осы адами ресурстарды басқаруға байланысты әртүрлі сұрақтар туындайды.

Адам ресурстарын басқару - бұл жұмыс берушінің стратегиялық мақсаттарына жету үшін жұмысшылардың өнімділігін арттыруға арналған ұйымдастырушылық функция. Адам ресурстарын басқару, ең алдымен, ұйымдардағы адамдарды басқарумен байланысты, саясат пен қатынастар жүйесіне назар аударады. Мақалада адам ресурстарын басқару технологияларының жағдайы мен дамуы талданады. Және адам ресурстарын басқарудың негізгі стратегиялық және тактикалық функциялары сипатталған.

Кілт сөздер: басқару, адам ресурстарын басқару, адам ресурстары, адам капиталы, персоналды басқару, мотивация.

Khamitova A. D¹, Kanabekova M.A.¹

¹*Kazakh National Pedagogical University named after Abay,
Almaty, Kazakhstan*

HUMAN RESOURCE MANAGEMENT

Abstract

Human resource management is recognized as one of the most important areas of the company's life, which can significantly increase its efficiency. This topic is relevant in our time, as most successful organizations in recent years have increased attention to the human, first of all, professional and cultural area of their activities. Before HR departments, depending on the forms of doing business, there are different issues related to the management of human resources.

Human resource management is an organizational function designed to increase employee productivity in order to achieve the employer's strategic goals. Human resource management is primarily concerned with managing people in organizations, paying attention to the system of policies and relationships. The article analyzes the state and development of human resource management technologies. And describes the main strategic and tactical functions of human resource management.

Keywords: management, human resources Management, human resources, human capital, personnel management, motivation.

А.Д.Хамитова¹, М.А. Канабекова¹

¹Казахский национальный педагогический университет имени Абая,
г.Алматы, Казахстан

УПРАВЛЕНИЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ

Аннотация

Управление человеческими ресурсами признается одной из наиболее важных сфер жизни предприятия, способного многократно повысить его эффективность. Эта тема является актуальной в наше время, так как большинство успешных организаций в последние годы усилили внимание к человеческой, прежде всего, профессиональнокультурной области своей деятельности. Перед кадровыми подразделениями, в зависимости от форм ведения бизнеса возникают разные вопросы связанные именно с управлением человеческого ресурса.

Управление человеческими ресурсами-это организационная функция, предназначенная для повышения производительности труда работников для достижения стратегических целей работодателя. Управление человеческими ресурсами связано, прежде всего, с управлением людьми в организациях, обращая внимание на систему политики и отношений. В статье анализируется состояние и развитие технологий управления человеческими ресурсами. И описаны основные стратегические и тактические функции управления человеческими ресурсами.

Ключевые слова: управление, управление человеческими ресурсами, человеческие ресурсы, человеческий капитал, управление персоналом, мотивация.

Адами ресурстарды басқару - бұл ұйымдастырушылық мақсаттарға жету үшін адамның білімін, дағдылары мен таланттарын тиімді пайдалануды қамтамасыз ететін ұйымның ресми жүйелерін жобалау. Адами ресурстар - бұл ұйымда жұмыс істейтін адамдардың білімі, тәжірибесі, дағдылары, қабілеттерінің жиынтығы.

Адами ресурстарды басқарудың түпкі мақсаты тұтастай ұйымның түпкі мақсатына сәйкес келеді. Бұл ұзақ мерзімді перспективада ұйымның тұрақты жұмыс істеуі мен тұрақты дамуын қамтамасыз ету. Адами ресурстарды басқарудың тікелей мақсаты - кәсіпорынды қажетті қызметкерлермен қамтамасыз ету, жоспарланған мақсаттарға қол жеткізе алатын тиімді жұмыс істейтін топ құру [1].

Адам ресурстарын пайдалану тиімділігінің негізгі көрсеткіші бір қызметкерге келетін - еңбек өнімділігі, құндық мәнде өлшенетін өндіріс көлемі болып табылады.

Адами ресурстар мен ұйымның әлеуетін дамытудың көрсеткіші адамгершілік пен рухани денсаулық, кәсіби дайындықтың жан - жақтылығы, инновацияға деген ұмтылыс, ерекше шешім қабылдау қабілеті болып саналады – мұның бәрі прогрестің маңызды факторы болып табылады.

Қазіргі кезеңде өндіріс барысында қызметкерлердің дайындық деңгейіне деген талаптар үнемі өсіп отыр. Білікті жұмысшыны сипаттайтын адами капиталдың негізгі сапалық көрсеткіштері келесідей.

Негізгі іскерліктер: техникалық сауаттылық – өз мамандығы бойынша мәтіндерді түсіне және баяндай білу (қағазда және ауызша); компьютерлік сауаттылық – өндірістік міндеттерді шешу мақсатында ақпаратты жинай және талдай білу.

Техникалық дағдылар: қысқа мерзімде қайта оқу қабілеті – жаңа жабдықтарды, компьютерлік бағдарламаларды, телекоммуникациялық желілерді, деректерді алу, өңдеу және беру жүйелерін меңгеру. Қазіргі уақытта өндірістегі ақпараттық технологиялардың үлесі 50-60% - ға дейін өсті. Кейбір салалар үшін (байланыс, сақтандыру ісі, биржалар) ақпараттық технологиялардың (және негізгі құралдар құрамындағы тиісті жабдықтың) үлесі 75% - дан асады [2].

Ұйымдастырушылық қабілеттер: стандартты емес міндеттерді шешу үшін командада жұмыс істей білу, аналитикалық және шығармашылық қабілеттер, қарым-қатынас дағдылары, өзін-өзі ұйымдастыру, көшбасшылық қасиеттер.

Нақты дағдылар: бұл әр компанияда инновациялық шешімдерді қажет ететін сыртқы ортадағы тұрақты өзгерістерге байланысты инновацияларға дайындық. Нарықтық экономикадағы бәсекелестік технологиялардың, өндірістік процесті ұйымдастыру жағдайларының, тұтынушыларға қызмет көрсету әдістерінің өзгеруіне әкеледі және сәйкесінше нақты білім мен дағдыларды үнемі жаңартып отыруды талап етеді.

Адам ресурстарын басқарудың негізгі түрлерін қарастырайық:

1) Нәтижелер бойынша басқару.

Бұл басқару жүйесі орталықтандырылмаған басқару ұйымы (корпоративті пайда орталықтары) арқылы нәтиже беру арқылы жүзеге асырылады. Міндеттер жұмыс топтарына беріледі және нақты нәтижелерге қол жеткізу анықталады. Мұндай жүйеде нәтижелерді белгілеудің әртүрлі кезеңдері, нәтижелерді өлшеу кезеңдері және нәтижелерді бақылау кезеңдері бар. Орталықтан жіберілген тапсырмалар алынған нәтижелермен салыстыру негізінде бақыланады.

2) Ынталандыру арқылы басқару.

Бұл модель қызметкерлердің қажеттіліктерін, мүдделерін, көңіл-күйін, жеке мақсаттарын зерттеуге, сондай-ақ ынталандыруды кәсіпорынның өндірістік талаптары мен мақсаттарымен біріктіру мүмкіндігіне негізделген. Мұндай модельдегі кадр саясаты адам ресурстарын дамытуға, моральдық-психологиялық ахуалды нығайтуға, әлеуметтік бағдарламаларды іске асыруға бағдарланады.

Өздеріңіз білетіндей, басқару ғылымында дамыған елдердің табысты фирмаларында кең практикалық қолданыс тапқан әртүрлі мотивациялық модельдер жасалды. Олардың ішінде ең дәстүрлілері: ұтымды мотивациялық модель (материалдық ынталандыруды қолдану), өзін-өзі тану моделі (адамның ішкі мотивтерін жандандыру, өзін-өзі көрсету мүмкіндігі), қатысу моделі (ынтымақтастықты, серіктестікті дамыту, басқаруға қатысу).

3) Негіздемелік басқару.

Бұл модель қызметкерлер алдын-ала белгіленген шекаралар (кадрлар) шеңберінде шешім қабылдай алады деп болжайды. Рамканы процестің маңыздылығымен, оның болжау мүмкіндігімен, бұзуға болмайтын нормалармен қоюға болады. Рамалық басқару технологиясы келесі әрекеттер тізбегін болжайды: тапсырманы анықтау, оны қызметкер қабылдауы, тиісті ақпараттық жүйені құру, тәуелсіздік шекараларын және менеджердің араласу әдістерін анықтау.

Негіздемелік басқару қызметкерлердің бастамасын, жауапкершілігін және дербестігін дамыту үшін жағдай жасайды, ұйымдағы ұйымшылдық пен коммуникация деңгейін арттырады, еңбекке қанағаттанушылықтың өсуіне ықпал етеді және басшылықтың корпоративтік стилін дамытады.

4) Табыстау негізінде басқару.

Өкілеттік беру менеджментте бұрыннан бері қолданылып келеді, бұл оның жетекшісіне тікелей жүктелген бағынышты функцияларды беруді, яғни міндеттерді төменгі деңгейге ауыстыруды білдіреді. Өкілеттік пен жауапкершілікке негізделген басқару жоғарыда айтылғандардан түбегейлі ерекшеленеді. Мұндай басқару моделінің мәні үш әрекетті біріктіруден тұрады:

- айқын міндеттер қою;
- шешім қабылдау шеңберін нақты анықтау;
- іс-әрекеттер мен нәтижелер үшін жауапкершілікті нақты ажырату.

Модель қызметкерлердің іске асырылмаған әлеуетін белсендіруге және кәсіпкер ретінде ойлайтын және әрекет ететін қарапайым орындаушылардан құруға арналған.

5) Бірлесіп басқару.

Бұл модель алғышартқа негізделген: егер қызметкер компанияның істеріне қатысса, басқаруға қатысса және осыдан қанағат алса, онда ол неғұрлым мүдделі және жемісті жұмыс істейді.

Адам ресурстарын басқару әдіснамасы тұрғысынан алғанда, басқару объектісінен қызметкерлер ұйымның даму мәселелерін дербес шешетін басқару субъектісіне айналады. Өзін-өзі басқару негізінде қызметкер өзін-өзі көрсету, тану және қатысу қажеттіліктерін орындай алады, ал компания жоғары еңбек өнімділігі мен өнім сапасына қол жеткізеді.

б) Кәсіпкерлікті басқару.

Бұл тұжырымдаманың мәні кәсіпкерлер, жаңашылдар және жасаушылар қауымдастығы ретінде ұсынылуы мүмкін ұйым ішіндегі кәсіпкерлік қызметті дамытуға негізделген.

Кәсіпкерлік ұйымды ерекшелендіретін басты нәрсе - бұл бүкіл басқару жүйесіне, оның ішінде адам ресурстарын басқару жүйесіне енетін кәсіпкерлік философияны қалыптастыру. Шығармашылық рухы, жаңа мүмкіндіктерді үнемі іздеу, ұжымдық өзін-өзі оқыту, серіктестік және сенім қызметкерлерді өз ұйымы шеңберінде өзін-өзі жүзеге асыруға, жаңашылдық пен ынтымақтастыққа итермелейді. Ішкі кәсіпкерліктің ерекше ерекшелігі оның мәжбүрлеп басқару механизміне емес, демократиялық механизмге, кәсіпкерлік бастамаларды корпоративтік стратегия жоспарларымен біріктіруге бағытталуы [2].

Менеджменттің қазіргі ғылымы мен практикасында, жоғарыда келтірілген талдау көрсеткендей, кәсіпкерлік ұйымдардың негізгі және стратегиялық ресурсы ретінде адам ресурстарын басқару саласындағы жаңа тәсілдерді, тұжырымдамаларды, идеяларды үнемі жетілдіру, жаңарту және іздеу процесі жүреді.

Персоналды басқару жүйесін заңнамалық және құқықтық қамтамасыз ету ұйымның тиімді қызметіне қол жеткізу мақсатында персоналды басқару органдары мен объектілеріне құқықтық ықпал ету құралдары мен нысандарын пайдаланудан тұрады.

Персоналды басқару жүйесін құқықтық қамтамасыз етудің негізгі міндеттері – бұл жұмыс берушілер мен қызметкерлер арасында қалыптасқан еңбек қатынастарын құқықтық реттеу; еңбек қатынастарынан туындайтын қызметкерлердің құқықтары мен заңды мүдделерін қорғау.

Кез-келген ұйым - бұл адамдар тобы. Ұйым, ең алдымен, адам өзіне жүктелген рөлді белгілі бір деңгейде орындайды деп күтеді. Адам сонымен қатар ұйымды белгілі бір жұмысқа орналасатын, оны орындайтын және ұйымнан тиісті сыйақылар алатын орын ретінде қарастырады. Алайда, адам мен ұйымның өзара әрекеті тек рөлдік өзара әрекеттесумен шектелмейді. Бұл әлдеқайда кең. Адам адамдармен қоршалған жұмысты олармен қарым-қатынаста орындайды.

Кез-келген ұйымның өмір сүруі мен жетістігі оның қызметкерлеріне және басқа мүшелеріне өзінің құндылықтарына сәйкес өзін-өзі ұстай алуына мүмкіндік беруіне байланысты. Бұл топтық және жеке қатынастарды үйлестіруді қажет етеді.

Үйлестіру - бұл жеке адамдар мен өндірістік бөлімшелерді бір мақсатқа жетуге ықпал ететін бір күшке біріктіру.

Үйлестіру үш принципке негізделген: 1) «топтық күш», 2) «іс-әрекеттің бірлігі» және 3) «ортақ мақсат». Үйлестіру жекелеген жұмысшылардың талпыныстарын бір топтық күшке біріктіруге көмектеседі. Басқаруды үйлестіру ұйым ішіндегі әр түрлі топтардың немесе бөлімдердің қызметін біріктіру арқылы осы топтық жұмыстардың тиімділігін қамтамасыз етуге тырысады. Осы ұжымдық күш-жігердің тиімділігі жалпы мақсат пен барлық жеке немесе топтық әрекеттер арасындағы байланысты сақтау арқылы «үйлестіріледі».

Үйлестірудің үш негізгі қағидасы: командалық бірлік, командалық тізбек (немесе скалярлық тізбек) және басқару аралығы. Ұйымдық шешімдер қабылдау кезінде осы ұғымдарды түсінетін және қолданатын менеджерлер өздері модельдейтін құрылымдардың қызметіне үйлестіру элементін қосады.

Командалардың бірлігі қағидасына сәйкес әрбір бағынышты адам тек бір жоғары тұрған адамның алдында жауапты болуы тиіс.

Скаляр тізбегінің идеясы - ұйымдағы билік желісі жоғарыдан басталып, бүкіл ұйымнан өтіп, біртұтас тізбекті құрайды.

Скалярлық тізбек бүкіл ұйым бойынша бағынушылар мен тікелей басшылар арасындағы ресми байланыс жолдарын анықтауға қызмет етеді. Бұл сонымен қатар командалық келісімді нығайтуға қызмет етеді. Алайда, тізбекті ұстану менеджердің бір басқару деңгейінде бір-бірімен байланысу үшін тізбек бойынша жоғары және төмен қозғалуы керек дегенді білдірмейді. Байланысты жеңілдету және жеделдету үшін бір деңгейдегі менеджерлерді біріктіретін «көпірлер» болады.

Басқару аралығы (немесе бақылау аралығы) - бұл менеджер қадағалайтын адамдар саны немесе өндірістік бөлімшелер. Дұрыс басқару аралығын таңдау өте маңызды. Кейде басқару аралығын бақылау аралығы деп атайды. Себебі тиісті басқару аралығын анықтауға көмектесетін бір нәрсе бар, яғни менеджер қанша бағынушыға тиімді «бақылау жасай алады». Бірақ «басқару аралығы» термині басым болып көрінеді, өйткені бақылау тек бір басқару функциясы болып табылады және тұжырымдама басқару қызметінің барлық аспектілерімен сәйкес келуі керек.

Басқару аралығы көбінесе менеджердің қарамағындағылардың санына байланысты «тар» немесе «кең» деп сипатталады.

Үйлестіру қызметі белгілі бір механизмдердің көмегімен жүзеге асырылады, олардың арасында: бейресми бағдарламаланбайтын, бағдарламаланатын тұлғасыз, бағдарламаланатын жеке және бағдарламаланатын топтық үйлестіру сияқты ажыратылады. Координацияны үйлестіру үшін кәсіпорындар осы тәсілдердің (тетіктердің) біреуін немесе бірнешеуін қолдана алады.

- Ресми емес үйлестіру өзара түсіністікке, ортақ көзқарастар мен психологиялық стереотиптерге негізделген, бұл бірлескен үйлесімді жұмыс пен өзара әрекеттесудің қажеттілігін талап етеді.

- Бағдарламаланатын тұлғасыз үйлестіру. Егер бейресми үйлестіру үшін жағдайлар жасалмаса немесе ұйым бейресми қарым-қатынас жасау үшін өте күрделі болса, онда көшбасшы стандартты жұмыс әдістері мен ережелерін қолдана алады.

- Жеке үйлестіру. Қызметкерлер әрдайым міндеттер мен жұмыс бағыттарын бірдей түсіне бермейді.

- Топтық үйлестіру. Үйлестіру мәселелерін топтық кездесулерде де шешуге болады - олар тұрақты комитеттер немесе уақытша комиссиялар болсын.

Еңбек мотивациясы - бұл қызметкердің ұйымның мақсаттарына жетуге бағытталған еңбек арқылы белгілі бір артықшылықтарға деген қажеттіліктерін қанағаттандыруға деген ұмтылысы.

- Қызметкерге қатысты қолданылатын іс-әрекеттер табиғаты тұрғысынан мотивация жағымды және жағымсыз болуы мүмкін;

- Қажеттіліктерді қанағаттандыру тәсіліне сәйкес мотивация материалдық, еңбек және мәртебеге бөлінеді;

- Басқару әдістері бағыты бойынша мотивация экономикалық, әлеуметтік, психологиялық, ұйымдастырушылық болуы мүмкін [1].

Мотивация дегеніміз - алдына қойылған мақсаттарға жетудің жеке ішкі мотивтеріндегі тәрбие процесі.

Мотивацияның қазіргі теориялары мазмұнды және процедуралық болып бөлінеді. Мазмұнды теориялар адамның әрекет етуіне себеп болатын ішкі мотивтердің (қажеттіліктердің) кешенін сипаттайды. Мысалы: А. Маслоу, Д. Мак-Клелланд, Ф. Герцберг және т. Б теориялары. Мотивацияның процедуралық теориялары тек қажеттіліктерге ғана емес, сонымен қатар ішкі және сыртқы ортаның басқа факторларына байланысты жеке тұлғаның тұтас мінез-құлқын сипаттайды. Мысалы: В. Врум, Портер-Лоулер теориялары.

Ынта - адамның маңызды қажеттіліктерін қанағаттандыратын және адамды өнімді жұмысқа итермелейтін кез-келген сыртқы пайда. Ынталандыру - белгілі бір нәтиже беретін

белсенді еңбек қызметі қызметкердің маңызды қажеттіліктерін қанағаттандырудың, оның еңбек мотивтерін қалыптастырудың қажетті және жеткілікті шарты болатын экономикалық механизмге жағдай жасау [3].

Ұйымдағы ынталандыру жүйесі еңбек қызметін ынталандырудың келесі бағыттарын қамтиды:

Материалдық ынталандыру: ақшалай - жалақы, сыйлықақы, жарғылық капиталға қатысу, қосымша төлемдер, пайдаға қатысу; ақшалай емес (әлеуметтік пакет): - жол ақысы, қоғамдық тамақтану, ұялы телефон төлемдері, тұрғын үйге несиелер және т.б.

Материалдық емес ынталандыру:

- моральдық - қоғамдық қабылдауды көрсететін объектілер мен құбылыстарға негізделген қызметкерлердің мінез-құлқын реттеу. Әдіс-тәсілдер: еңбегі мен жетістіктері туралы хабарлау, марапаттау, адамдар мен топтардың қарым-қатынасын басқару.

