



«Коллоквиум»

Almaty Management University

20 Мамыр, 2024 жыл



20 May, 2024

«КОЛЛОКВИУМ»

Almaty Management
University

20 Мамыр, 2024 жыл

«Colloquium»

Almaty Management
University

20 May 2024

Редакционная коллегия:

Председатель:

Куренкеева Гульнара Турдалиевна – Ректор, кандидат экономических наук

Члены редакционной коллегии:

- | | |
|-------------------------|---|
| 1. Кожаметова А. К. | PhD, Казахский Национальный университет им. Аль-Фараби |
| 2. Нурекенова Э. С. | к.э.н., ассоциированный профессор, Восточно-Казахстанский технический университет им. Д. Серикбаева |
| 3. Рахимбердинова М. У. | к.э.н., ассоциированный профессор, Восточно-Казахстанский технический университет им. Д.Серикбаева |
| 4. Ислям Г.И. | к.э.н., ассоциированный профессор, Восточно-Казахстанский технический университет им. Д.Серикбаева |
| 5. Суйеубаева С. Н. | к.э.н., ассоциированный профессор, Восточно-Казахстанский технический университет им. Д.Серикбаева |
| 6. Сыздықов Е.Ж. | PhD, Suleyman Demirel University |
| 7. Тлеубаев А.Т. | Master's, Suleyman Demirel University |
| 8. Балгынтаев А.О. | PhD, Евразийский Национальный университет имени Л. Н. Гумилева |
| 9. Манап А.С. | к.э.н, Almaty Management University |
| 10. Байжаксынова Г. К. | к.э.н, Almaty Management University |
| 11. Смыкова М. Р. | к.э.н., ассоциированный профессор AlmatyManagement University |
| 12. Джаксыбекова Г. Н. | д.э.н., Almaty Management University |

Техническая редакция:

Булдыбаев Тимур Керимбекович – Директор управления науки

Мырзатай Алихан Аймуратулы – Ведущий менеджер Управления науки

Almaty Management University «Коллоквиум» журналының материалдар жинағы.

Алматы: Алматы Менеджмент Университет, 2024. – 103 с.

Опубликованные статьи прошли проверку на предмет заимствования с использованием системы StrikePlagiarism.com (с высокой уникальностью текста).

Адрес редакции: 050060 г. Алматы, ул.Розыбакиева, 227 E-mail: colloquium@almu.edu.kz©
Алматы Менеджмент Университет,

Содержание

<i>Амангелді Т, Үсен С, Бекжан А</i>	
Массмедияның ұлттық құндылықты нығайту мен мәдени мұраны сақтаудағы рөлі: PR-кампаниялардың ықпалы.....	6
<i>Аиукенов Т'</i>	
Совершенствование управления закупочной деятельностью на предприятиях квазигоссектора Казахстана: вызовы и возможности.....	13
<i>Азанбаев Е. Ж.</i>	
Методы и инструменты управления рисками банка.....	20
<i>Бекжан А, Амангелді Т, Үсен С</i>	
Әлеуметтік медиа аутизмі бар балаларды әлеуметтендіру құралы ретінде.....	28
<i>Жұманова. Г</i>	
Персоналды таңдау және іріктеу.....	35
<i>Истаев А.Ж</i>	
К вопросу о противодействии недружественным поглощениям компаний.....	40
<i>Курманбеков Б.</i>	
Модели управления организационными изменениями: Теоретический анализ и практические применения.....	45
<i>Қабенова Ж. С, Нигматуллин Р, М</i>	
Разработка электроснабжения отделенного объекта от возобновляемых источников с системой защиты от короткого замыкание.....	50
<i>Құттымұрат Д,</i>	
Оценка корпоративной культуры на основе модели К.Кэмерона и Р.Куинна	55
<i>Мұқашев З. Ж, Нигматуллин Р. М,</i>	
Исследование и разработка системы электроснабжения туристической базы в ВКО с элементами РЗиА.....	65
<i>Мырзахмет М.К.</i>	
Квантовое машинное обучение для прогнозирования землетрясений.....	70
<i>Пазылбеков А. Б</i>	
Особенности построения и развития системы управления логистической деятельностью предприятия.....	76
<i>Саматов М.С, Умирзаков С. Ы</i>	
Стратегия повышения эффективности деятельности компании через оптимизацию закупочной деятельности: на примере ао «Элмо»	86
<i>Сахненко Е.В</i>	
Коучинг как инструмент руководителя в управлении персоналом компании.....	92
<i>Сұлтанбердиева А. О, Қожахметова М.К</i>	
Использование цифровых технологий в управление денежными потоками предприятия.....	99
<i>Үсен С, Амангелді Т, Айдана Б</i>	
Медиадағы адам ұрлау мәселелерін көрсету көрінісі (қыз алып қашу мысалында).....	104

Массмедияның ұлттық құндылықты нығайту мен мәдени мұраны сақтаудағы рөлі: PR-кампаниялардың ықпалы

Амангелді Т¹, Үсен С², Бекжан А³.