- ұйымдастырушылық - қызметкердің ұйымдағы жұмысынан қанағаттану сезімі өзгеруіне негізделген қызметкерлердің мінез-құлқын реттеу. Әдіс-тәсілдер: жұмыс өмірінің сапасын байыту, басқаруға қатысу, іскерлік мансапты басқару және т.б.

- бос уақытты ынталандыру - жұмыс уақытының өзгеруіне негізделген қызметкердің мінез-құлқын реттеу. Әдіс-тәсілдер: қосымша демалыс күндері (демалыс күндері), еңбек өнімділігінің жоғары болуына байланысты жұмыс күнінің ұзақтығын қысқарту, икемді жұмыс және т.б [4].

Кәсіби оқыту дегеніміз - мақсатты оқыту, оның түпкі мақсаты кәсіпорында жеткілікті дәрежеде кәсіптік сапалары ұйымның өндірістік және коммерциялық мақсаттарына сәйкес келетін жұмысшылар санын қамтамасыз ету болып табылады.

Персоналды оқыту қызметкер кәсіпорынға келген кезде; қызметкер жаңа қызметке тағайындалғанда немесе жаңа жұмыс сеніп тапсырылғанда; қызметкерде өз жұмысын орындау үшін жеткілікті дағдылар болмаған кезде, сондай-ақ ұйым экономикасында немесе сыртқы ортада елеулі өзгерістер болған кезде орындалуы қажет.

Қайта даярлау (қайта даярлау) босатылған жұмысшылардың қолданыстағы мамандықтары бойынша қолдана алмайтын жұмыскерлердің, сондай-ақ өндіріс қажеттіліктерін ескере отырып, кәсібін өзгертуге ниет білдіретін адамдардың жаңа кәсіптерін игеру үшін ұйымдастырылады. Қайта даярлау қызметтің профилін өзгерткен кезде қажет.

Осылайша, адами ресурстарды басқару технологиясы адам ресурстарымен жұмыс атқаратын мамандарына жаңа қызметкерлерді тиімді түрде оқытуға мүмкіндік береді. Адами ресурстарды басқару технология ретінде пайда болып, қазіргі таңда ғылыми бағыт болып табылады және онтологиялық сипаттамаларды қолдануды талап етеді.

Адам ресурстары - бұл ұйымда жұмыс істейтін білікті мамандар тобы. Адам ресурстарын басқару дегеніміз - бұл кәсіпорынның активі болып табылатын қызметкерлерге баса назар аударатын персоналды басқару. Осыған байланысты мұндай қызметкерлерді кейде адам капиталы деп атайды.

Пайдаланылған әдебиеттер тізімі:

1. Уилтон Н. *HR-менеджментке кіріспе / ауд. Г.Әбішева, А.Бергалиева, Г.Жолдасбаева [ж.т.б.]; "Ұлттық аударма бюросы" қоғамдық қоры.* - Алматы, 2019.- 532 б.

2. Данилюк, А.А. *Управление социальным развитием персонала. [Электронный ресурс] – 2016 - URL: <https://e.lanbook.com/book/109750>. (дата обращения 20. 11 2020)*

3. Ребров А.В. *Мотивация и оплата труда. Современные модели и технологии. [Электронный ресурс] – 2017 - URL: <http://znanium.com/bookread2.php?book=993450>(дата обращения 20. 11 2020)*

4. Муханова, Г. К. *Ұйымдық мінез-құлық : электронды оқу құралы / Г. К. Муханова ; Нархоз университеті. - Электрон. текстовые дан. - Алматы : Экономика, 2015.*

МАКРОЭКОНОМИКАЛЫҚ РЕТТЕУ МАКРОЭКОНОМИЧЕСКОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ

МРНТИ 06.54.31

Т.А. Пак¹, Г.Ш. Калиакпарова¹

*¹Академия Кайнар,
г.Алматы, Казахстан*

ФИНАНСОВЫЕ ИННОВАЦИИ: МОДЕЛИРОВАНИЕ И ПРИМЕНЕНИЕ В КАЗАХСТАНСКОЙ ЭКОНОМИКЕ

Аннотация

Инновации занимают далеко не последнее место в развитии и дают возможность обществу прогрессировать. Эволюция не возможна без новизны и только исследуя новшества человек находит именно то что удобно, выгодно и приносит пользу. Это касается любой сферы деятельности.

Примечательно, что большинство современных отраслей промышленности не могли бы существовать в том виде, в каком они существуют сейчас, без функции распределения капитала, которую выполняют финансовые инновации. Именно поэтому инновации в сфере финансовых услуг оказывают мультипликативное воздействие на экономику в целом. Статья посвящена финансовым инновациям. В данной статье теоретически анализируются финансовые инновации, их моделирование и применение в казахстанской экономике, в частности в банковском секторе.

Ключевые слова: финансовые инновации, экономика, банковский сектор, страхование, финансовый супермаркет, банкострахование, финансы, Республика Казахстан

Т.А. Пак¹, Г.Ш. Калиакпарова¹

*¹Қайнар Академиясы,
Алматы қ. Қазақстан*

ҚАРЖЫЛЫҚ ИННОВАЦИЯЛАР: МОДЕЛЬДЕУ ЖӘНЕ ҚАЗАҚСТАН ЭКОНОМИКАСЫНДА ҚОЛДАНУ

Аңдатпа

Инновациялар қоғам дамуына өз үлесін әлбетте қосатыны сөзсіз. Эволюция жаңашылдықсыз жүзеге аспасы анық, жаңашылдықты зерттеу арқылы адамзат баласы өзіне расымен қандай зат жайлы, тиімді және пайда әкелетінін анықтай алады. Бұл барлық салаларға қатысты айтылған.

Өнеркәсіптің заманауи салаларының көпшілігі қаржылық инновациялар атқаратын капиталды бөлу қызметінсіз дәл бүгінгідей күйде болмас еді. Сондықтан қаржылық қызметтер саласындағы инновациялар тұтастай алғанда экономикаға мультипликативтік әсер етеді. Мақала қаржылық инновацияларға арналған. Бұл мақалада қаржылық инновациялар, оларды модельдеу және Қазақстан экономикасында, атап айтқанда банк секторында қолдану теориялық тұрғыдан талданады.

Кілт сөздер: қаржылық инновациялар, экономика, банк секторы, сақтандыру, қаржы супермаркеті, банк сақтандыру, қаржы, Қазақстан Республикасы

Tatyana Pak¹, Kaliakparova G¹

¹Kainar Academy,
Almaty, Kazakhstan

FINANCIAL INNOVATIONS: MODELING AND APPLICATION IN KAZAKHSTAN'S ECONOMY

Abstract

Innovations are far from the last place in development and enable society to progress. Evolution is not possible without novelty, and only by exploring innovations a person finds exactly what is convenient, beneficial and beneficial. This applies to any field of activity.

It is noteworthy that most modern industries could not exist in the form in which they exist now, without the function of capital allocation, which is performed by financial innovations. That is why innovations in financial services have a multiplicative impact on the economy as a whole. The article is devoted to financial innovations. This article theoretically analyzes financial innovations, their modeling and application in the Kazakh economy, in particular in the banking sector.

Key words: financial innovations, economy, banking sector, insurance, financial supermarket, bank insurance, finance, Republic of Kazakhstan

Финансовые инновации являются неотъемлемой чертой мировой финансовой системы. Финансовые инновации со временем приводят к повышению экономической эффективности. Поэтому в процессе создания нового финансового продукта, помимо базовой теории финансового менеджмента, финансовый инженер должен овладеть знаниями методов оптимизации и финансового моделирования. Более того, современные финансовые инновации опираются на богатую литературу, включая основополагающие исследования Левича (1985), Смита, Смитсона и Уилфорда (1990), Вергезе (1990), Мертона (1992), Левина (1997), Джона Д. Финнерти (2002), Туфано (2003) и Драги (2008). Ключевой частью финансовых инноваций является и процесс создания инновационных финансовых ценных бумаг и ценообразования производных финансовых инструментов, которые предлагают новые выплаты инвесторам. Одним словом, финансовые инновации – это процесс создания новых финансовых продуктов, услуг или процессов. Финансовые инновации появились благодаря прогрессу с течением времени в финансовых инструментах и платежных системах, используемых при кредитовании и заимствовании средств. Эти изменения, которые включают в себя обновление технологий, передачу рисков и создание кредитов и собственного капитала, увеличили доступность кредитов для заемщиков и дали банкам новые и менее дорогостоящие способы привлечения собственного капитала. Таким образом, финансовые инновации являются общим термином и могут быть разбиты на конкретные категории на основе обновления различных сфер финансовой системы. Хотя нижеследующий список не является исчерпывающим, основные финансовые инновации появились в привлечении акционерного капитала, денежных переводах и мобильном банкинге [1].

1) Инвестиционный краудфандинг начал открываться и делать процесс привлечения акционерного капитала более демократичным. В то время как инвестиции в компании на ранних стадиях роста были зарезервированы для немногих привилегированных (как правило, институциональных инвесторов), новая инфраструктура позволила отдельным розничным инвесторам инвестировать в проекты, которыми они увлечены или имеют другие связи, за небольшую сумму. Физические лица получают акции новой компании соразмерно вложенной ими сумме. Две популярные платформы для краудфандинга акций – SeedInvest и FundersClub. Кроме того, такие платформы микрокредитования, как LendingClub и Prosper, позволяют осуществлять краудфандинговое долговое финансирование. В этом классе

активов вместо того, чтобы владеть частью компании, физические лица становятся кредиторами и получают регулярные процентные платежи до тех пор, пока кредит не будет полностью возвращен [2].

2) Денежные переводы – это еще одна область, которую трансформируют финансовые инновации. Денежные переводы – это средства, которые экспатрианты отправляют обратно в свою страну происхождения по телеграфу, почте или онлайн-переводу. Учитывая объем этих переводов во всем мире, денежные переводы являются экономически значимыми для многих стран, которые их получают. В начале 2000-х годов Всемирный банк создал базу данных, где люди могли сравнивать цены на различные трансфертные услуги. Впоследствии Фонд Гейтса начал отслеживать денежные переводы в 2011 году. Western Union и Moneygram когда-то монополизировали денежные переводы; однако в последние годы такие стартапы, как Transferwise и Wave, конкурируют со своими более дешевыми приложениями.

3) Наконец, мобильный банкинг сделал крупные инновации для розничных клиентов. Сегодня многие банки, такие как T. D. Bank, предлагают комплексные приложения с возможностью внесения чеков, оплаты товаров, перевода денег другу или мгновенного поиска банкомата. По-прежнему важно, чтобы клиенты устанавливали безопасное соединение перед входом в приложение мобильного банкинга, чтобы избежать компрометации своей личной информации [3].

Однако, в то время как многие финансовые инновации были сосредоточены только на финансировании бизнеса, появились финансовые инновации, которые улучшили распределение ресурсов и во многих других областях. Начиная с опыта ограничения кислотных дождей через рынок квот на диоксид серы и заканчивая реализацией закона о чистой воде, рыночные решения неизменно оказывались более эффективными в защите окружающей среды, чем только государственное регулирование. Проектное финансирование, государственно-частное партнерство и торгуемые разрешения стали дополнять или заменять традиционное командно-контрольное регулирование и чисто налоговые инструменты. Такой подход позволяет минимизировать совокупные затраты на достижение экологических целей, обеспечивая при этом динамичные стимулы для внедрения и распространения более экологичных технологий. Рыночные инструменты финансовой и государственной политики появились в 1980-х годах и неуклонно набирают обороты во всем мире. Были развернуты торгуемые разрешительные системы для постепенного сокращения использования этилированного бензина и прекращения использования озоноразрушающих хлорфторуглеродов. Фактически программа ООН по окружающей среде выступила с финансовой инициативой в качестве официального механизма мобилизации финансового сектора на более активную роль в защите окружающей среды. В течение многих лет США финансировали экологические улучшения, такие как очистные сооружения, за счет значительных единовременных грантов, выделяемых федеральным правительством населенным пунктам. Но по мере того, как спрос на финансирование рос, политики и эксперты рынка капитала начали творчески думать о том, как использовать финансовые инновации [4].

Таким образом, финансовые инновации – это процесс создания новых финансовых инструментов, а также новых финансовых технологий, институтов и рынков. Последние финансовые инновации включают хедж-фонды, частные акции, погодные деривативы, розничные структурированные продукты, биржевые фонды, многосемейные офисы и исламские облигации. Теневая банковская система также породила множество финансовых инноваций, включая ипотечные ценные бумаги и обеспеченные долговые обязательства. Так, сегодня, помимо всего прочего, существуют 3 основные категории финансовых инноваций: институциональные, продуктовые и процессные:

– Институциональные инновации связаны с созданием новых типов финансовых фирм, таких как специализированные фирмы кредитных карт, такие как Capital One, электронные торговые платформы, такие как Charles Schwab Corporation, и прямые банки;

– Продуктовые инновации относятся к новым продуктам, таким как деривативы, секьюритизация и валютная ипотека;

– Процессные инновации связаны с новыми способами ведения финансового бизнеса, включая онлайн-банкинг и телефонный банкинг [5].

Однако, если бы мир существовал так, как утверждает модель Эрроу-Добре, то не было бы необходимости в финансовых инновациях. Модель предполагает, что инвесторы могут покупать ценные бумаги, которые окупаются тогда и только тогда, когда происходит определенное состояние мира. Затем инвесторы могут объединить эти ценные бумаги для создания портфелей, которые будут иметь любую отдачу, какую они пожелают. Фундаментальная теорема финансов гласит, что цена сборки такого портфеля будет равна его ожидаемой стоимости при соответствующей нейтральной к риску мере. Но, обширная литература по проблемам принципала-агента, неблагоприятному отбору и информационной асимметрии указывает на то, почему инвесторы могут предпочесть некоторые виды ценных бумаг, такие как долг, другим, таким как акции. Майерс и Майлуф (1984) разрабатывают модель неблагоприятного отбора эмиссии акций, в которой фирмы (которые пытаются максимизировать прибыль для существующих акционеров) выпускают акции только в случае отчаяния. Это была ранняя статья в литературе по порядку долевого участия, в которой говорится, что фирмы предпочитают финансировать инвестиции сначала из нераспределенной прибыли, затем из долга и, наконец, из собственного капитала, потому что инвесторы неохотно доверяют любой фирме, которая должна выпускать акции. Даффи и Рахи также посвящают значительный раздел изучению полезности и эффективности финансовых инноваций. Это также тема многих статей в выпуске журнала экономической теории, в котором их статья является ведущей [6].

С другой стороны, некоторые виды финансовых инноваций обусловлены усовершенствованием компьютерных и телекоммуникационных технологий. Например, Пол Волкер предположил, что для большинства людей создание банкомата было большей финансовой инновацией, чем секьюритизация активов. Другие виды финансовых инноваций, влияющих на платежную систему, включают кредитные и дебетовые карты и онлайн-платежные системы, такие как PayPal. Эти виды инноваций примечательны тем, что они снижают транзакционные издержки. Домохозяйства должны иметь более низкие остатки наличности – если экономика демонстрирует ограничения по наличности заранее, то такого рода финансовые инновации могут способствовать повышению эффективности. Эти виды инноваций могут также повлиять на денежно-кредитную политику путем сокращения реальных балансов домашних хозяйств. Особенно с ростом популярности онлайн-банкинга домохозяйства могут хранить большую часть своего богатства в безналичных инструментах. В специальном издании *International Finance*, посвященном взаимодействию электронной торговли и Центрального банка, Гудхарт и Вудфорд выражают уверенность в способности Центрального банка поддерживать свои политические цели, влияя на краткосрочную процентную ставку, даже если электронные деньги устранили спрос на обязательства Центрального банка. Таким образом, финансовые инновации, безусловно, могут влиять на экономические или финансовые системы. Например, финансовые инновации могут повлиять на эффективность денежно-кредитной политики и способность центральных банков стабилизировать экономику. Финансовые инновации влияют и на соотношение между деньгами и процентными ставками, которые могут определять эффективность денежно-кредитной политики. Финансовые инновации также влияют на прибыльность фирмы, транзакции и социальное благосостояние страны.

Однако, у финансовых инноваций есть темная сторона; они могут иметь пагубные последствия. Есть свидетельства того, что финансовые инновации иногда предпринимаются для того, чтобы создать сложность и эксплуатировать покупателя. Но, существует также множество финансовых инноваций, которые оказали значительное положительное влияние.

К ним относятся венчурный капитал и привлеченные заемные средства для финансирования бизнеса. Кроме того, финансовые инновации позволили значительно улучшить состояние окружающей среды и глобального здравоохранения. В целом эффект от финансовых инноваций скорее положительный, чем отрицательный [7].

Поэтому моделирование и применение финансовых инноваций в Республике Казахстан являются оптимальным ответом на различные основные проблемы или ограничения, которые препятствуют смещению сегодняшних рисков. Для этого существует шесть основных функций инноваций: перемещение средств во времени и пространстве; объединение средств; управление рисками; извлечение информации для поддержки принятия решений; решение проблем морального риска и асимметрии информации; содействие продаже или покупке товаров и услуг через платежную систему. Существует также два различных подхода к объяснению того, почему так важно наблюдать за финансовыми инновациями в Казахстане. Некоторые авторы поддерживают статическую структуру, в которой не делается никаких попыток объяснить сроки появления инновации. Другие авторы используют динамическую структуру, в которой инновации отражают реакцию на изменения в окружающей среде, а сроки внедрения инноваций отражают эти изменения. Тем не менее, существует шесть общих факторов, влияющих на возникновение и развитие финансовых инноваций в РК. Во-первых, финансовые инновации возникают из-за изначально незавершенных рынков, и в результате стороны не могут свободно перемещать средства во времени и пространстве или управлять рисками. Во-вторых, финансовые инновации необходимы для уменьшения и устранения присущих агентству проблем и информационной асимметрии между инсайдерами и аутсайдерами. Новые сделки на финансовых рынках заключаются для согласования между сторонами или для принуждения их к раскрытию информации. Например, долговое финансирование стимулирует повышение дисциплины среди менеджеров, когда стоимость выбытия превышает ее текущую рыночную стоимость. В этом случае менеджеры (инсайдеры) продолжают свою операционную деятельность, в то время как акционеры (аутсайдеры) предпочитают ликвидацию. Повышение дисциплины осуществляется в случае долгового финансирования путем раскрытия информации для инвесторов, которые могут инициировать процесс ликвидации. В-третьих, инновации направлены на снижение транзакционных и маркетинговых издержек. Транзакционные издержки являются ключевым фактором для финансовых посредников, которые стимулируют домашние хозяйства, сталкивающиеся с транзакционными издержками, к достижению оптимального уровня потребления-инвестиций. В-четвертых, финансовые инновации возникают из-за ужесточения налогового регулирования и финансового регулирования. В-пятых, растущая глобализация, восприятие рисков и волатильность финансовых рынков стимулируют финансовые инновации. С ростом глобализации фирмы, инвесторы и правительства подвергаются новым рискам, и инновации помогают им управлять этими рисками. В-шестых, технологические шоки стимулируют совершенствование финансовых инноваций. Достижения в области информационных технологий поддерживают сложные схемы объединения, которые наблюдаются при секьюритизации. ИТ и усовершенствования в телекоммуникациях (в последнее время интернет) также способствовали ряду инноваций в Казахстане, включая новые методы андеррайтинга ценных бумаг (например, открытое IPO), новые методы формирования портфелей акций, новые рынки ценных бумаг и новые средства совершения сделок с ценными бумагами. Давайте для примера рассмотрим ряд предложений по развитию финансовых инноваций именно в банковском секторе, направленных на стабилизацию экономики Республики Казахстан [8].

Основным содержанием нового этапа развития банковского сектора, в целях стабилизации экономики Республики Казахстан, должно стать повышение качества банковской деятельности, в том числе расширение состава банковских продуктов и услуг, повышение их качества и совершенствование способов предоставления, повышение

долгосрочной эффективности и устойчивости бизнеса. В связи с этим разработка и внедрение финансовых инноваций в банковском секторе Республики Казахстан приобретает особую актуальность. В настоящее время ключевым направлением развития финансовых инноваций в банковском секторе Республики Казахстан является сотрудничество банковского и страхового бизнеса, получившее название банковского страхования. Проблемы взаимодействия страховых компаний и банковских учреждений имеют давние корни и насчитывают более ста пятидесяти лет, с тех пор как Ф.В.Райффайзен (создатель кредитных союзов) теоретически обосновал и практически доказал преимущества сочетания страховой и финансово-кредитной деятельности. Анализ существующих взглядов на содержание понятия «банковское страхование» позволяет выделить три основных подхода к его пониманию: распределительный, продуктовой и организационный. Распределительный подход связан с тем, что доля банковских филиалов и филиалов в структуре каналов продаж страховых продуктов постепенно увеличивается, и поэтому на начальном этапе развития концепции банковского страхования, наряду со страховыми агентами, брокерами и офисным каналом продаж страховых продуктов, банковское страхование правомерно относить исключительно к каналу распределения. Следует отметить, что при использовании распределительного подхода основой взаимодействия страховых компаний и банков в рамках концепции банковского страхования является достижение максимального синергетического эффекта от предоставления страховых услуг клиентам банка. Кроме того, в рамках данного направления банковское страхование рассматривается как один из способов диверсификации деятельности страховых компаний и банков [8]. Продуктовый подход, как и дистрибуционный (распределительный), достаточно упрощен и не учитывает организационно-методические принципы банковского страхования. А изучение сущностного значения термина «банковское обеспечение» в рамках организационного подхода позволяет выделить ключевые элементы данного понятия: общий канал маркетинга; интегрированные финансовые (банковские и страховые) продукты; единая клиентская база для сбыта продуктов; добровольность банковского и страхового взаимодействия; общая цель – получение синергии; совместное использование банками и страховыми компаниями финансовых, управленческих, кадровых, информационных технологий и других видов ресурсов [9].

Рынок банковского страхования в Казахстане начал активно развиваться на фоне роста розничного кредитования. Основной поток премий, в рамках банковского страхования, для страховщиков обеспечен: ипотечными, потребительскими и автокредитами. Залоговое обеспечение, страхование жизни и здоровья заемщиков способствовали росту премий по имущественному страхованию, автострахованию, страхованию от несчастных случаев и страхованию жизни. При этом если в имущественном страховании взносы, полученные через банковский канал продаж, составляют небольшую долю, то по остальным этим видам страхования они могут составлять большую часть собранных премий. Однако, чаще всего клиент не знает о своем праве выбора страховщика и по умолчанию принимает условия банка. Чтобы решить эти проблемы, необходимо повысить уровень осведомленности клиентов. Поэтому к банковским фин-инновациям можно отнести финансовые супермаркеты – учреждения, предлагающие клиентам в одном месте под одним брендом широкий спектр финансовых услуг – банковские, страховые и инвестиционные, лизинговые, факторинговые, аудиторские, консалтинговые и др. Идея создания таких структур имеет два основных аспекта: комплексность и качество услуг, а также возможность их свободного выбора покупателем [10].

В рамках финансового супермаркета при интеграции финансовых институтов могут предоставляться следующие виды услуг. Важной особенностью финансового супермаркета является то, что эти услуги могут быть синтезированы и предоставлены комплексно. Роль финансовых супермаркетов в Республике Казахстан играют банковские конгломераты, под которыми понимаются группы юридических лиц, состоящие из банковского холдинга, банка,

а также дочерних обществ банковского холдинга и дочерних обществ банка или организаций, в капитале которых банковское холдинговое общество и его дочерние общества имеют значительное участие. Следует отметить, что ряд исследователей отождествляют финансовые супермаркеты с банковскими конгломератами. По их мнению, отождествлять банковские конгломераты с финансовыми супермаркетами некорректно, поскольку на практике финансовый супермаркет – это маркетинговое понятие, которое может использоваться различными типами финансовых объединений, в том числе и банковскими конгломератами [11]. Однако, согласно зарубежному опыту, финансовые супермаркеты в основном создаются на базе двух структур – банка и страховой компании. На европейском финансовом рынке популярной моделью финансового супермаркета является взаимодействие банка со страховой компанией или банка со страховой компанией, негосударственным пенсионным фондом, инвестиционной компанией, управляющей компанией и некоторыми другими поставщиками финансовых услуг.

Например, банки с государственным участием в капитале Сбербанк и банка ВТБ активно используют стратегию финансовых супермаркетов, в то время как другие банки чаще всего сотрудничают со страховыми компаниями. Таким образом, банки и страховые компании являются основными субъектами финансовых супермаркетов в России. В целях развития финансовых супермаркетов и в Республике Казахстан можно выделить следующие задачи взаимодействия банков и страховых компаний как основных субъектов финансово-инновационных супермаркетов: организация управления страховыми резервами; продвижение страховых услуг банком путем привлечения дополнительных клиентов для страховых компаний и продажи услуг страховщиков вместе с банковскими продуктами. Основным условием для этого является размещение страховых резервов на банковских счетах на определенных условиях; привлечение страховых компаний, страхующих риски банков по собственным операциям.

Процесс решения поставленных задач должен осуществляться в следующей последовательности: разработка и формализация комплекса услуг, предлагаемых страховыми компаниями в соответствии с поставленными задачами; оценка состояния страхового рынка с целью выявления двух групп компаний. К первой категории нужно отнести компании, владеющие значительными страховыми резервами, требующими эффективного управления. Во вторую группу входят компании, нуждающиеся в помощи банков-посредников, что позволит привлечь дополнительных клиентов; доведение разработанного спектра банковских услуг до страховых компаний [12].

Резюмируя вышесказанное, наиболее эффективным способом решения данной проблемы является первоначальная организация семинаров с приглашением специалистов регулирующих органов, ведущих научных и практических работников, занимающихся проблемами взаимодействия банковского и страхового бизнеса, и ответственных работников банка, с целью предложения финансовым менеджерам страховых компаний взаимовыгодного сотрудничества; дальнейшая индивидуальная работа по наиболее значимым страховым компаниям, проявившим интерес к услугам банка. Таким образом, мы видим, что инновации играют огромную роль в развитии общества. Они являются одной из трех основных составляющих финансового механизма и, взаимодействуя с двумя другими составляющими – инвестициями и конкуренцией, отвечают требованиям общества, повышают эффективность финансовой системы и социального обеспечения, способствуют экономическому прогрессу. Это утверждение устраивает как сектор финансовых услуг, так и экономику в целом, поэтому инновации в секторе финансовых услуг повышают не только эффективность сектора, но и стоимость собственного капитала.

Список использованной литературы:

1. Мезенина Н.С. Инновация как результат и процесс // Молодой ученый. - 2012. - № 6 (41).
2. Шавель А.В. Сущность понятия «инновация» как экономической категории // Управление экономическими системами: электронный научный журнал. - 2013. - № 10 (58). https://elibrary.ru/download/elibrary_21954452_9_5936105.pdf
3. Кухар В.В. Капитал и социальное развитие (Капитал II): монография / В. В. Кухар. - Симферополь: ИТ «АРИАЛ», 2018. - 700 с.
4. Нуреев Р.М. На пути к пониманию институциональной природы инноваций // Журнал институциональных исследований. - 2012. - Т.4, № 2, с. 4-9.
5. Гусева И.А. Финансовые инновации и финансовый инжиниринг // Учебник для студентов высших учебных заведений, обучающихся по всем направлениям подготовки, уровень подготовки - магистр. - М.: 2019, с.14-17.
6. Курган О.И. Концептуальные подходы к категориальному аппарату инноваций // Экономика и предпринимательство. - 2013. - № 11. - с.140-144.
7. Осипова Т.Ю., Клименко Е.Н. Финансовые технологии как оболочка инструментов финансов домашних хозяйств // Проблемы учета и финансов. - 2016. - № 4(24), с. 27.
8. Назаров С.Ж. Развитие финансовых инноваций в банковском секторе в целях стабилизации экономики Республики Казахстан // Экономика и бизнес: теория и практика. 2016. №2. [Электронный ресурс]-URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/razvitie-finansovyh-innovatsiy-v-bankovskom-sektore-v-tselyah-stabilizatsii-ekonomiki-respubliki-kazahstan> (дата обращения: 30.12.2020).
9. Кутубарова Г.Д. Формирование и развитие региональных финансовых супермаркетов в Российской Федерации. Дисс....к.э.н. – Оренбург, 2015. – 120с.
10. Текущее состояние банковских конгломератов Республики Казахстан в таблицах и графиках по состоянию на 1 января 2015 года. Национальный Банк Республики Казахстан. [Электронный ресурс]. – URL <http://www.afn.kz/attachments/179/283/publish283-1021215.pdf> (дата обращения)
11. Власенкова Ю. Финансовый супермаркет как стратегия развития международных финансовых посредников в условиях конкуренции // Рынок и услуги. – 2008. – №5 (63). – С. 27-29.
12. Современные особенности осуществления деятельности финансовых супермаркетов в России: монография / под. ред. С.Г. Журавина, А.А. Цыганова. – М.: «МАКСС Групп», 2013. – 208 с.

А.Х. Бабалыкова.¹, К.Р.Касен¹

*¹Казахский Национальный Педагогический Университет имени Абая
г.Алматы, Казахстан*

УПРАВЛЕНИЕ КОММУНИКАЦИЯМИ В СФЕРЕ КИНЕМАТОГРАФИИ

Аннотация

Сфера кинематографии имеет важное значение в развитие современного общества, в связи с чем привлекает широкое внимание исследователей. Кроме того, производящие изменения в данной сфере, связанные с необходимостью адаптации к изменяющимся внешним условиям, обуславливают постоянные изменения в организации деятельности, управления и координации деятельности для успешного достижения целей развития. Процесс цифровизации, усиление конкуренции со стороны новых участников рынка способствуют поиску путей повышения эффективности управления и организации деятельности. Одним из подходов в организации управления рассмотрен проектный подход, способствующий повышению эффективности взаимодействия всех участников проекта. Также рассмотрена роль визуализации восприятия как одного из факторов, определяющих эффективность реализации проектов в сфере кинематографии. Для повышения результативности, является важным организация подготовки менеджеров, понимающих специфические особенности сферы кинематографии. Менеджеры проектов должны выступать в роли лидеров, мотивирующих и поддерживающих деятельность творческих коллективов.

Ключевые слова: кинематография, управление проектами, арт-менеджмент, искусствоведение, визуальное восприятие информации, управление проектами сферы кинематографии.

А.Х. Бабалыкова.¹, К.Р.Касен¹

*¹Абай атындағы Қазақ Ұлттық Педагогикалық Университеті,
Алматы қ., Қазақстан*

КИНЕМАТОГРАФИЯ САЛАСЫНДАҒЫ КОММУНИКАЦИЯЛАРДЫ БАСҚАРУ

Аңдатпа

Кинематография саласы қазіргі қоғамды дамытуда маңызды мәнге ие болғандықтан, өзіне зерттеушілердің назарын кеңінен аударып отыр. Бұдан басқа, осы салада болып жатқан өзгерістер, үнемі өзгеріп отыратын сыртқы жағдайларға бейімделу қажеттілігіне байланысты, даму мақсаттарына қол жеткізу үшін қызметті ұйымдастырудағы, басқарудағы және і үйлестірудегі тұрақты өзгерістердің болып тұруы заңдылық. Цифрландыру процесі, нарықтың жаңа қатысушылары тарапынан бәсекелестіктің күшеюі басқару мен қызметті ұйымдастырудың тиімділігін арттыру жолдарын іздестіруге ықпал етеді. Басқаруды ұйымдастырудағы тәсілдердің бірі болып табылатын жобаның барлық қатысушыларының өзара іс-қимылының тиімділігін арттыруға ықпал ететін жобалық тәсіл қаралды. Сондай-ақ кинематография саласындағы жобаларды іске асырудың тиімділігін анықтайтын факторлардың бірі ретінде көзбен шолып байқап қабылдаудың рөлі қарастырылды. Нәтижелілікті арттыру үшін кинематография саласының айрықша ерекшеліктерін түсінетін менеджерлерді даярлауды ұйымдастыру маңызды болып табылады. Жоба менеджерлері

шығармашылық ұжымдардың қызметін ынталандыратын және қолдайтын көшбасшылар рөлінде болуы тиіс.

Кілт сөздер: кинематография, жобаларды басқару, арт-менеджмент, өнертану, ақпаратты көзбен шолып байқап қабылдау, кинематография саласындағы жобаларды басқару.

Babalykova A.H.¹, Kasen K.R.¹

*¹Kazakh National Pedagogical University named after Abai,
Almaty, Kazakhstan*

MANAGING COMMUNICATIONS IN THE FIELD OF CINEMATOGRAPHY

Abstract

The field of cinematography is important in the development of modern society, in connection with which it attracts wide attention of researchers. Also, the changes in this area, which are related to the need to adapt to changing external conditions, lead to constant changes in the organization, management and coordination of activities to successfully achieve development goals. The process of digitalization, increased competition from new market participants contribute to the search for ways to increase the efficiency of management and organization of activities. One of the approaches in the management organization is a project approach that contributes to increasing the effectiveness of interaction among all project participants. The role of visualization of perception as one of the factors determining the efficiency of implementation of projects in the field of cinematography is also considered. To increase efficiency, it is important to organize the training of managers who understand the specific features of the field of cinematography. Project managers should act as leaders who motivate and support the activities of creative teams.

Keywords: cinematography, project management, art management, art criticism, visual perception of information, project management in the field of cinematography.

Развитие сферы кинематографии имеет важное значение в современном обществе. Возрастает потребность в поиске уникальных творческих технологий для привлечения внимания зрителей и обеспечения успеха создаваемой кинопродукции [1]. Эти задачи решаются в рамках развития арт-менеджмента кинопроектов. Управление проектом можно определить как «действия по организации использования человеческих, материальных и финансовых ресурсов для выполнения уникального объема работ с заданными спецификациями, с ограничениями по стоимости и времени, с тем чтобы добиться поставленных целей». Временный характер проектов контрастирует с обычным бизнесом, который относится к повторяющимся, постоянным функциональным действиям по производству продуктов или услуг. На практике управление организациями и проектами во многом отличается, поскольку проектная работа требует развития определенных технических навыков и стратегий управления. В настоящее время многие виды деятельности в сфере искусства, и в частности, в сфере кинематографии, происходят в рамках управления проектами. Поэтому управление проектами следует рассматривать как фундаментальный аспект успешного управления в искусстве. В частности, для долгосрочной устойчивости менеджеры должны обеспечить стабильную среду, чтобы заниматься творчеством. Все формы искусства включают в себя целый ряд видов деятельности, которые имеют экономические последствия и, следовательно, требуют хорошего управления для достижения эффективных и влиятельных результатов.

Представленное определение управления проектами подразумевает, что:

- все художественные проекты работают с ограниченными ресурсами;
- все художественные проекты включают уникальные и инновационные элементы;

- все художественные проекты несут значительный риск и неопределенность;
- ключевая роль руководителей проектов заключается в интеграции вышеупомянутых аспектов с миссией, видением, целями и задачами отдельных кино- организаций. [2]

Управление проектами - это ограниченный по времени процесс, посредством которого проект успешно завершается, то есть проект достигает своих целей и задач. Управление проектами - это особый образ мышления, обеспечивающий, чтобы все аспекты проектов выполнялись в одном направлении запланированным, структурированным образом для достижения поставленных целей и задач. На практике управление проектами требует:

- управления навыками, инструментами, методами и знаниями;
- управления ресурсами для достижения желаемых результатов в условиях ограниченных временных рамок и бюджета;
- управления изменениями для реагирования на непредвиденные обстоятельства, например, как задержка транспорта или отмена мест проведения мероприятий;
- планирование и контроль для достижения наилучших результатов в соответствии с планом проекта, в котором детализированы все предпринимаемые действия;
- связь со всеми заинтересованными сторонами, как внутренними (команда проекта), так и внешними (например, спонсоры и другие заинтересованные участники);
- координация различных мероприятий взаимодействия участников проекта;
- оценка результатов и воздействия проекта для выявления необходимости возможных улучшений для проведения будущих проектов.

Как можно увидеть, управление проектами имеет много общего с созданием фильмов как масштабных творческих проектов. Процесс производства фильма (включающий в общем этапы пре-продакшн, продакшн и пост-продакшн), с точки зрения управления проектами можно представить в виде таких этапов, как инициирование, планирование, выполнение, мониторинг, контроль и закрытие. В процессе проектного управления в сфере кинематографии важно учитывать специфические особенности объекта управления, а также факторы, определяющие успешность достигаемых результатов и возможности управления рисками проектов. [3]

Особенности управления кинематографическими проектами определяются многими факторами, которые связаны с особенностью создания кинопродукции, их социальной роли и воздействия на общество. Теория кино возникла в начале XX века в эпоху немого кино. Теория нашла отражение в работах таких режиссёров как Луи Деллюк, Дзига Вертов, Сергей Эйзенштейн, Жан Эпштейн, Лев Кулешов, Жермен Дюлак, а также работах теоретиков кино Белы Балажа, Рудольфа Арнхайма и Зигфрида Кракауэра. По их мнению, фильм имеет существенные отличия от реальности и кино является действительной реальностью, которая создается в процессе съемок. Однако первая публичная демонстрация короткометражных фильмов братьев Люмьер 22 марта 1895 года, прошедшее в Париже, является началом распространения кинематографии в его современном облики [4].

Кинематография - искусство визуального повествования. Артистизм кинематографии приходится в управлении тем, что видит (или не видит) зритель и как представлено изображение. Фильм - визуальный носитель, а лучшие снятые фильмы - те, где можно рассказать, что происходит, не услышав ни одного диалога [5]. Имея некоторые базовые знания о композиции и построении сцен, можно спланировать сцены, используя визуальный язык. Последнее дает понимание о том, как различные кадры работают вместе, чтобы сформировать четкое, сплоченное повествование и как составить каждый кадр таким образом, который визуально приятен для зрителя. Понимание этих простых правил обеспечивает привлекательность и зрелищность созданного фильма.

Для управления в кинематографических проектах выполняется Образование в области кинематографии придает большое значение пониманию теории кино, влияния социальных и технологических изменений на произведения искусства и режиссеров. В то же время, это образование играет важную роль в том, что касается режиссеров и произведений искусства,

которые являются культурными ценностями, признаются и поддерживаются. Став академической дисциплиной, была сформирована образовательная программа для подготовки квалифицированных людей в этой области. Кроме того, кинематографию можно рассматривать как дополнительный курс в различных художественных образованиях, поскольку она играет важную роль в развитии эстетических ценностей и восприятия, в творческом мышлении, в повышении культурной осведомленности [6].

Одним из важных факторов развития сферы кинематографии можно отметить организацию обучения специалистов. Обучение кинематографии велось различными методами, такими как объяснение, обсуждение, наблюдение и экспериментальный подход. Сегодня они не очень эффективны в образовании, потому что темпы накопления знания возрастают, происходят изменения в социокультурных и технологических условиях. Это привело к поиску новых методов обучения. Разработка новых методов обучения, отличных от классических методов обучения кинематографии, способствует обеспечению постоянного процесса обучения, помогающего обучающимся быть активными и творческими. Кроме того, определение эффективного и дополнительного вклада различных областей этого нового метода преподавания является одной из основных целей. С этими целями и задачами в первую очередь концептуально изучались методы преподавания кинематографии и значение зрительного восприятия; затем был разъяснен новый практический метод «создание сценария по образу предмета или увиденного действия», который применил для зрительного восприятия познавательную активность и учащихся активно использовать свое зрительное восприятие; а затем были изучены измерения их успеха. В результате зрительное восприятие играло активную роль и обеспечивалось эффективное, постоянное обучение, новую модель преподавания пытались разработать в области киноиндустрии.