^{1 2 3} Т. Қ. Жүргенов атындағы Қазақ ұлттық өнер академиясы

Аннотация

Жаһандану мен цифрлық технологиялардың дамуымен ақпараттық ағындардың артуы қоғамның мәдениетіне, дәстүрлеріне және ұлттық бірегейлігіне әсер етеді.

PR мен масс медианың ұлттық құндылықтарды насихаттаудағы және мәдени мұраны сақтаудағы рөлі, сондай-ақ оларды насихаттау үшін қолданылатын әдістер мен стратегиялар талқыланады. Қазақстан мен басқа елдердегі массмедиа тәжірибелері, ұлттық мәдениетті сақтау және дамыту бойынша мемлекеттік бағдарламалардың және PR-кампаниялардың нәтижелері қарастырылады.

Зерттеу нәтижелері массмедиа мен PR-кампаниялардың ұлттық бірегейлікті нығайту мен мәдени мұраны насихаттауда маңызды құралдар екенін көрсетеді. Сондай-ақ, цифрлық медиа мен әлеуметтік желілердің ұлттық құндылықтарды жастар арасында таратудағы тиімділігі ерекше назарға алынады. Болашақ зерттеулерде цифрлық платформалардың рөлі мен халықаралық PR-кампаниялардың әсерін тереңірек зерттеу ұсынылады.

Кілттік сөздер: PR, мәдени мұра, ұлттық құндылық, масс медиа, әлеуметтік желілер.

Аннотация

Глобализация и развитие цифровых технологий, а также увеличение информационных потоков оказывают влияние на культуру, традиции и национальную идентичность общества.

Обсуждается роль PR и масс-медиа в пропаганде национальных ценностей и сохранении культурного наследия, а также методы и стратегии, используемые для их продвижения. Рассматривается опыт масс-медиа в Казахстане и других странах, результаты государственных программ и PR-кампаний по сохранению и развитию национальной культуры.

Результаты исследования показывают, что масс-медиа и PR-кампании являются важными инструментами в укреплении национальной идентичности и пропаганде культурного наследия. Особое внимание уделяется эффективности цифровых медиа и социальных сетей в распространении национальных ценностей среди молодежи. В будущих исследованиях предлагается более глубоко изучить роль цифровых платформ и влияние международных PR-кампаний.

Ключевые слова: PR, культурное наследие, национальная ценность, масс медиа, социальные сети.

Abstract

The development of globalization and digital technologies, along with the increase in information flows, impacts society's culture, traditions, and national identity. This study discusses the role of public relations (PR) and mass media in promoting national values and preserving cultural heritage, as well as the methods and strategies used for this promotion.

It examines the experiences of mass media in Kazakhstan and other countries, focusing on the results of government programs and PR campaigns aimed at preserving and developing national culture. The research findings indicate that mass media and PR campaigns are significant tools for strengthening national identity and promoting cultural heritage. Additionally, the effectiveness of digital media and social networks in disseminating national values among youth is given particular attention. Future research is suggested to delve deeper into the role of digital platforms and the impact of international PR campaigns.

Key words: PR, cultural heritage, national value, mass media, social networks.

1. Кіріспе

Бүгінгі күні массмедиа ұлттық құндылықтарды насихаттау мен мәдени мұраны сақтау

саласында маңызды рөл атқарады. Технологиялық дамудың және ақпараттық ағындардың үдеуі нәтижесінде, адамдарға ақпаратты алу мен тарату құралдары кеңінен қолжетімді болды. Массмедиа, дәстүрлі және цифрлық платформалар арқылы, қоғамның мәдениетіне, дәстүрлеріне және ұлттық идентификациясына әсер етеді. Осы тұрғыдан алғанда, массмедиа ұлттық құндылықтарды нығайту мен мәдени мұраны сақтау үшін стратегиялық құрал ретінде қарастырылады. Алайда, әрбір қоғамның өзіндік ерекшеліктері мен мәдени контексттері бар, бұл массмедиа рөлінің тиімділігін арттыру үшін маңызды фактор болып табылады.