Исследование роли проектного управления для повышения устойчивости развития сферы кинематографии.

Ключевой фигурой в управлении кинопроектом является продюсер, который осуществляет контроль над всеми этапами производства кинопроекта, а также несет ответственность за его успех. Роль кинопродюсера заключается в том, чтобы попасть в нужную заинтересованную аудиторию, реализуя при этом эффективные управленческие и маркетинговые технологии. Задачей продюсера является организация и продвижение всего кинопроекта до выпуска успешного кинофильма. Реализация данной задачи обеспечивается сбором информации о предпочтениях и потребностях кинозрителей, обработкой и анализом собранной информации. При этом может выполняться как функция организации и управления, так и риск-менеджмента, когда продюсер может предвидеть возможные результаты деятельности.

С другой стороны, задачами продюсеров, как менеджеров проектов, является обсуждение целей развития проектов и понимание точек зрения других участников проекта, поддержание идентичности при поддержке сохранения индивидуальности людей в сообществе. Выполнение роли активистов и сторонников поддержания идентичности требует определенных ресурсов и условий для интеграции всех участников арт-проектов.

Для поддержания контроля реализации проектов менеджеры могут задавать вопросы о необходимости выявления существующих или потенциальных проблем, о необходимости использования полномочий и применения различных практик организации и координации деятельности участников проектов. В тоже время можно утверждать, что в управлении арт-проектами понятие контроля более сходно с организацией движения к поставленным целям и корректировкой движения. В этом смысле под контролем понимается роль продюсеров как менеджеров проекта, как невидимой руки, которая пытается минимизировать расстояние между тем, где заканчивается проект и тем, где он должен завершиться согласно плану. Таким образом, важная задача менеджера проекта состоит в том, чтобы подталкивать проект в правильном направлении, поддерживая постоянное общение с организаторами и всеми участниками для поддержания правильного понимания цели проекта. Можно выделить

четыре основных аспекта, на которых менеджер кинопроектов может сосредоточивать внимание [2]:

- график: будет ли проект завершен вовремя,
- стоимость: не выходит ли проект за рамки бюджета,
- качество: будут ли ожидаемые результаты такими, как заявлено,
- воздействие: будет ли проект иметь такое воздействие, как обещано.

Одним из важных факторов успешности работы менеджеров арт-проектов является их обучение. Образование в области кинематографии является важной областью, которая должна обеспечивать культурную устойчивость и богатство, играет дополняющую роль в различных академических областях.

С начала XX века в этом образовании применяются различные методы обучения в подготовке арт-менеджеров, критиков и исследователей сферы кинематографии. Как в искусствоведении, так и в разных художественных дисциплинах можно увидеть образование кинематографии. Во всех областях обучение искусствоведению применялось различными или аналогичными методами. В программах этих областей цель курса кинематографии определяет методы преподавания. Название таких курсов, как «Кинорежиссура, Профессия сценарист, Продюсирование, Актерское мастерство, Профессия оператор, Постпродакшн», относится к различиям и сходствам в программах. Основными целями обучения кинематографии являются передача информации, развитие навыков проекции и систематизации и упорядочения полученной визуальной информации, привитие учащимся культурной осведомленности и восприятия, самооценка творчества учащихся. Это образование обеспечит накопление, чтобы определять, познавать и создавать шедевры [7]. Наиболее распространенным методом подготовки является метод объяснения и изложения в образовании кинематографии. В хронологическом порядке в этом методе объясняются определения произведений искусства и художественных периодов. Таким образом, студенты используют аудио и визуальное восприятие, это может быть эффективным. Однако студент, как правило, пассивен и запоминает имена, даты и детали. Еще один метод исследования является более эффективным, потому что студенты подвергаются вниманию. Студенты должны быть направлены к открытым вопросам. Сочетание других художественных дисциплин (практика, искусствоведение и эстетика) и кинематография - другой метод. Преподаватели используют произведения искусства (как правило, доступные режиссерские версии), чтобы мотивировать учащихся находить свои художественные стили и темы. Они активно учатся, но данный метод отличается сложностью в применении на всех лекциях. Метод наблюдательно-полевой поездки важен в образовании кинематографии. В поездках по музеям и историческим местам знаменательных событий произведения искусства активно, эффективно осваиваются непосредственным видением, слухом, изучением, применением и даже переживанием. Таким образом, произошло более захватывающее и постоянное обучение. Поэтому кинематография стала практическим исследованием для студентов, соединившихся со своими эмоциями, восприятиями, комментариями и решениями. Однако во всех уголках мира невозможно найти произведения искусства. В силу этого факта, предлагается проведение метода обсуждения и сравнения, потому что студент более активен. Обучение кинематографии было бы полезно за счет привлечения внимания студентов на пике и с помощью эффективного прикладного метода. В образовании кинематографии все эти методы по отдельности не обеспечивают достаточного и эффективного обучения и играют дополняющую роль в программах. Необходимо разработать новые методы и использовать соответствующие инструменты. Студенты должны быть активными в этих новых методах. Метод обучения зависит от зрительного восприятия, поскольку когнитивная деятельность будет столь значимой и обеспечит дополнительный вклад (рисунок 1).

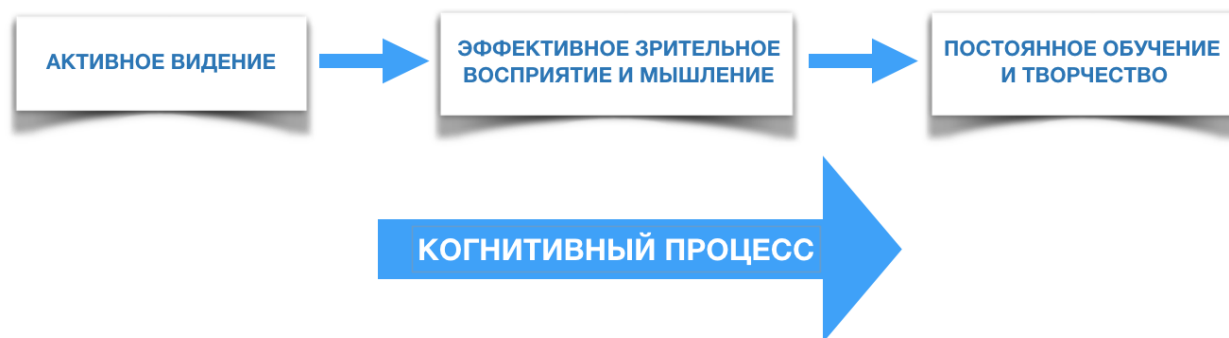


Рисунок 1. Когнитивный процесс и развитие обучения после активного видения
Примечание: составлено автором

Лидерство является одним из важных элементов в управлении арт-проектами, направленными на общественное влияние. Поскольку управление проектом не просто представляет набор инструментов с помощью механических действий, но вместо этого требует широкое понимание того, как вовлекать, вдохновлять, обучать, мотивировать и поддерживать участников проекта, включая спонсоров, продюсеров, актеров, аудитории, технический персонал и других заинтересованных сторон. Целью лидера является развитие в своей команде навыков и знаний для повышения производительности, внесения конструктивных предложений или передачи знаний и опыта лидера. Для этого лидеры должны уметь укреплять доверие, ставить цели, проявлять сочувствие, давать конструктивную обратную связь, поощрять и вознаграждать участников проекта. Важной частью хорошего коуча или наставника является способность мотивировать и вдохновлять людей. Роль руководителей проекта заключается в том, чтобы обеспечить командную работу, следя за тем, чтобы у команды были необходимые ресурсы и поддерживалось взаимодействие.

Особенностью проектов в сфере кинематографии, которые были уже отмечены, связаны с тем, что менеджеры должны понимать особенности художественного творчества и способы руководства творческими людьми. Креативность можно определять, как особые навыки, опыт или творческий капитал людей. Креативное мышление можно также понимать как новое приложение знаний и создание новых комбинаций существующих интеллектуальных элементов. В целом, лидерам творческих людей необходимо уделять особое внимание организационному климату и рабочей культуре проектов.

Значение зрительного восприятия в подготовке арт-менеджеров

Восприятие - это процесс получения информации и понимания воздействия окружающей среды через органы чувств и нервную систему в мозге [8]. Является одним из важнейших понятий, используемых для того, чтобы уметь ставить человека в эстетическое и интеллектуальное поле [9]. По словам родившегося в Германии теоретика кино и искусства Рудольфа Арнхайма, в основном известного своими работами по психологии восприятия; чувство зрения является наиболее эффективным органом способности человеческого познания, потому что оно принимает визуальные данные и записывает их. Однако визуальное восприятие необходимо для процесса мышления. Чувства - не единственные медиумы способности познания; помимо восприятия, планирование и фильтрация. Поэтому зрительное восприятие - это совершенно активное исполнение. То есть зрительное восприятие - это когнитивная деятельность [10].

Визуальное восприятие относится к визуальной структуре пространственного расположения целых видимых объектов прямо здесь или в части визуального мира. Визуальное восприятие, предоставляя образы видов качеств, объектов и событий,

закладывает основу для формирования концепции. Потому что восприятие собирает типы вещей, то есть концепции, может воспринимать материал для размышлений. Есть сотрудничество восприятия и мышления в познании. Мышление - это обработка результатов восприятия. Под когнитивными подразумеваются все умственные операции, связанные с получением, хранением и обработкой информации: сенсорное восприятие, память, мышление, обучение. Таким образом, визуальное восприятие - это визуальное мышление. Визуальное мышление является важной частью процесса обучения. Прежде чем мы научимся связывать идеи и значения со словами посредством речи или письма, мы научимся идентифицировать элементы нашего мира с помощью визуальных сигналов, таких как элементарные формы и цвета. Этот когнитивный процесс восприятия и мышления обеспечивает эффективное обучение. Следовательно, зрительное восприятие и мышление стали столь значимыми в образовании. Благодаря эффективному и постоянному обучению способность видеть должна быть улучшена и стать активной. Учиться видеть - это учиться визуальному мышлению, обеспечивать единство в таких вопросах, как свет/тьнь, перспектива, фигура/фон или форма/связь с окружением, цветовая гармония. Это обучение включает в себя практику, режиссуру и информирование. В образовании искусствоведения значительное и целеустремленное сосредоточение внимания на компонентах (цвет, форма, текстура и пропорция) сформировали произведения искусства; оба будут чрезвычайно эффективны в улучшении способности зрительного восприятия и обеспечат постоянное обучение и творческое мышление [10].

В результате этого исследования были рассмотрены модели преподавания и квалификация образования кинематографии, предпринята попытка разработать новый и эффективный метод. В кинематографии, которое является концептуальным курсом, с помощью этого практического метода "профессия сценарист" и "кинорежиссер" было определено, что студенты должны постоянно получать информацию и творческое мышление, играть активную роль в их преподавании. Это исследование показало, что направляемые и поощряемые студенты в этом методе должны активно использовать свои визуальные сенсорные и эффективно воспринимать, потому что студенты, которые имели этот опыт, начали задавать вопросы преподавателю, исследовали предмет и обсуждали проблему. В то же время эта ситуация указывает на то, что зрительное мышление должно расти с началом эффективного зрительного восприятия [11]. Кроме того, он в значительной степени обеспечил постоянное и эффективное обучение, поскольку учащиеся в основном смогли ответить на вопросы и написать сценарий на короткометражный фильм на экзамене. Благодаря этой постоянной информации и способности визуального мышления этот метод стал бы дополняющей частью образования в различных областях (рисунок 2).



Рисунок 2. Методика обучения на основе визуального восприятия в искусствоведении
Примечание: составлено автором

В заключение можно отметить, что процесс управления проектами в сфере кинематографии включает раз последовательных этапов, которые могут иметь разное значение или могут объединяться в зависимости от масштабов реализуемых проектов. Управление проектами в сфере кинематографии может осуществляться несколькими специалистами, выполняющими функции организации, мотивации, контроля, координации деятельности участников проектов.

Список использованной литературы:

1. Моисеева М.В. *Арт-менеджмент кинопроекта: составляющие и технологии в аспекте эффективности продвижения кинопроекта* // Симбирский научный вестник, 2015. - №4 (22), - с. 157-163.
2. Anttonen A. Ateca-Amestoy V., etc. *Managing Art Project with Societal Impact* [Электронный ресурс] - URL: http://www.mapsi.eu/maps/wp-content/uploads/2016/02/MAPSI_Study_Book.pdf (Дата обращения 28.12.2020)
3. *От Видеоролика к Оскару. Фильммейкинг на миллион. Автор: Дмитрий Котов.* available at [Электронный ресурс] - URL: https://books.google.kz/books?id=fxCJDwAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=процесс+кинопроизводства&hl=ru&sa=X&ved=2ahUKEwjKoML2iZzuAhW_AhAIHb2XBMY4HhDoATADegQIBhA#v=onepage&q=процесс%20кинопроизводства&f=false [Accessed 28 December 2020].
4. *Histories of art and design education : collected essays by Mervyn Romans., eBook 2005.*
5. Данилова Виктория Дмитриевна. "Кинематограф на поле трансформации визуального" *Общество. Среда. Развитие (Terra Humana)*, no. 2 (51), 2019, pp. 20-24.
6. *The subject of film studies by Stoddard M., Article 2016., Journal: Film Criticism v40 n1 (2016 01 01)*
7. Харькова Д.А.. "Роль костюма в реализации творческих задач режиссера (на примере картины А. А. Тарковского "Андрей Рублев")" *Театр. Живопись. Кино. Музыка*, no. 1, 2017, pp.175-184.
8. Роберт Стам. *Film Theory: An Introduction, Oxford: Blackwell Publishers, 2000.*
9. Андре Базен. *What Is Cinema? : essays selected and translated by Hugh Gray. Berkeley: University of California Press, 1971.*
10. *Some Visual Thoughts About Perception in 'Rebecca' by Ricardo Vieira Lisboa., Downloadable Article 2020., Journal: Journal of Science and Technology of the Arts v12 (2020).*
11. Шамина Л.М. *Киноискусство как творческий источник в рамках дизайн-образования* // Бизнес и дизайн ревю. 2020. № 2 (18). С.15.

Лу Цзэн¹, У.К.Джакишева¹

¹Казахский Национальный Университет имени аль-Фараби
г. Алматы, Казахстан

ОТЧЕТНОСТЬ О ДВИЖЕНИИ ДЕНЕЖНЫХ СРЕДСТВ: НАЗНАЧЕНИЕ И СПОСОБЫ СОСТАВЛЕНИЯ

Аннотация

Современный этап развития рыночной экономики, привлечение иностранных инвестиций в экономику определяет главную роль денежных средств в функционировании организаций. В условиях конкуренции необходимо обеспечение постоянной оперативной информации о движении денежных потоков для принятия на ее основе грамотных управленческих решений, поскольку от этого зависит в ее развитие, финансовая устойчивость, и в итоге получение организацией дополнительной прибыли.

Важную роль при этом играет финансовая отчетность, которая служит основным источником информации для широкого круга лиц и помогает делать на ее основе правильные выводы о финансовом положении и результатах деятельности предприятия и принимать соответствующие обоснованные и необходимые решения. Для всех организаций главной была и остается важнейшая задача - обеспечить свою финансово-хозяйственную деятельность денежными средствами. Это возможно за счет ведения бесперебойной работы по учету, движению и анализу денежных потоков. Значимость денежных средств в обеспечении эффективной деятельности организаций и необходимость разработок по совершенствованию учета и анализа денежных потоков обусловили актуальность данной статьи с практической точки зрения.

Ключевые слова: отчет о движении денежных средств, финансовая отчетность, анализ денежных потоков, финансовое положение, движение денежных потоков, организация.

Лу Цзэн¹, У.К.Джакишева¹

ал-Фараби атындағы ҚазҰлттық Университеті
Алматы қ. Қазақстан

АҚША ҚАРАЖАТЫНЫҢ ҚОЗҒАЛЫСЫ ТУРАЛЫ ЕСЕП БЕРУ: МАҚСАТЫ ЖӘНЕ ЖАСАУ ТӘСІЛДЕРІ

Аңдатпа

Нарықтық экономиканың қазіргі таңдағы даму кезеңі, экономикаға шетелдік инвестицияларды тарту ұйымдардың жұмыс істеуі үшін ақша қаражаттарының басты рөлде екенін анықтап көрсетті.

Бәсекелестік жағдайында ақша ағындарының қозғалысы туралы тұрақты жедел ақпаратпен қамтамасыз ету өте маңызды, сол ақпарат негізінде сауатты басқару шешімдері қабылданады, себебі қаржылық тұрақтылық пен даму, түптеп келгенде ұйымның қосымша пайда табуы соған тікелей байланысты.

Бұл жағдайда қаржылық есептілік маңызды рөл атқарады, ол көптеген адамдар үшін негізгі ақпарат көзі болып табылады және оның негізінде кәсіпорынның қаржылық жағдайы мен нәтижелері туралы дұрыс қорытынды жасалып, тиісті негізделген және қажетті шешімдер қабылданады. Барлық ұйымдар үшін ең басты міндет - өзінің қаржы-шаруашылық қызметін ақшалай қаражатпен қамтамасыз ету болып қала бермек. Бұл ақша ағындарының

қозғалысы, талдау мен есепке алу бойынша үздіксіз жұмыс жүргізу есебінен іске асырылады. Ұйымдардың тиімді қызметін қамтамасыз етудегі ақша қаражатының маңыздылығы және ақша ағындарын есепке алу мен талдауды жетілдіру үшін әзірлемелердің қажеттілігі осы мақаланың практикалық тұрғыдан өзектілігін анықтап отыр.

Кілт сөздер: ақша қаражатының қозғалысы туралы есеп, қаржылық есептілік, ақша ағындарын талдау, қаржылық жағдай, ақша ағындарының қозғалысы, ұйым.

Lu Zeng¹, U. K. Dzhakisheva¹

*Al-Farabi Kazakh National University
Almaty, Kazakhstan*

CASH FLOW STATEMENTS: PURPOSE AND METHODS OF PREPARATION

Abstract

The current stage of development of the market economy, the attraction of foreign investment in the economy determines the main role of money in the functioning of organizations. In a competitive environment, it is necessary to provide constant operational information about the flow of cash flows to make competent management decisions based on it, since it depends on its development, financial stability, and as a result, the organization receives additional profit.

An important role in this is played by financial statements, which serve as the main source of information for a wide range of people and help to draw correct conclusions about the financial position and performance of the enterprise and make appropriate informed and necessary decisions. For all organizations, the main task was and remains the most important one - to provide their financial and economic activities with cash. This is possible by maintaining uninterrupted work on accounting, movement and analysis of cash flows. The importance of cash in ensuring the effective operation of organizations and the need for developments to improve the accounting and analysis of cash flows led to the relevance of this article from a practical point of view.

Keywords: cash flow statement, financial statements, cash flow analysis, financial position, cash flow statement, company.

Одной из задач рыночной экономики является поддержание оптимального баланса между достаточной платежеспособностью и высокой рентабельностью работы организации. Решение этой задачи во многом базируется на анализе движения денежных средств. Особое значение такой анализ имеет в условиях нестабильной экономики и кризиса неплатежей, когда неумелое управление движением денежных средств или отсутствие такого управления вообще может привести к банкротству даже прибыльную организацию [1].

Отчет о движении денежных средств – основной источник информации для анализа движения денежных потоков, представляющих собой приток и отток денежных средств и их эквивалентов.

Отчет составляется на основе данных по счетам учета денежных средств. В нем содержится информация о денежных потоках организации, характеризующих источники поступления денежных средств и направления их расходования. В этой информации заинтересованы как собственники, так и инвесторы. Собственники, располагая информацией о денежных потоках, имеют возможность более обоснованно подойти к разработке политики распределения и использования прибыли.

На основе информации отчета о движении денежных средств возможны финансовое планирование и бюджетирование деятельности организации, оценка эффективности ее инвестиций, активности и результативности деятельности организации в области привлечения дополнительных финансовых ресурсов. Инвесторы могут составить заключение

о достаточности средств у потенциального заемщика и его способности зарабатывать денежные средства для погашения обязательств[2].

Основная цель отчета о движении денежных средств состоит в представлении информации об изменениях в денежных средствах и их эквивалентах для характеристики способности организации генерировать денежные средства. Денежные средства представлены в отчете в разрезе операционной (текущей), инвестиционной и финансовой деятельности. Совокупный результат, характеризующий изменение денежных средств в организации, складывается из суммы результатов их движения по этим видам деятельности.

Основным видом деятельности является операционная деятельность. В МСФО 7 отмечается, что «сумма потоков денежных средств от операционной деятельности является ключевым показателем того, в какой мере операции предприятия обеспечивают поступление денежных средств, достаточных для погашения займов, сохранения операционных возможностей предприятия, выплаты дивидендов и осуществления новых инвестиций без обращения к внешним источникам финансирования». Информация о конкретных составляющих движения денежных средств от операционной деятельности за предыдущие периоды в сочетании с другой информацией полезна для прогнозирования будущих потоков денежных средств от операционной деятельности [4].

Примерами потоков денежных средств от операционной деятельности являются:

- поступления от продажи товаров и предоставления услуг;
- поступления от аренды, вознаграждений, комиссионных и прочих видов выручки;
- выплаты поставщикам за товары и услуги;
- выплата работникам;
- поступления и выплаты страховой комиссии по страховым премиям, требованиям, аннуитетам и прочим страховым вознаграждениям;
- денежные выплаты или возвраты налога на прибыль, кроме относящихся к финансовой или инвестиционной деятельности;
- поступления и выплаты по договорам на выполнение коммерческих или торговых операций [3].

Следующим видом деятельности организации является инвестиционная деятельность. Она связана с приобретением и выбытием долгосрочных активов и других инвестиций, не относящихся к эквивалентам денежных средств.

Отдельное раскрытие информации о движении денежных средств от инвестиционной деятельности имеет большое значение, поскольку оно показывает, какие расходы были произведены с целью приобретения ресурсов, предназначенных для генерирования будущих доходов и потоков денежных средств. Примерами потоков денежных средств от инвестиционной деятельности являются:

- выплаты для приобретения основных средств, нематериальных активов и других долгосрочных активов;
- поступления от продажи основных средств, нематериальных активов и других долгосрочных активов;
- выплаты для приобретения долевых (акций) или долговых инструментов других организаций, а также долей участия в совместном предпринимательстве (кроме таких инструментов, которые выступают как эквиваленты денежных средств или инструментов совершения коммерческих или торговых операций);
- поступления от продажи долевых или долговых инструментов других предприятий и долей участия в совместном предпринимательстве (кроме поступления по инструментам, рассматриваемым как эквиваленты денежных средств или предназначенным для коммерческих или торговых целей);
- авансы и займы, предоставленные другим лицам (кроме аналогичных операций, осуществляемых финансовыми институтами);

- поступления от возврата авансов и погашения займов, предоставленных другим лицам (кроме авансовых платежей и займов финансовых институтов);
- платежи по фьючерсным, форвардным, опционным договорам и свопам (кроме договоров, заключенных с целью совершения поступления, относящихся к финансовой деятельности);
- поступления по фьючерсным и форвардным контрактам, опционам и договорам «своп», за исключением случаев, когда контракты заключены в коммерческих или торговых целях или поступления классифицируются как финансовая деятельность.

Следующим видом деятельности организации является финансовая деятельность. Эта деятельность приводит к изменениям в размере и составе собственных и заемных средств организации.

Отдельное раскрытие информации о движении денежных средств от финансовой деятельности также имеет большое значение, поскольку данная информация полезна при прогнозировании требований на будущие денежные потоки организации со стороны тех, кто ее финансируют [5].

Потоки денежных средств от операционной деятельности преимущественно связаны с основной деятельностью организации. Они, как правило, являются результатом операций и других событий, входящих в определение прибыли и убытка.

К инвестиционной деятельности, как правило, относятся статьи долгосрочных активов, а к финансовой деятельности – статьи долгосрочных обязательств и капитала.

В зависимости от целей составления, а также возможности доступа к информации денежные потоки от операционной деятельности могут быть представлены с помощью двух основных методов: прямого и косвенного. При этом отметим, что денежные потоки от инвестиционной и финансовой деятельности отражаются только прямым методом.

Суть прямого метода заключается в осуществлении последовательного просмотра всех бухгалтерских записей по счетам учета денежных средств и отнесении каждой из них к одному из трех указанных выше видов деятельности, исходя из экономического смысла операции или вида корреспондирующего счета. Все суммы, приходящие по дебету счетов учета денежных средств (приток денежных средств), разносятся по соответствующим статьям раздела «Поступление денежных средств», а суммы, приходящие по кредиту счетов (отток денежных средств), разносятся по статьям раздела «Выбытие денежных средств». Остаток денежных средств на начало периода определяется по данным бухгалтерского учета, а остаток на конец отчетного периода выводится расчетным путем и подтверждается данными бухгалтерского учета. Поскольку просматриваются все бухгалтерские записи, то расчетное значение выходного остатка денежных средств и его значение по данным бухгалтерского учета должны быть идентичными.

Прямой метод поощряется Международным стандартом финансовой отчетности (IAS) 7 «Отчет о движении денежных средств» как более информативный.

Косвенный метод получил распространение в мировой практике, но практически в Республике Казахстан не используется. Он носит скорее теоретический характер и предполагает корректировку прибыли, полученной организацией. Суть метода заключается в том, что по тем операциям, где прибыль получена, а деньги не поступили, делается отрицательная корректировка на сумму непоступления; в случае, когда определенные расходы списаны на себестоимость, а реального оттока денежных средств не наблюдается (например, амортизация), делается положительная корректировка. Теоретически откорректировав прибыль на поступление (выбытие) денежных средств, можно выйти на текущее сальдо по счетам учета денежных средств. Косвенным методом может быть составлена только операционная часть отчета о движении денежных средств.

В качестве чистого финансового результата для целей составления отчета косвенным методом можно использовать чистую (нераспределенную) прибыль (убыток) отчетного периода, отражаемую в отчете о прибылях и убытках[4].

Для устранения расхождений в формировании чистого финансового результата и чистого денежного потока производятся корректировки чистой прибыли или убытка с учетом:

- неденежных статей – амортизации долгосрочных активов, курсовых разниц, прибыли (убытка) прошлых лет выявленной в отчетном периоде, списанной дебиторской (кредиторской) задолженности, начисленных, но не выплаченных доходов от участия в других организациях и др.;
- изменений в запасах, дебиторской задолженности, краткосрочных финансовых инвестициях, краткосрочных обязательствах в течение периода;
- иных статей, которые должны найти отражение в инвестиционной или финансовой деятельности.

В отличие от прямого метода, раскрывающего информацию о поступлениях и платежах, т.е. использующего учетные данные о денежных потоках, косвенный метод представления информации о денежных потоках от операционной деятельности рассматривает не только статьи денежных средств, но и все остальные статьи активов и пассивов, изменение которых влияет на финансовые потоки организации.

Чистый денежный поток от операционной деятельности представлен в отчете, составленном косвенным методом, как результат использования всех экономических ресурсов организации, что позволяет оценить управленческие решения, относящиеся к денежным потокам, в первую очередь с точки зрения достаточности получаемой прибыли для осуществления планируемых платежей[6].

Таким образом, для составления отчета о движении денежных средств косвенным методом используются данные не только отчета о движении денежных средств, построенного прямым методом, но и бухгалтерского баланса, отчета о прибылях и убытках и примечаний к финансовой отчетности.

И прямому, и косвенному методам представления денежных потоков от операционной деятельности присущи определенные преимущества и недостатки.

Одно из преимуществ прямого метода состоит в том, что он позволяет оценить общие суммы поступлений и платежей и обращает внимание пользователей на те статьи, которые формируют наибольший приток и отток денежных средств.

В качестве главного недостатка прямого метода обычно выделяют его трудоемкость. Кроме того, отражая информацию о валовых суммах поступлений и платежей за период, данный метод не раскрывает взаимосвязи полученного финансового результата и величины изменения денежных средств на счетах организации. Также можно обратить внимание на тот факт, что многие отечественные организации составляют отчет о движении денежных средств прямым методом формально, имея целью составления отчетной формы и не уделяя должного внимания ее анализу.

Косвенный метод по своей сути включает элементы анализа, фокусируя внимание на различиях между чистым финансовым результатом и чистым денежным потоком организации. При этом он выполняет контрольную функцию, поскольку позволяет оценить сбалансированность показателей бухгалтерского баланса, отчета о прибылях и убытках и отчета о движении денежных средств. Косвенный метод прост технически, его достоинством является возможность построения отчета без привлечения внутренних данных об оборотах по счетам денежных средств организаций. Вместе с тем важно учитывать, что надежность информации отчета о движении денежных средств, построенного косвенным методом, непосредственно зависит от достоверности отраженного в отчете о прибылях и убытках финансового результата[7].

Несмотря на преимущества и недостатки прямого и косвенного методов составления отчета о движении денежных средств, вполне очевидно, что оба этих метода представляют очень важную для анализа движения денежных средств информацию.

Список использованной литературы:

1. Когденко В.Г., *Экономический анализ / Учебное пособие*. - 2-е изд., перераб. и доп. - М.: Юнити-Дана, 2015. - 399 с.
2. Бузырев В.В., Нужина И.П. *Анализ и диагностика финансово-хозяйственной деятельности строительного предприятия / Учебник*. – М.: КноРус, 2016. – 332 с.
3. Кобылецкий В. Р., *Отчет о движении денежных средств и его анализ / В. Р. Кобылецкий // Онлайн-журнал «Financial Analysis online» [Электронный ресурс]*.
4. МСФО (IAS) 7 «Отчет о движении денежных средств»
5. Арабян, К. К. *Анализ бухгалтерской (финансовой) отчетности внешними пользователями / К.К. Арабян*. - М.: КноРус, 2018. - 304 с.
6. Бабаев, Ю.А. *Бухгалтерский финансовый учет / Ю.А. Бабаев*. - М.: РИОР, 2018. - 131 с.
7. Булатова В.Б. *Оценка финансового состояния предприятия и пути его улучшения / В.Б. Булатова // В сборнике: Молодые финансисты XXI века Сборник материалов научно-практической конференции*. – 2019. – С. 170-175.

ЖАС ҒАЛЫМДАРДЫҢ МІНБЕСІ **ТРИБУНА МОЛОДЫХ УЧЕНЫХ**

МРНТИ 06.71.45

Д. Камаладин¹

¹*Алматы Менеджмент Университет
г.Алматы, Казахстан*

ОБЩИЙ ОБЗОР РЫНКА ВУЗОВ И ОНЛАЙН-ОБРАЗОВАНИЯ В КАЗАХСТАНЕ

Аннотация

Статья исследует рынок образования в Республике Казахстан, предоставляя обзор и анализ действующих высших учебных заведений, а также анализ функционирования системы образования в стране в целом. Также изучение направлено на освящение положительных достижений страны в модернизации системы образования.

Особое внимание в статье уделяется онлайн образованию, его развитию в Республике и дальнейшее совершенствование. В связи с необходимостью внедрения онлайн образования в стране возникли определенные проблемы с его реализацией и применением. Данная статья детально выявляет и рассматривает возникшие проблемы в онлайн образовании, а также содержит в себе предложенные автором способы по разрешению имеющихся проблем. Изучение процесса внедрения онлайн образования, а также его возникающие проблемы рассматриваются в рамках школ и высших учебных заведений Республики Казахстан.

Ключевые слова: система образования, рынок, высшее учебное заведение, школа, онлайн обучение, цифровизация, государственная программа, онлайн платформы.

Д. Камаладин¹

¹*Алматы Менеджмент Университет
г.Алматы, Казахстан*

ҚАЗАҚСТАНДАҒЫ ЖОҒАРЫ ОҚУ ОРЫНДАРЫ МЕН ОНЛАЙН-БІЛІМ БЕРУ НАРЫҒЫНА ЖАЛПЫ ШОЛУ

Аңдатпа

Мақалада Қазақстан Республикасының аумағында қызмет етіп отырған жоғары оқу орындарына шолу жасалап, жалпы еліміздегі білім беру жүйесін талдау арқылы білім беру нарығын зерттеу жұмыстары жасалған. Сондай-ақ, зерттеу білім беру жүйесін жаңғыртудағы еліміздің оң жетістіктерін дәріптеуге бағытталған.

Мақалада онлайн білім беруге, оны республикада дамытуға және одан әрі жетілдіруге ерекше назар аударылады. Елімізде онлайн білім беруді енгізу қажеттілігіне байланысты оны жүзеге асыру мен қолдануда белгілі бір проблемалар туындады. Бұл мақала онлайн білім беруде туындаған мәселелерді егжей-тегжейлі анықтайды және қарастырады, сонымен қатар бар мәселелерді шешудің автор ұсынған әдістерін қамтиды. Онлайн білім беруді енгізу процесін зерделеу, сондай-ақ оның туындайтын проблемалары Қазақстан Республикасының мектептері мен жоғары оқу орындары шеңберінде қаралады.

Кілт сөздер: білім беру жүйесі, нарық, жоғары оқу орны, мектеп, онлайн оқыту, цифрландыру, мемлекеттік бағдарлама, онлайн платформалар.

Kamaladin D¹

*¹Almaty Management University
Almaty, Kazakhstan*

GENERAL OVERVIEW OF THE UNIVERSITY AND ONLINE EDUCATION MARKET IN KAZAKHSTAN

Abstract

The article examines the education market in the Republic of Kazakhstan, providing an overview and analysis of existing higher educational institutions, as well as an analysis of the functioning of the education system in the country as a whole. Also, the study is aimed at sanctifying the country's positive achievements in modernizing the education system.

Particular attention in the article is paid to online education, its development in the Republic and further improvement. In connection with the need to introduce online education in the country, certain problems arose with its implementation and application. This article identifies and examines in detail the problems encountered in online education, and also contains the methods proposed by the author to resolve the existing problems. The study of the process of introducing online education, as well as its emerging problems, are considered within the framework of schools and higher educational institutions of the Republic of Kazakhstan.

Keywords: education system, market, higher educational institution, school, online learning, digitalization, government program, online platforms.

В рамках Государственной программы развития образования и науки Республики Казахстан на 2020 – 2025 годы [1], утвержденной 27 декабря 2019 года, важнейшей и приоритетной целью развития государства является совершенствование действующей системы образования, повышение ее конкурентоспособности, улучшение системы финансирования, оснащение организаций образования цифровой инфраструктурой, обеспечение равного доступа каждого человека к получению образования, улучшение и увеличение качества получаемого высшего образования, которое бы соответствовало и удовлетворяло потребности трудового рынка и т.д. Подобные цели и задачи также были поставлены и в Государственной программе развития образования и науки на 2016-2019 годы. Анализ итогов реализации Государственной программы на 2016-2019 годы [2] показал значительный прогресс и выполнение поставленных целей и задач на 93,4%. Так, с 2016 по 2019 годы количество дошкольных организаций возросло до 1480 единиц, введены в эксплуатацию 372 новые школы, были открыты 80 частных школ [1]. Реформы также коснулись и высших учебных заведений. Так, в международном рейтинге QS World University Rankings [3] лучших университетов мира число казахстанских вузов возросло до 10-ти и в глобальном рейтинге университетов Times Higher Education [4] число казахстанских вузов увеличилось до 3-х [5]. Такой достигнутый прогресс и высокие результаты показывают на сколько эффективно сработала Государственная программа на 2016–2019 годы. Полученные результаты за прошлые годы стали основой для действующей программы развития образования и науки на 2020–2025 годы. В связи с этим, принимая во внимание поставленные задачи и цели развития образования на 2020-2025 годы, далее в статье будут рассмотрены уже достигнутые результаты, а также проблемы, возникшие на пути улучшения системы образования в Республике Казахстан.

1. Общий обзор рынка высших учебных заведений в Республике Казахстан.

На сегодняшний день, развитие системы образования в Республике Казахстан находится на стадии глубоких преобразовательных процессов, которые имеют, как и положительные, так и отрицательные стороны. В течение последних десятилетий, в системе образования Республики Казахстан произошли некоторые изменения: сектор государственного

образования сократился, при этом увеличилось количество частных вузов; вузы получили некоторую автономию в осуществлении и управлении собственной деятельностью; произошли и изменения в программах и формах обучения. Так, на 2018/2019 учебные годы в Республике Казахстан действовали 45 Государственных высших учебных заведения, 79 – частных, а общее количество студентов составляло 542458 человек [6]. В связи с некоторыми преобразованиями в системе образования к 2020 году, увеличилось количество не только частных вузов, но и общее количество студентов. Сравнение изменения количества государственных и частных высших учебных заведений, общего количества студентов, а также иных показателей, мы можем наблюдать в Таблице 1.

Таблица 1. Анализ статистики высших учебных заведений на начало 2018/2019 и 2019/2020 учебного года

	2018/2019 учебный год	2019/2020 учебный год
Общее количество высших учебных заведений с учетом филиалов	128	129
Государственные высшие учебные заведения	45	41
Частные высшие учебные заведения	79	84
Высшие учебные заведения с иностранной формой собственности	4	4
Общая численность студентов составляет	542 458 человек	604 345 человек, то есть численность учащихся увеличилась на 11,4%.
Доля студентов, обучающихся на государственном языке	64,5%	65,2%
Доля студентов, обучающихся на русском языке	31%	30,2%
Доля студентов, обучающихся на английском языке	4,5%.	4,6%.

Примечание* - составлено автором на основании источника [7]

Начиная с 2008 года, Независимым агентством по обеспечению качества в образовании составляется рейтинг (Рейтинг IQAA-Ranking) лучших высших учебных заведений Казахстана, который основывается на международных стандартах образования. В соответствии с ежегодно обновляющимся Национальным Рейтингом IQAA-Ranking лучших вузов Республики Казахстан были опубликованы результаты на 2020 год. Рейтинг был сформирован по многопрофильному, гуманитарному, техническому, медицинскому, педагогическому направлениям обучения на основании анализа данных, полученных от экспертов, работодателей и работников, а также учету мнения самих студентов и выпускников. По-нашему мнению, формирование подобных рейтингов, основанных на мировых стандартах, является следствием развития системы образования, повышением качества оказываемых образовательных услуг, увеличением многообразия образовательных учреждений и специальностей. А также обратная связь в виде отзывов, предложений и пожеланий от экспертов, учащихся и преподавателей о состоянии системы образования в стране говорит о динамике процессов улучшения и преобразования системы, что закладывает основу для ее дальнейшего развития. Увеличение количества образовательных учреждений и специальностей благоприятным образом повлияло на развитие сферы образования, так как у учеников появился более широкий выбор, что привело к нарастанию конкуренции на рынке образования и повышению уровня оказываемых услуг. В качестве

примера можно показать рейтинг лучших многопрофильных вузов Казахстана, где итоговые проценты означают наибольшую полученную оценку при опросе за образовательную деятельность высшего учебного заведения, которую дают эксперты, студенты, преподаватели и иные работники. (Таблица 2).

Таблица 2. Национальный рейтинг лучших многопрофильных вузов Казахстана

Место	Наименование вуза	Итого, %
1	Казахский национальный университет имени аль-Фараби	98,71
2	Евразийский национальный университет имени Л.Н.Гумилева	82,75
3	Южно-Казахстанский государственный университет имени М.Ауэзова	65,58
4	Карагандинский государственный университет имени академика Е.А.Букетова	65,29
5	Павлодарский государственный университет имени С.Торайгырова	64,07
6	Восточно-Казахстанский государственный университет имени С.Аманжолова	59,20
7	Университет имени Сулеймана Демиреля	59,17
8	Таразский государственный университет имени М.Х.Дулати	58,73
9	Жетысуский государственный университет имени И.Жансугурова	58,19
10	Государственный университет имени Шакарима города Семей	57,87
11	Северо-Казахстанский государственный университет имени М.Козыбаева	57,79
12	Инновационный Евразийский университет	55,65
13	Кызылординский государственный университет имени КоркытАта	54,69
14	Каспийский государственный университет технологий и инжиниринга имени Ш. Есенова	52,77
15	Атырауский государственный университет имени Х. Досмухамедова	52,27
16	Каспийский общественный университет	52,27
17	Университет «Сырдария»	43,92
18	Таразский инновационно-гуманитарный университет	42,20
19	Шымкентский университет	42,10

Примечание* - составлено автором на основании источника [8]

С целью реализации Государственной программы развития образования в Республике Казахстан в течение 2020 года Министерством образования были проведены проверки деятельности вузов на соответствие соблюдения установленных требований. В результате чего 25 вузов было лишено лицензий на оказание образовательных услуг. Анализ проведенных исследований и проверок показал, что нарушения в деятельности вузов, которые и привели к лишению лицензий, связаны с несоблюдением нормативно – правовых актов, а именно связаны с процессом приема абитуриентов, аттестации учеников, повышения квалификации преподавательского состава, учет дипломов, распределения педагогической нагрузки. Были лишены лицензии вузы, занимавшиеся подготовкой по таким специальностям, как естественные науки, педагогика, технические науки, искусство, услуги, гуманитарные и социальные науки. Следствием отсутствия реализации должным образом или же не соблюдением новых требований субъектами сферы образования является процесс их ликвидации. На наш взгляд, контроль и проверка имеющихся институтов и удаление учреждений, которые не соответствуют установленным требованиям, является неотъемлемой частью процесса совершенствования сферы образования. Такой процесс проверок и

контроля, а также устранения несоответствий показывает, что государство не просто вводит в систему образования новшества, но и следит за процессом адаптации и применения данных нововведений.

2. Онлайн обучение в Республике Казахстан

На сегодняшний день самой важной и острой проблемой в системе образования Республики Казахстан, связанной с внедрением новых технологий и их практическим применением, стало онлайн обучение. Значение эффективного внедрения и развития технологий дистанционного обучения набирает большие обороты в связи со сложившейся ситуацией не только в Казахстане, но и по всему миру.

Началом цифровой трансформации Республики Казахстан можно считать 2013 год, когда Назарбаевым Н.А. была утверждена программа «Информационный Казахстан-2020» [9], вследствие чего Казахстан поднялся на 10 пунктов выше и возглавил 28 место в Рейтинге стран мира по уровню развития электронного правительства (The United Nations E-Government Survey) [10]. Подобное развитие системы цифровизации в стране, по нашему мнению, благоприятным образом сказалась и на развитие системы образования, что заложило основы развития онлайн образования. Имея определенные проблемы, как и другая любая сфера деятельности, онлайн-образование в стране все же получило свои положительные плоды развития. Так, с введением карантина в стране 129 вузов и более 7,5 тысяч школ были переведены на дистанционное обучение. Более 71 вуза уже ранее внедрило у себя систему дистанционных образовательных технологии (ДОТ), что означало подготовленность к ведению обучения посредством цифровой коммуникации [11].

После перехода на дистанционное обучение занятия проводятся посредством таких платформ, как Skype, Zoom, Google Hangouts, Platonus и др., в большинстве вузов действует система «Универ». Более 3-х миллионов школьников получают знания посредством платформ Kundelik, Daryn.Online, Bilimland и Opiq.kz, по телеканалам «Балапан» и «Еларна», по радиостанциям «Қазақрадиосы» и «Классика», а также через интернет в отделениях Казпочты в отдаленных селах[12]. Внедрение некоторых онлайн платформ в систему образования еще до перехода на дистанционное обучение, по нашему мнению, является положительным результатом реализации перехода в сферу цифровизации, а создание новых платформ и ведение обучение через радио и телеканалы после введения карантина, служит показателем быстрой реакции Правительства на возникшие проблемы и способы их решения. Однако, в процессе перехода на онлайн образование Правительство столкнулось с некоторыми проблемами. В результате перехода было выявлено, что более 700 тысяч школьников, что составляет 23%, из 3 миллионов нуждаются в техническом оборудовании, в виде компьютеров и смартфонов, а также в надлежащим образом работающем интернете [13]. Большинство школьников, нуждающихся в техническом оснащении, являются детьми из многодетных, малообеспеченных семей, детьми с особыми образовательными потребностями и школьниками младших классов. Для решения данной проблемы государством было выделено и передано во временное пользование более 250 тысяч компьютеров, что решило проблемы технического оснащения значительного количества семей. Однако, проблемы с устойчивым интернет подключением в некоторых местах пока так и не были разрешены.

3. Анализ проблем онлайн обучения и способы их разрешения.

При изучении процесса внедрения и развития дистанционного образования в Республике Казахстан были выявлены следующие проблемы:

1. Проблема с наличием подключения устойчивого интернета.

Переход на дистанционное образование предполагает наличие и обеспечение каждого учащегося соответствующей инфраструктурой, которая бы позволяла беспрепятственно получать знания. Однако, на сегодняшний день определенное количество учащихся не могут получать дистанционное образование в связи с отсутствием стабильно работающего

интернета, что представляется основой всего онлайн обучения. Более 5,5 тысяч учащихся проживают в селах, которые вообще не имеют интернет подключения, количество таких сел составляет более тысячи. В некоторых отдаленных от города населенных пунктах имеются частые случаи отключения электроэнергии. По словам Министра цифрового развития, инноваций и аэрокосмической промышленности Багдата Мусина в стране количество сельских населенных пунктов составляет 6 459, из них 4 646 оснащены качественным интернетом. В то время, как остальные 1 813 сельских населенных пунктов остаются без полного подключения к интернету. По словам Министра Мусина Б. ведутся работы по оснащению большей части этих населенных пунктов интернетом, что планируется сделать до конца 2020 года, однако остальной части сельских населенных пунктов придется ждать дальше [14].

В некоторых региональных учебных заведениях на данный момент занятия ведутся в обычном режиме с соблюдением всех санитарных требований и с небольшим количеством учащихся. Поэтому, по-нашему мнению, решением этой проблемы в удаленных сельских населенных пунктах, где еще отсутствует интернет подключение, является переход на обычный формат обучения только с четким формированием смен занятий и присутствием малого количества учащихся. При изучении статистики обучающихся на сегодняшний день, мы провели анализ, указанный на рисунке 1.

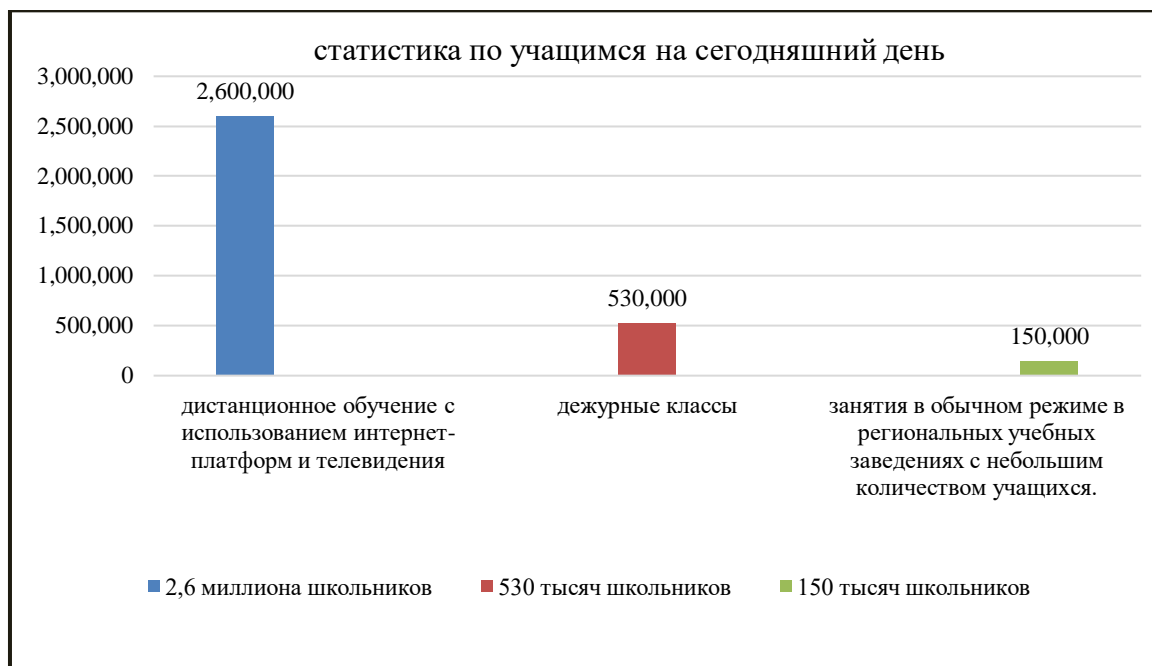


Рисунок 1. Статистика по учащимся на сегодняшний день.
Составлено автором на основании источника [15]

2. Проблемы с функционированием специальных платформ для обучения.

Как ранее говорилось в статье, на данный момент, дистанционное обучение проводится посредством платформ Skype, Zoom, Google Hangouts, Platonus, Универ, Kundelik, Daryn.Online, Bilimland и Opiq.kz. Преимущественно обучение в форме онлайн вебинаров проводилось через платформы Zoom и Skype, которые работали с некоторыми проблемами. В большей степени причиной плохой работы данных платформы является отсутствие хорошего подключения к интернету у преподавателей, а также и у учеников. При изучении онлайн платформ, нами был сделан анализ процесса их функционирования, были рассмотрены положительные и отрицательные стороны. Целью данного анализа стало выявление наиболее лучшей и подходящей платформы для дистанционного обучения.

Платформы оценивались по таким критериям, как доступность для различных операционных систем, степень сложности или легкости установки платформ на устройства, широта функционала, возможное количество участников, наличие платных или бесплатных версий платформ, степень сложности или легкости для первоначального ознакомления с платформой, степень защищенности персональных данных, и т.д.

Таблица 3. Анализ платформы Zoom и Skype

Zoom	
Преимущества	Недостатки
1. Доступна для скачивания для таких операционных систем, как Windows, MacOS, Android и iOS, также можно напрямую использовать в браузерах Google Chrome или Mozilla Firefox.	1. С количеством участников до 50 человек продолжительность конференции составляет 5 часов и является бесплатной, однако для создания конференции на 100 человек и на более 5-ти часов необходимо оплачивать тариф в размере 15 долларов/месяц.
2. Организаторы конференций имеют большой функционал, то есть могут самостоятельно включать или выключать микрофон, выключать видео или же запрашивать включение у других участников конференции.	2. Возникают сложности при использовании, так как платформа является технически сложным приложением по сравнению с другими. Поэтому перед началом работы у пользователей уходит достаточное количество времени для знакомства и изучения всего функционала.
3. Есть возможность оставлять заметки, включать специальную интерактивную онлайн-доску.	3. Платформа подвергается хакерским атакам, где могут быть распространены вредоносные программы и может быть получен доступ к чужим конференциям, что влечет к заполучению персональных данных. Такая проблема обусловлена широкой распространенностью платформы и большим количеством пользователей.
4. Имеет функцию демонстрации экрана, которая имеет различные режимы показа, то есть можно демонстрировать полностью весь экран, либо же определенную часть экрана, что позволяет одновременно выполнять работу в другой открытой программе. Также подобная функция доступна и на мобильном устройстве.	
5. Проводимые видеоконференции могут записываться для дальнейшего повторного использования или отправки другим учащимся, которые не смогли присутствовать.	
6. Платформа обладает функцией размытого фона видео для того, чтобы скрыть обстановку помещения участника.	

Skype	
1. Доступна для скачивания для таких операционных систем, как Windows, MacOS, Android и iOS, Mac, Linux.	1. При большом количестве участников конференции качество видео снижается и приводит к торможению работы платформы.
2. По умолчанию может быть уже установлена на большинстве устройств в связи с широкой распространённостью и известностью, поэтому у большинства пользователей не будет проблем с установкой и функционалом.	2. При параллельной работе с другими программами утяжеляет процесс трансляции видео и звуков. Демонстрировать экран возможно только целиком, функции частичной демонстрации или отдельных приложений нет.
3. Также имеет функцию записи конференции для последующего использования.	3. Для некоторых операционных систем версии платформы могут быть устаревшими, поэтому они не поддерживают некоторые функции (большое количество участников в видеоконференции, демонстрация экрана).
4. Время групповых конференций не ограниченное.	
5. Обладает функцией демонстрации экрана, также такая функция возможна на мобильных устройствах.	
6. Простота интерфейса позволяет быстро адаптироваться и изучить функционал.	

Примечание* - составлено автором

Из проведенного анализа работы часто используемых онлайн платформ, мы считаем, что наиболее подходящей для дистанционного обучения является платформа Zoom. Имея определенные недостатки и проблемы в работе, большой функционал платформы все равно позволяет должным образом провести обучение, так как обладает всеми необходимыми инструментами. По-нашему мнению, дальнейшее использование **платформы Zoom** в онлайн обучении будет наиболее продуктивным и подходящим приложением для проведения занятий.

Кроме этого, имеются проблемы и в функционировании других платформ, таких как Kundelik, Daryn.Online, Bilimland, Platonus. Так, Министерством образования было установлено, что на начало учебного года в один день было зарегистрировано более 40 миллионов сессий использования платформы Kundelik, на последующие дни этот показатель возрос до 203 миллионов сессий за один раз. Также в платформе Daryn.Online количество посещений возросло до 18 миллионов. Использование данных платформ большим количеством учащихся одновременно, что ранее не наблюдалось, привело к большому сбою в их работе, что стало препятствием для использования. В вузах, которые работают по системе «Универ» также имеются проблемы. Из-за большой перегрузки приложения плохо работают, что влияет на процесс загрузки выполненных заданий. В связи с тем, что перегружаются платформы и сайты, что создает проблемы с их нормальным функционированием, учащимся не удается вовремя загрузить выполненные задания[16]. Единственным решением данной ситуации, по-нашему мнению, является развитие ИТ сферы в Казахстане, привлечение зарубежных специалистов для решения этих проблем, обучение собственных специалистов, усиление интернет вышек и расширение зон покрытия сотовой связи.

3. Отсутствие технического оснащения у учеников и преподавателей

Не учитывая, что более 700 тысяч учеников нуждаются в техническом оборудовании, имеются также определенное количество преподавателей, которые также не имеют надлежащего и подходящего технического оснащения в виде смартфонов, ноутбуков и компьютеров с камерой, а также высокоскоростного интернета. В многодетных семьях также имеются проблемы с техникой, так как ее на всех не хватает, а в случае пересечения времени уроков детей, подключить их всех сразу к онлайн занятию становится затруднительным. Нами предлагается следующее решение имеющейся проблемы. На сегодняшний день в Алматы функционируют 18 коворкинг-центров, в Астане - 13 центров [17], а также огромное количество компьютерных клубов по всей стране. Мы считаем, что Правительству рациональнее выделять денежные средства не на закуп, а на аренду технического оборудования у коворкинг-центров и компьютерных клубов для дальнейшей передачи преподавателям и учащимся. Такой способ решения проблемы имеет несколько положительных сторон: расходы на аренду оборудования значительно меньше чем на прямой закуп товара, а также в связи с действующим карантином работа коворкинг-центров и компьютерных клубов ограничена или запрещена, что приносит им убытки. Поэтому, по нашему мнению, аренда технического оборудования у коворкинг-центров и компьютерных клубов не только решит проблему с техническим оснащением учеников и преподавателей, но и финансово поддержит бизнес во время карантина.

4. Проблема отсутствия опыта работы у преподавателей в области информационных технологий

В связи с тем, что ранее большинство преподаватели не сталкивалось с онлайн обучением, техникой и спец платформами, которые применяются для дистанционного обучения, у них возникает множество проблем при их использовании в момент проведения занятий. Такие проблемы возникают по причине отсутствия выработанной привычки использования современными технологиями, независимо от возраста преподавателей. В 2003 году, Агентством Социальных и Маркетинговых исследований «BRIF CENTRAL ASIA» проводился сбор данных для подсчета лиц, владеющих навыками работы на цифровых технологиях. Сбор данных осуществлялся путем проведения опроса совершеннолетних граждан различных профессий, куда также входили и преподаватели, а также опрос студентов, учащихся, безработных, пенсионеров и т.д. Подсчеты данных опроса показали следующие цифры, указанные на рисунке 2.

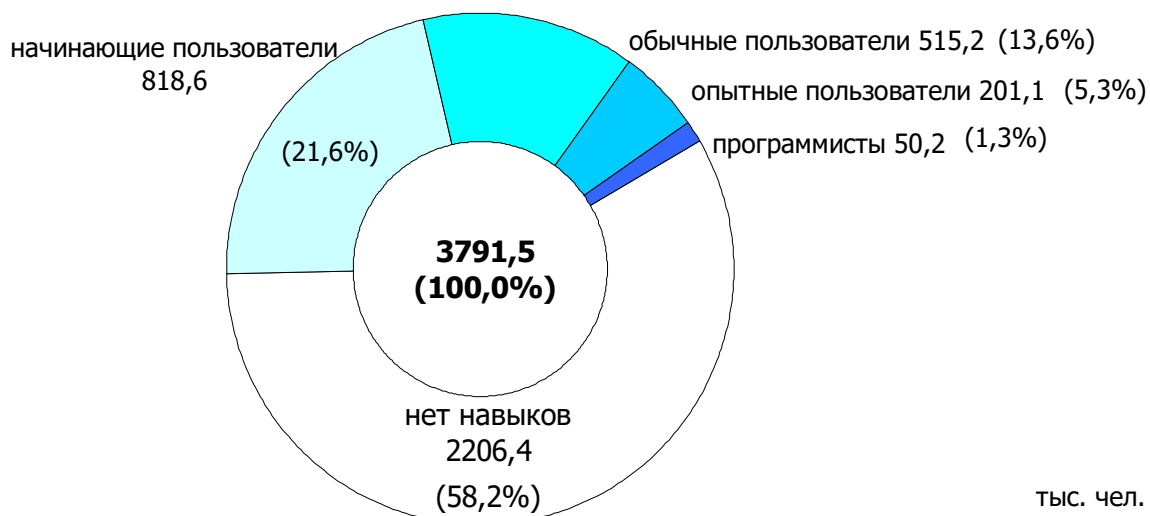


Рисунок 2. Структура совершеннолетнего населения больших городов Казахстана по уровню компьютерной грамотности, тыс. чел. Источник: ActisSystemsAsia и BrifCentralAsia, 2003г.

Диаграмма анализа данных за 2003 год показывает, что 58,2%, то есть 2206,4 тысячи человек от 18 лет и старше не имели вообще никакого опыта работы на персональном компьютере, тогда как 41,8%, то есть 1585,1 тысяча человек от 18 и старше обладало минимальными навыками работы на компьютере. Исходя из этого, можно сказать, что менее трех седьмых совершеннолетнего населения обладало минимальным уровнем цифровой грамотности. В 2015 году показатель владения цифровой грамотностью почти достиг 70%, а к 2019 году стал равняться 82,1% [18]. Подобный рост процента цифровой грамотности населения показывает, что при должном обучении и внедрении новых технологий, уровень компьютерной грамотности будет расти. В связи с этим, чтобы повысить уровень технической подготовки преподавателей для нового формата, государство с 20 июля 2020 года организовало онлайн – курсы для преподавателей, где их будут обучать применению новых технологии и методологии онлайн педагогики[19]. Мы считаем, что такой подход к решению проблемы является правильным, так как онлайн вебинары помогут преподавателям быстрее освоить современные технологии, чем если бы они самостоятельно изучали работу программ и платформ. Результаты данного обучения преподавателей будут оценены уже непосредственно самими учениками при дальнейшем дистанционном обучении. Подобное повышение квалификации преподавателей будет очень полезным в дальнейшей их работе. Освоив применение подобных технологий сейчас, в последующем они могут применять полученные знания и навыки не только в дистанционном обучении, но и при переходе на обычный режим, что даст возможность облегчить учебный процесс, как и преподавателям, так и ученикам. Подобное обучение преподавателей новым технологиям, по-нашему мнению, должно стать неотъемлемой частью процесса повышения квалификации и должно проходить каждый год, чтобы облегчить и усовершенствовать процесс обучения.

5. Проблемы с повышением нагрузки у учеников

Большинство учащихся жалуются на продолжительность занятий. Если ранее они длились 45-50 минут в зависимости от вида образовательного учреждения, то из-за перебоев в системе и интернете занятия затягиваются на 2-3 часа. Иногда, вследствие таких проблем преподавателям приходится задавать дополнительные задания ученикам, так как продуктивность из-за перебоев в системе снижается. В связи с чем уровень нагрузки у учеников возрос, так как они проводят больше времени на онлайн вебинарах, при этом столько же времени они затрачивают на подготовку всех заданий и загрузку их на специальные платформы. В данной ситуации, мы считаем, что возникшая проблема неразлучно связана с плохим интернет подключением и перебойной работой платформ. Устранив вышеуказанные проблемы, решиться и проблема с нагрузкой на учеников. Как ранее было сказано, для устранения этих проблем необходимо инвестировать в привлечение зарубежных специалистов IT сферы, чтобы они могли не только привести в порядок работу программ и интернета, но и обучить наших сотрудников.

6. Проблемы с семейным бюджетом

Проблемы, связанные с перебойно работающим интернетом, влияют также и на семейный бюджет. Так как часто у учащихся пропадает или перестает работать домашний интернет и им приходится переходить на мобильный интернет, чтобы продолжить занятия. Такой переход на мобильный интернет и продолжительное его использование приносит большие затраты семьям. Для решения подобной проблемы, предлагается на время действия режима дистанционного обучения создать специальные тарифы для мобильного интернета и звонков, которые могли бы в большей степени удовлетворять потребности такой формы обучения. Такое решение предлагается всем операторам на территории страны, которые еще не ввели у себя вышеуказанные тарифы, а также главной национальной компании Казахтелеком. В данном случае, необходимо учитывать стоимость тарифного пакета, которая бы не сильно влияла на семейный бюджет, и также увеличить, например, количество

интернет трафика, или же установить на использование необходимых в обучении онлайн приложений и платформ безлимитного трафика. Подобная практика установления безлимитного трафика уже применяется в нашем государстве на использование социальных сетей, поэтому ее также можно применить и к сфере образования.

7. Отсутствие законодательной базы

Также, одной из важнейших проблем, возникшей перед государственной структурой при переходе на дистанционное обучение, стало отсутствие законодательной базы: правового регулирования процесса и последовательного порядка перехода к онлайн образованию; необходимых требований и условий для такого перехода. Действующее законодательство Республики Казахстан имеет толкование только одного термина «дистанционные образовательные технологии». Мы считаем, что в данном случае, можно обратиться к законодательству других стран, где уже имеется регламентация подобного процесса, с целью внедрения подобных норм в национальное законодательство. Так, например, более близким к Законодательству Республики Казахстан и более совершенным в плане сферы образования является законодательство Российской Федерации, которое определяет такие термины, как «электронное обучение», а также «дистанционные образовательные технологии», где дается толкование данных терминов и порядок применения дистанционного обучения [20].

Несмотря на имеющиеся проблемы, которые с течением времени можно устранить, мы считаем, что на развитие института дистанционного образования в дальнейшем, наше государство должно обратить особое внимание и приложить больше усилий на совершенствование такого формата получения образования. В связи с тем, что современное общество быстро модернизируется и повышается информационный рост, специалистам необходимо часто учиться и повышать квалификацию. Такой прогресс приводит общество к поиску новых способов получения знаний и технологий обучения. В этом плане использование и внедрение дистанционного образования является наиболее подходящим. При изучении вопроса дальнейшего развития дистанционного образования нами был сделан анализ преимуществ и недостатков дистанционного обучения в целом, как формы получения образования, которые отображены в Таблице 4.

Таблица 4. Преимущества и недостатки дистанционного образования

Преимущества	Недостатки
<p>Дистанционная форма обучения предоставляет возможность учиться независимо от местонахождения человека, делая обучение доступным и открытым для всех. Обладая интернетом и компьютером, благодаря дистанционному образованию человек имеет возможность без переездов, командировок получать образование, а также совмещать такое обучение с другой деятельностью.</p>	<p>Прямой контакт между учеником и преподавателем отсутствует, что в некоторых моментах усложняет процесс обучения</p>
<p>Применение в обучении современных программы и технического оснащения представляет дистанционное обучение более эффективным и интересным. Благодаря такому формату обучения есть возможность сделать визуальную информацию более яркой, живой, дополнить мультимедийными</p>	<p>Для дистанционного обучения необходима хорошая техническая оснащенность, устойчивый интернет, хорошо работающий компьютер, смартфон.</p>

технологиями, сделать процесс обучения более активным и продуктивным.	
В связи с тем, что каждый человек обладает разными способностями в изучении, запоминании, анализе информации, время для изучения одного и того же материала может потребоваться разное. Поэтому дистанционное обучение создает такое преимущество, как индивидуальный характер обучения. Человек может самостоятельно выбирать интенсивность, продолжительность обучения, имеет возможность возвращаться при необходимости к отдельным урокам и заниматься самостоятельно.	Недостаточная технологическая грамотность, как и преподавателей, так и учеников, отсутствие частого опыта использования онлайн технологиями.
Дистанционное обучение дает возможность получать образование каждому человеку. Такой формат может быть удобен людям с особыми потребностями, которые не могут посещать занятия в обычной форме, беременным женщинам, женщинам или мужчинам с детьми, работающим людям и т.д.	Главной сложностью является подтверждение личности при экзаменах или других этапах проверки знаний. Когда тяжело установить является ли тот человек, который на другом конце провода, учеником. Такая проблема решается путем установления камер, как и со стороны преподавателей, так и со стороны учащихся. Однако данная проблема часто является актуальной.
Благодаря дистанционному обучению открываются большие возможности беспрепятственного повышения квалификации сотрудников, смене квалификации, получения высшего или второго образования.	Сложности в выработке самодисциплины у учащихся при прохождении обучения.

Примечание* - составлено автором

Мы считаем, что, несмотря на имеющиеся недостатки дистанционного образования, которые могут и возникнуть при обычной форме обучения, преимущества более весомее и значительнее.

Заключение

Все ранее рассмотренные проблемы, возникшие в системе дистанционного образования, оказывают сильное негативное влияние на процесс обучения. Однако, для каждой рассмотренной проблемы имеются способы ее разрешения, что не делает данную ситуацию безвыходной.

Предоставив шанс развитию подобной форме образования, мы также даем шанс и развитию учащихся, которые смогут беспрепятственно получать знания. В сложившейся ситуации в Республике Казахстан необходимо рассматривать развитие дистанционного обучения не на краткосрочный период из-за вынужденных мер, а в качестве долгосрочной перспективы развития и улучшения всей системы образования. Модернизации подлежит не только действующее законодательство, но и улучшение качества глобальной сети, оснащение всех нуждающихся техникой и сетью, предоставление образования или

дополнительной подготовки по ИТ грамотности. При решении рассмотренных в статье проблем необходимо брать во внимание, как и отзывы самих учащихся, так и преподавателей, также необходимо обращать внимание на цифровой опыт зарубежных стран, процесс внедрение дистанционного образования за границей, а также на их способы разрешения возникающих проблем.

Список использованной литературы:

1. Постановление Правительства Республики Казахстан от 27 декабря 2019 года № 988 «Об утверждении Государственной программы развития образования и науки Республики Казахстан на 2020 - 2025 годы» .[Электронный ресурс]. – 2019 - URL: <http://adilet.zan.kz/rus/docs/P1900000988> Дата обращения 17.11.2020
2. Указ Президента Республики Казахстан от 1 марта 2016 года № 205 «Об утверждении Государственной программы развития образования и науки Республики Казахстан на 2016 - 2019 годы». [Электронный ресурс].- 2016 - URL: <http://adilet.zan.kz/rus/docs/U1600000205> Дата обращения 17.11.2020
3. QS TOP UNIVERSITIES (2019). QS World University Rankings.[Электронный ресурс]. – 2019 - URL: <https://www.topuniversities.com/university-rankings/world-university-rankings/2019> Дата обращения 17.11.2020
4. World University Rankings (2019). Times Higher Education.[Электронный ресурс] – 2019 -URL: https://www.timeshighereducation.com/world-university-rankings/2021/world-ranking#!/page/0/length/25/sort_by/rank/sort_order/asc/cols/stats Дата обращения 17.11.2020
5. Курсив (2020). Три казахстанских вуза вошли в рейтинг лучших университетов мира. [Электронный ресурс]. – 2020 - <https://kursiv.kz/news/obrazovanie/2020-09/tri-kazakhstanskikh-vuza-voshli-v-reyting-luchshikh-universitetov-mira>. Дата обращения 17.11.2020.
6. Курсив (4 февраля 2019). Высшие учебные заведения Республики Казахстан на начало 2018/2019 учебного года. [Электронный ресурс]. – 2019 - <https://kursiv.kz/news/obschestvo/2019-02/pochti-na-10-vyroslo-chislennost-studentov-vuzov-v-kazakhstane> Дата обращения 17.11.2020
7. Курсив (4 февраля 2020). Высшие учебные заведения Республики Казахстан на начало 2019/2020 учебного года. [Электронный ресурс]. – 2020 - URL: <https://kursiv.kz/news/obrazovanie/2020-02/v-kazakhstane-rastet-kolichestvo-studentov>. Дата обращения 17.11.2020.
8. egov.kz (09.12.2020). Национальный рейтинг лучших ВУЗов Казахстана. Рейтинг IQAA-2020. [Электронный ресурс]. URL: <https://egov.kz/cms/ru/articles/2Fbestuniinkz30> Дата обращения 17.11.2020
9. Указ Президента Республики Казахстан от 8 января 2013 года № 464 «О Государственной программе "Информационный Казахстан - 2020» .[Электронный ресурс]. – 2013 - URL: <https://zerde.gov.kz/upload/iblock/dec/gp-ik-2020.pdf>. Дата обращения 18.11.2020.
10. Profit.kz(11.07.2020). 29 место в рейтинге ООН по электронному правительству занял Казахстан. Улучшение позиции сразу на 10 баллов стало результатом комплексной работы в рамках Государственной программы «Цифровой Казахстан». [Электронный ресурс] – 2020 - URL: <https://publicadministration.un.org/ru/Research/UN-e-Government-Surveys>. Дата обращения 18.11.2020
11. informburo.kz (26.07.2019). Что такое дистанционное обучение и почему его нельзя путать с заочным?[Электронный ресурс]- 2019 - URL: <https://informburo.kz/cards/chto-takoe-distancionnoe-obuchenie-i-pochemu-ego-nelzya-putat-s-zaochnym.html> Дата обращения 18.11.2020.
12. Республиканская образовательная общественно-политическая газета «Білімді ел – Образованная страна» (06.04.2020). Три миллионов казахстанских школьников перешли

на дистанционное обучение. [Электронный ресурс]. – 2020 - URL: <https://bilimdinews.kz/?p=97015>. Дата обращения 18.11.2020.

13. Жусупова А. (2020). Они учились при COVID-19: спасет ли школьников “дистанционка”? [Электронный ресурс]. – 2020 - URL: <https://ekonomist.kz/zhussupova/oni-uchilis-pri-covid-19/> Дата обращения 18.11.2020.

14. Асылбек Б. (29.09.2020). Дистанционное обучение в вузах: лекции по почте и скорость – один мегабит в секунду. [Электронный ресурс]. – 2020 - URL: <https://rus.azattyq.org/a/distance-learning-without-internet-in-kazakhstan-/30863579.html> Дата обращения 19.11.2020,

15. Кузьмин А. (24.09.2020). Держи дистанцию! Онлайн-образование в Казахстане. [Электронный ресурс]. – 2020 - URL: <https://bluescreen.kz/articles/derzhi-distanciju-onlajn-obrazovanie-v-kazahstane/>. Дата обращения 19.11.2020

16. Григорянц А. (14.04.2020). "Пока министр не пойдет преподавать, он не поймет проблем в системе": какие главные трудности у дистанционного обучения в Казахстане. [Электронный ресурс]. – 2020 - URL: <https://www.caravan.kz/news/poka-ministr-ne-pojjdet-prepodavat-on-ne-pojjmet-problem-v-sisteme-kakie-glavnye-trudnosti-u-distancionnogo-obucheniya-v-kazahstane-627626/> Дата обращения 19.11.2020.

17. Шацкая А. (13.03.2019). Есть ли будущее у казахстанских коворкингов. [Электронный ресурс]. Дата обращения 20.11.2020. <https://forbes.kz//process/property/est-li-budushee-u-kazahstanskih-kovorkingov/?#:~:text=kapital.kz>

18. kapital.kz (30.06.2020). В Казахстане запустят программу по повышению цифровой грамотности населения. [Электронный ресурс].- 2020 - URL: <https://kapital.kz/tehnology/88211/v-kazahstane-zapustyat-programmu-po-povysheniyu-tsifrovoy-gramotnosti-naseleniya.html> Дата обращения 20.11.2020.

19. Служба центральных коммуникаций при Президенте Республики Казахстан (14.07.2020). С 20 июля казахстанские учителя будут проходить онлайн-курсы по основам киберпедагогике и методологии обучения в дистанционном формате. [Электронный ресурс]. – 2020 - URL: <https://ortcom.kz/ru/ism/press-relizy/s-20-iyulya-kazahstanskie-uchitelya-budut-prohodit-onlajn-kursy-po-osnovam-kiberpedagogiki-i-metodologii-obucheniya-v-distancionnom-formate> Дата обращения 20.11.2020.

20. Федеральный закон "Об образовании в Российской Федерации" от 29.12.2012 N 273-ФЗ. [Электронный ресурс]. – 2012 - URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_140174/ Дата обращения 20.11.2020.

ҒЫЛЫМИ ЗЕРТТЕУЛЕРДІҢ МЕТОДИКАЛЫҚ ӘДІСТЕРІ **МЕТОДИЧЕСКИЕ ПРИЕМЫ НАУЧНЫХ ИССЛЕДОВАНИЙ**

МРНТИ 05.25.05

К.А.Сулейменова¹, Ж.К.Закиева¹

*¹Казахский Национальный Педагогический Университет имени Абая
г. Алматы, Казахстан*

ВОПРОСЫ ЦИФРОВИЗАЦИИ ОБРАЗОВАНИЯ

Аннотация

Статья содержит в себе вопросы модернизации обучения с помощью информационных технологий, или же самого процесса цифровизации.

Информационные технологии и модернизация в целом предлагают бесчисленные преимущества для сферы образования. При правильной реализации перечисленные инструменты улучшают качество образования учащихся и дает им возможность открыть и овладеть для себя новым опытом, использования цифровых и информационных инструментов, что является действительно важным и в будущей жизни учащегося, уже в роли работника, также способствует улучшению процесса коммуникации (общение) между преподавателем и обучающимися, а также повышает продуктивность администратора и других сотрудников.

Образовательные технологии и цифровизация - это область исследования, которая изучает процесс анализа, проектирования, разработки, внедрения и оценки учебной среды и учебных материалов с целью улучшения преподавания и обучения.

Ключевые слова: цифровизация, модернизация, образование, технологии в образовании, цифровая культура, модернизация образования.

К.А.Сулейменова¹, Ж.К.Закиева¹

*¹Абай атындағы Қазақ Ұлттық Педагогикалық Университеті,
Алматы қ., Қазақстан*

БІЛІМ БЕРУДІ ЦИФРЛАНДЫРУ МӘСЕЛЕЛЕРІ

Аңдатпа

Мақалада ақпараттық технологиялардың көмегімен білім беруді модернизациялау немесе цифрландыру үдерісі туралы мәселелер бар.

Ақпараттық технологиялар мен модернизация жалпы білім беру секторына көптеген артықшылықтар ұсынып отыр. Дұрыс енгізілген жағдайда, аталған құралдар студенттердің білім сапасын арттырады және оларға жаңа тәжірибені ашу мен игеруге, сандық және ақпараттық құралдарды пайдалануға мүмкіндік береді, бұл студенттің болашақ өмірінде, жұмысшы болған жағдайда да өте маңызды, ол сонымен қатар коммуникация процесін жақсартуға ықпал етеді (қарым-қатынас) мұғалім мен білім алушылар арасында және әкімшілік қызметкер мен басқа қызметкерлердің өнімділігін арттырады.

Білім беру технологиясы және цифрландыру - оқыту мен оқуды жетілдіру мақсатында оқу орталары мен оқу материалдарын талдау, жобалау, дамыту, енгізу және бағалау процесін зерттейтін сала.

Кілт сөздер: цифрландыру, модернизация, білім беру, білім берудегі технологиялар, цифрлық мәдениет, білім беруді модернизациялау

Suleimenova K.A.¹, Zakieva Zh.K.¹

¹Kazakh National Pedagogical University named after Abai,
Almaty, Kazakhstan

ISSUES OF THE DIGITALIZATION OF EDUCATION

Abstract

The article contains questions of modernization of education with the help of information technologies, or the process of digitalization itself.

Information technology and modernization in general offer countless benefits for the education sector. If implemented correctly, the listed tools improve the quality of education of students and give them the opportunity to discover and master new experiences, use digital and information tools, which is really important in the future life of a student, already in the role of an employee, and also contributes to the improvement of the communication process (communication) between teacher and learners, and increases the productivity of the administrator and other employees.

Educational technology and digitalization is a field of study that examines the process of analyzing, designing, developing, implementing and evaluating learning environments and learning materials with the aim of improving teaching and learning.

Key words: digitalization, modernization, education, technologies in education, digital culture, modernization of education

Данная статья содержит исследование процессов цифровизации образования на современном этапе развития. Актуальностью представленного исследования является особенность и роль процесса образования, его принципы и ценности, сформировавшиеся в наше время.

Будущее образования напрямую зависит от его процесса цифровизации. Цифровизация действительно рассматривается как инновационное решение для образования. Благодаря развитию технологий, изобретенных компьютерными гениями, система образования находит свое место в процессах цифровизации. Улучшая и совершенствуя вид национального образования с каждым днем все более важную и значительную роль, приобретают современные технологии, чья интеграция приводит к модернизации и развитию образования, а также повышению качества подготовки будущих специалистов [1].

Особенно важным можно назвать влияние использования технологий во время процесса образования на общество. Поэтому стоит действительно пересмотреть существующие подходы и методы образовательного процесса.

Цифровой подход в образовании до сих пор был высокотехнологичным. По мере появления компьютерных инструментов мы задавались вопросом, зачем и как использовать их в обучении. Так было с компьютерами, затем с различными инструментами, которые продолжали появляться после этого: ноутбуки, калькуляторы, интерактивные столы, планшеты, смартфоны и т.д. Мы видели много экспериментов и публикаций по использованию и интегрированию новых технологий в аудитории, но, помимо эффекта новизны, ничто действительно не доказало значительного улучшения обучения с использованием этих инструментов. Хотя технологии вошли в сферу образования, похоже, они не повлияли на педагогические методы, применяемые преподавателями. Однако некоторые характеристики этих педагогических методик иногда противоречат цифровым. Например, цифровые технологии поощряют совместную работу, в то время как традиционная педагогика рассматривает студента как личность. Добавление технологий к традиционной педагогике рассматривалось педагогическими коллективами как обуза: больше материалов, ресурсов, времени, комнат, работы и т.д. Неудивительно, что ожидаемое обобщение не дает результата. Однако смотря на опыт зарубежных стран, такие как Южная

Корея, Нидерланды и Австралия, заметно, что к этому вопросу они подошли с точки зрения педагогики, без колебаний поставив под сомнение функционирование системы образования. Это страны, в которых существует сильная приверженность образованию и твердая политическая воля. Ставить педагогику в центр внимания - значит позиционировать обучение студентов как главную цель. Речь идет не об использовании технологий любой ценой, а о том, чтобы позволить педагогике обогатиться технологиями, сделать возможными новые образовательные мероприятия благодаря технологиям. Установленные цели и амбиции остаются в основном образовательными, с размышлениями о том, как технологии могут их достичь. Диапазон возможностей значительно расширен. Это отводит преподавателю центральную роль и требует от него педагогических и даже инженерных навыков.

Какое место отводится цифровым технологиям в образовании? Мы должны обучать граждан цифрового общества. Понимание цифрового общества означает, что цифровое общество стимулирует эволюцию отношения ко времени, знаниям, информации и другим вещам. Персональные данные - это топливо для развивающейся экономики. Правила определяют пределы публикации и использования ресурсов в Интернете, будь то юридические (авторские права, права на изображения, образовательные статьи, лицензии и т. д.) или результат критического мышления. Это приводит к новым способам существования и действия, новым требованиям и новым видам использования (мобильность, оперативность, простота доступа, анонимность и т. д.). Необходимо приобщить студентов к этой культуре, разбудить их к использованию ресурсов и интеграции в цифровое общество (потенциальным возможностям и рискам). Это можно сделать только на практике, при обоснованном и проанализированном использовании цифровых инструментов и ресурсов. Интегрируйте новое отношение к знаниям. Данные и информация доступны в интернете в любом месте и в любое время. Необходимо адаптировать их, чтобы преобразовать в знания, прежде чем они смогут интегрировать их и развить новые навыки. Студенты должны овладеть этим независимым механизмом обучения. Они также должны определить ключевые элементы для запоминания. Цифровые технологии облегчают совместное создание, совместное использование и повторное использование мультимедийных ресурсов, обучение происходит на протяжении всей жизни, в процессе и через действие, при конструировании (или совместном конструировании) знания.

К преимуществам цифровизации образования можно отнести большое количество моментов. Все исследования и эксперименты, которые в настоящее время проводятся в цифровом образовательном секторе, подчеркивают главный образовательный потенциал, предлагаемый сбором и анализом образовательных данных: в первую очередь это идет на пользу обучающегося, который в конечном итоге сможет иметь персонализированную среду обучения, позволяющую ему оценить свои сильные стороны и потребности, получить доступ к конкретным образовательным траекториям и адаптированным пособиям или даже предложениям действий или ресурсов, соответствующих его границам прогресса; затем для преподавателя, который, освободившись от определенных трудоемких занятий, сможет реинвестировать это время в образовательную дифференциацию благодаря усиленному знанию конкретных потребностей каждого из своих учеников. Изначально интеграция в системы цифрового обучения в образовании – это использование цифровых ресурсов. Преподавателям открывается широкий доступ и выбор устройств для цифрового обучения. Использование этих устройств является действительно необходимым в современных реалиях жизни. Например, такие как интерактивные доски, планшеты, сенсорный экран, подключенный к компьютеру и дополненный видеопроектором. На этом этапе преподавателю дается время для практики с доской, которую следует использовать чаще. Использование интерактивных досок в образовании действительно эффективно: не только все делается вручную электронной ручкой, но и вся информация на компьютере отображается прямо на экране. В частности, для студентов использование цифровых

материалов очень полезно, поскольку позволяет исследованиям продвигаться быстрее. В наши дни существует несколько форм цифровых устройств в зависимости от уровня знаний учащихся. Для студентов необходимы цифровые обучающие устройства, такие как компьютеры, видеопроекторы, планшеты и цифровые, интерактивные доски. Они не только упрощают ведение всех занятий, но и ускоряют поиск ответов на поставленные вопросы. Таким образом можно предложить большое количество различного оборудования для оснащения классных комнат, аудиторий и внедрения цифровых технологий в образование [2]. Цифровые технологии это рычаг для образования. Цифровые технологии облегчают определенные педагогические ситуации: моделирование; образовательная дифференциация для предоставления студентам ресурсов, подходов и инструментов, адаптированных к их потребностям; рефлексивному анализу. Цифровые технологии могут способствовать немедленной и персонализированной обратной связи, они позволяют создавать новые учебные ситуации для осознанного развития навыков высокого уровня: чувства сотрудничества, которое требует обучения (выслушивание, аргументация, переговоры), прежде чем станет эффективным способом работы; критического мышления, необходимое для фильтрации актуальной, надежной, достоверной информации в бесконечном потоке; умения публиковать, чтобы обмениваться информацией и общаться с помощью соответствующих цифровых инструментов. Творчество, которое благодаря цифровым технологиям может развиваться не только в искусстве, но и в других контекстах. Цифровые технологии ставят под сомнение образовательную практику. Преподаватель должен критически взглянуть на цифровые технологии. Цифровые технологии - это не волшебство. Нужно предлагать прагматический подход к интеграции цифровых технологий в преподавание или обучение; Позиция преподавателя должна измениться. Он больше не является единственным источником знаний, но остается гарантом обучения. Он должен сопровождать и направлять студентов в их обучении и способствовать конструктивному взаимодействию. Цифровизация предлагает возможность создания определенной преемственности между временем в классе и вне.

Коммуникационная поддержка для студентов. Сегодня в мире высоких технологий существует огромное количество людей. Коммуникационная поддержка широко используется в сфере образования. У студентов, продолжающих обучение в университетах, есть несколько вариантов завершения учебы. Это могут быть видеопроекторы или компьютеры для разработки своих проектов, а также их защиты. Все средства массовой информации создают связь между преподавателем и обучающимся.

Платформы онлайн-обучения не теряют своей роли, даже если процесс цифровизации интегрируется в учебные заведения. Это укрепляет их существование, поскольку фактически объединяет преподавателя и ученика. Онлайн-занятия, особенно в нынешней ситуации, отягощенной проблемой, связанной с карантинными мерами, становится лучшим способом обучения. Данный способ доступен для всех типов людей, таких как домохозяйки, люди с ограниченными возможностями, люди, находящиеся в географическом удалении и т. д.

Также процесс цифровизации важен для исследователей в области образования, которые будут лучше улавливать и понимать взаимодействия, способствующие обучению, что позволяет проследить эволюцию обучения; и наконец, данный процесс очень важен для общего управления системой образования - статистическое использование собранных данных для оценки практики и моделирования будущего развития.

С другой стороны, требуется хорошее знание IT-инструментов. Таким образом, цифровизация образования происходит как благодаря преподавателям, так и благодаря обучающимся, которые приветствуют использование технологических инструментов во время проведения занятий. Это оборудование открывает множество существенных преимуществ и предлагает необходимые разработки в области образования.

Стоит запомнить, что эффективность работы систем образования находится в прямой зависимости с качеством людского потенциала, а именно человеческое желание бороться с социальными проблемами, и наоборот [3].

В итоге показаны главные проблемы цифровизации процесса обучения и образования, например: дегуманизация образовательных, а далее и всех иных социальных отношений, возможное углубление кризиса интеллектуальной культуры людей, их способности к творчеству, рост прагматизма и индивидуализма на основе ценностей личного комфорта и эгоистичного потребления. Представлены перспективы развития цифровизации образования: инструментальные, то есть выдача образовательным учреждениям качественных программных обеспечений, информационных систем, которые предоставляют возможность доступа к образовательным ресурсам, интеграция информационных (дистанционных) технологий, онлайн-обучения, корректировка требований к педагогам и обучающимся, появление новых организационных образовательных структур, глобальные перемены традиционных форм и методов обучения; ценностно-смысловые, а именно ставится цель найти гармоничное единство с традициями отечественного образования [4].

Однако, по-моему мнению, усиленное желание использования цифровизации в процессе образования может подвести к проблеме снижения большого количества преподавателей и их дальнейшей активности, которые имеют ценный педагогический опыт, но не владеют навыками работы с цифровыми ресурсами, то есть технологически некомпетентные люди.

Особенно важной целью является развивать у обучающихся цифровые навыки. Владение цифровыми навыками необходимо для разумного и ответственного использования цифровых инструментов и услуг и для гарантии успешной профессиональной интеграции. Таким образом, нужно увеличивать присутствие цифровых технологий в обучении и постепенно обобщать сертификации цифровых навыков для учащихся в заключительном цикле. Приобретение навыков в цифровой области и, в частности, в вычислительной технике, часто требует конкретного опыта, которым учащиеся могут жить и заниматься в обучающейся обстановке или вне времени процесса обучения, отсюда исходит важность взаимоотношений с теми, кто участвует в мероприятиях вне обучения и в связанных с ними местах. В обществе, характеризующемся обилием информации, средств массовой информации и информационного образования, обучающиеся могут научиться становиться пользователями средств массовой информации и Интернета, осознавая свои права и обязанности, и контролировать свою цифровую идентичность. Системы образования в наше время стремятся предоставить обучающимся «доступ к безопасному, законному и этичному использованию возможностей публикаций и распространения» и дать им возможность «ссылаться на основные правила права на выражение мнения и, в частности, на публикацию в социальных сетях». Это помогает предотвратить кибер пиратство.

Обучение в 21 веке с помощью цифровых технологий. Цифровые технологии могут предложить инструменты и методы для ответа на вопрос «Что такое преподавание в 21 веке?», постепенно освобождая преподавателей от ряда задач, которые кажутся второстепенными с учетом текущих образовательных проблем. Этот вопрос также ставит под сомнение образовательную форму во всех ее компонентах, особенно образовательную архитектуру. В этом духе министерство, полагаясь на технологические инновации (искусственный интеллект, иммерсивное моделирование, блокчейн и т. д.), будет поддерживать разработку цифровых решений, которые помогут преподавателям в их повседневной жизни и работе (само обучение, исправление ошибок студентов, оценочная деятельность и т. д.) в обновленной среде для продвижения территориального равенства и проблем инклюзивного образования [5].

Цифровые технологии сейчас пронизывают все измерения общества. Обучение студентов, подготовка граждан завтрашнего дня означает предоставление молодым людям возможности приобретать знания и навыки, необходимые в обществе, погруженном в цифровые технологии. Следовательно, речь не может идти о преподавании знаний и навыков вчерашнего или сегодняшнего дня с помощью цифровых технологий, а о подготовке учащихся к знаниям и навыкам завтрашнего дня. Знания развиваются. В каждой дисциплине знания и процессы трансформируются, обогащаются цифровыми технологиями. Все

предметы обучения уже недостаточны для того, чтобы охватить знания, необходимые человеку в 21 веке. Новые знания должны быть приняты во внимание, сформулированы между собой через трансдисциплинарную сложность. Меняется сам статус знания: теперь мы говорим об «обществах знаний», в которых знания стали экономическим благом. Постоянно появляются новые знания, единоличным хранителем которых уже не является учебное заведение. Его миссия больше не может сводиться к передаче установленного стандарта. Теперь мы должны научиться учиться и приобретать навыки, которые позволят нам применять эти новые знания. Способность образовательной системы интегрировать эти аспекты является условием успеха образовательной политики. Цифровое общество характеризуется сетями, которые меняют способы доступа к информации, общения с другими людьми и методы совместной работы. Сети побуждают людей накапливать знания вместе. Они встряхивают традиционные иерархии, организации, в том числе системы образования. Они должны быть в состоянии позволить этой организации превратиться в сети. Учебное заведение традиционно индивидуально: оно развивает индивидуальные знания, тренирует индивидуальный интеллект, индивидуальную память, оценивает каждого учащегося индивидуально, преподаватели работают индивидуально. И все же современному обществу все чаще требуются коллективные навыки, способность работать с другими, сотрудничать. Цифровые технологии укрепляют коллективный разум, память и навыки. Системы образования должны учитывать это измерение. Таким образом, и технологии, и социальный контекст требуют переосмыслить педагогику, потому что традиционная педагогика не может быть перенесена идентично интернет ресурсам и ситуациям, происходящих на этой площадке. Люди не обучаются средствами мобильных инструментов (планшеты, смартфоны) так же, как и в аудитории, или с настольным компьютером. Интеграция цифровых технологий в образование предполагает разработку адаптированных стратегий обучения: с учетом новое отношение к пространству и времени, вызванное цифровыми технологиями; формулирование индивидуального обучения и совместного обучения; подготовить программы для мобильных инструментов; педагогики для обучения в сети, в режиме онлайн; персонализированная педагогика в соответствии с характеристиками каждого учащегося; педагогика непрерывного образования и т. д. Он отвечает за способность систем образования допускать появление этих новых образовательных форм. При подготовке данного вида образовательного процесса нужно привлечь иностранных участников, чтобы представить читателю разнообразие статусов, подходов и взглядов на использование цифровых технологий в образовании. Это не разрозненное разнообразие позволяет нам понять сложность цифровых технологий в образовании.

Цифровые инновации и эффективности обучения. Развитие искусственного интеллекта (ИИ) в образовательном секторе изменит повседневную работу преподавателей, помогая им, например, рекомендовать необходимые для обучения ресурсы или оказывать помощь в оценке и корректировке работы обучающихся. Искусственный интеллект может также раскрыть новую информацию о формах и путях обучения студентов. В итоге это позволит преподавателям реализовывать учебный процесс и оказывать поддержку в соответствии с потребностями каждого ученика.

Цифровые навыки все чаще присутствуют в обучении. Процесс обучения, посвященный цифровым технологиям или использование цифровых ресурсов и инструментов, способствует развитию у учащихся ключевых навыков в обществе и профессиональном мире 21 века, например: творчества, инновационного мышления, умения работать в группе, работать с моделированием проектов и даже самостоятельности мышления. Само преподавание цифровых и компьютерных наук также значительно обновилось. Это позволяет студентам усвоить концепции и методы, лежащие в основе информатики в ее научном и техническом аспектах. В то же время в учебных программах и курсах увеличивается доля средств массовой информации и информационного образования, что позволяет, например, понять вопрос о роли социальных сетей с точки зрения информации.

Затронем тему Интернет-защиты и безопасности. Использование Интернета в образовательных целях должно осуществляться в оптимальных условиях для обучающихся и преподавателей, в частности, путем обеспечения защиты несовершеннолетних от оскорбительного или неприемлемого контента или путем предоставления им информационной культуры, необходимой для защиты их личных данных. В обучающих заведениях были реализованы меры по обучению и информированию пользователей, а также по настройке фильтрующих устройств: каждое учреждение должно составить хартию использования цифровых технологий и Интернета. Этот устав прилагается к внутреннему распорядку и подписывается учащимися, чтобы установить технические устройства фильтрации: каждое учреждение должно быть оснащено устройством для фильтрации сайтов, посещаемых в Интернете, чтобы позволить команде преподавателей работать спокойно и обеспечить защиту обучающихся от несоответствующего контента.

Эти наблюдения приводят к переосмыслению миссии обучения в 21 веке. Хотя с этого момента учебные заведения больше не имеют монополии на распространение знаний, они должны переориентировать внимание на фундаментальные задачи, которые только они могут обеспечить, и позиционировать себя в центре общества, особенно в отношении цифровизации. Именно учебное заведение должно обеспечивать уважение ценностей системы образования: доступ к образованию для всех, равенство в доступе к знаниям. Это заведение, которое должно гарантировать актуальность информации и знаний, а также осуществлять процесс формирования знаний у учащегося. Именно заведение данного типа должно обеспечивать «углубленное обучение», способность расставлять приоритеты в знаниях, применять их или даже способность учиться на протяжении всей жизни. Университет, школа и прочие заведения – это место, где человек учится разумно использовать не только знания, но и умение использовать социальные сети для процесса коммуникации, а также интернет. Именно учебные заведения остаются основным местом социализации учащихся и обучения будущих граждан. Именно они должны организовать взаимодействие обучающегося, знаний и преподавателя. Вопрос о миссии учебных заведений поднимается во всех странах. И повсюду ведутся споры между теми, кто считает, что заведение должно измениться, и теми, кто, наоборот, видит в нем убежище, вдали от разработок, в частности от технологий и модернизации. Мы четко видим, что роль и миссия учебных заведений являются важными элементами политического выбора в разных странах. Конечно, цифровые технологии также ставят под сомнение роль и миссию преподавателей. Это новое определение их профессии, которое идет рука об руку с необходимостью обеспечить высококачественную подготовку всех преподавателей, является важным компонентом образовательной политики, объединяющей цифровые технологии. Наконец, цифровые технологии в образовании требуют четкого политического выбора. Они могут варьироваться от страны к стране, но не могут ограничиваться вливанием финансовых средств. Они должны быть носителями видения общества, школы и образования в цифровом обществе. Цифровые технологии в школе - революция? Без сомнения, но не большой взрыв. Безусловно, стало возможным развитие знаний и навыков, педагогики, миссии учебных заведений и профессии преподавателя. И одно можно сказать наверняка: мы только в начале пути развития потенциала цифровизации в процессе обучения. Каждой стране предстоит пройти еще долгий путь, связанный с этим.

Из всего сказанного можно сделать вывод, что модернизация и цифровизация образования неизбежна, она должна развиваться с течением времени, но при этом необходимо учитывать инновационные риски и не отвергать традиционные технологии и методы образования, которые действительно доказали свою эффективность. Принципиальная роль инновационных технологий в формировании эффективной образовательной среды очевидна, поскольку их использование потенциально может способствовать повышению уровня усвоения знаний. Исходя из этого, можно сказать, что использование инновационных технологий в образовательной деятельности является

обязательным условием подготовки высококлассных специалистов. В то же время важно помнить, что использование инновационных технологий несет новые риски для общества. Безусловно, необходимо учитывать их специфику, представленную научным анализом и имеющимся опытом практической трансформации современной образовательной среды [6].

Список использованной литературы:

1. Ахромеева Т.С., Малинецкий Г.Г., Посашков С.А. *Смыслы и ценности цифровой реальности: Будущее. Войны. Синергетика* // *Философские науки*. 2017. №6. С. 104-120 [Электрон.ресурс]. – URL: <http://press.tstu.ru/index.php/aktualnoe-intervyu/2345-tsifrovizatsiya-obrazovaniya> (дата обращения: 12.12.2020)
2. Буданов В.Г. *Новый цифровой жизненный техноклад - перспективы и риски трансформаций антропосферы* // *Философские науки*. 2016. №6. С. 47-55.
3. Дубровский Д.И. *Электронная культура. Кто против?* // *Философские науки*. 2017. №2. С. 50-57.
4. Иванова В.П., Еременко В.В. *Интеллектуальная культура цифрового общества* // *Цифровое общество как культурно-исторический контекст развития человека: сборник научных статей / под общ. ред. Р.В. Ершовой*. Коломна: Государственный социально-гуманитарный университет, 2016. С.151-155
5. Мачерет Д.А. *«Цифровой социализм» или расширение свободы индивида?* // *Общественные науки и современность*. 2019. №2. С.54-65. – книга
6. Никулина Т.В., Стариченко Е.Б. *«Педагогическое образование: Информатизация и цифровизация образования»* 2018. С. 109-111. [Электрон.ресурс]. – 2018. – URL:<http://journals.uspu.ru/attachments/article/2133/14.pdf> (дата обращения: 12.12.2020).

**ҰСЫНЫСТАР ҮШІН
ДЛЯ ЗАМЕТОК**