Шолудың негізгі мақсаты – массмедиа арқылы ұлттық құндылықтарды насихаттау мен мәдени мұраны сақтау механизмдерін зерттеу. Бұл шолу аясында бірнеше міндеттер анықталды:

1. Массмедиа мен мәдени мұра арасындағы байланысты анықтау.
2. Өртүрлі елдердегі массмедиа тәжірибелерін талдау.
3. Ұлттық құндылықтарды насихаттау үшін массмедиа құралдарын қолдану стратегияларын зерттеу.
4. Массмедиа арқылы мәдени мұраны сақтау жолдарын анықтау.

Массмедиа мен мәдениет арасындағы өзара байланыс туралы зерттеулер көптеген ғылым салаларында, соның ішінде әлеуметтану, мәдениеттану, және коммуникация салаларында жүргізілуде. Ғалымдар массмедиа қоғамдағы мәдени мұраны сақтауда маңызды рөл атқаратынын, ал ұлттық құндылықтарды насихаттау үшін массмедиа құралдарының әлеуетін зерттеу қажеттігін атап өтеді.

Ұлттық құндылықтарды насихаттау мен PR-дың рөлі туралы зерттеулер негізінен мәдени сәйкестік пен жаһандану мәселелеріне бағытталған. Бенедикт Андерсонның «Қиялдағы қауымдастықтар» еңбегінде ұлттың медиа арқылы қалыптасып, нығаятыны айтылған. Бұл ұлттық бірегейліктің құрылуы халықтың ортақ мәдени мұрасы мен тарихына сүйенеді. Эдвард Саид медиа мен PR-дың қоғамдағы мәдениетті қалыптастырудағы күшін зерттеді, ал Самуэль Хантингтон жаһанданудың ұлттық мәдениеттерге әсерін, олардың қақтығыс потенциалын талдаған. Массмедиа ұлттық құндылықтарды нығайтып, қоғамда мәдениет пен тарихты жаңғыртуда маңызды рөл атқарады.

Жалпы алғанда, массмедиа мен мәдени мұра арасындағы зерттеулердің өзектілігі артып келеді, сондықтан бұл шолу қазіргі заманғы ғылыми зерттеулердің нәтижелерін негізге ала отырып, массмедиа рөлін тереңірек түсінуге мүмкіндік береді.

2. Әдебиетке шолу

Ұлттық құндылықтарды масс медиа арқылы насихаттау мен PR-дың рөлі туралы зерттеулер ауқымды және көпқырлы. Мәдениет және жаһандану мәселелерін зерттеген ғалымдар Бенедикт Андерсон, Эдвард Саид және Самуэль Хантингтон өз еңбектерінде ұлттық сәйкестік мәселелеріне ерекше көңіл бөлген. Олардың пікірінше, ұлттық сәйкестік халықтың өз тарихы мен мәдениетін сақтап, оны жаңғыртудан бастау алады. Бенедикт Андерсон өзінің «Қиялдағы қауымдастықтар» еңбегінде ұлтты мәдени және тарихи тұрғыда біріктіретін факторларды зерттеп, бұқаралық ақпарат құралдарының ұлттық бірегейлікті нығайтудағы рөлін атап өткен.

Эдвард Саид өз еңбектерінде мәдениетаралық қарым-қатынас мәселелеріне тоқталып, ұлттық құндылықтарды сақтаудың жаһандану кезеңіндегі маңыздылығын қарастырды. Оның пікірінше, бұқаралық ақпарат құралдары мен мәдениетаралық байланыстар ұлттардың мәдени ерекшеліктерін сақтауда шешуші рөл атқарады. Қазақстан жағдайында бұл мәселелер әсіресе өзекті, себебі ел тәуелсіздік алғаннан бері ұлттық құндылықтарды сақтау және дамыту мәселесі мемлекеттік саясаттың маңызды бағыттарының бірі болып келеді.

Қазақстандағы ұлттық құндылықтарды насихаттау және сақтау тәжірибесін зерттеген қазақстандық ғалымдар да бұл бағытта көптеген зерттеулер жүргізуде. «Мәдени мұра» бағдарламасы аясында Қазақстанда ұлттық мәдениетті сақтау мен ілгерілетуге бағытталған бірқатар маңызды бастамалар жүзеге асырылды. Бұл бағдарлама аясында тарихи ескерткіштерді қалпына келтіру, мәдени мұраларды зерттеу және насихаттау,

сондай-ақ БАҚ арқылы ұлттық құндылықтарды тарату жұмыстары жүргізілуде. Бұл тәжірибелер ұлттық мәдениетті сақтаудың практикалық әдістерін көрсетуімен маңызды.

Сонымен қатар, цифрлық медиа және әлеуметтік желілер арқылы ұлттық құндылықтарды насихаттау мәселесі де маңызды зерттеу бағыттарының бірі болып табылады. Цифрлық технологиялар мен жаңа медиалар қазіргі заманғы ақпараттық кеңістікте ұлттық құндылықтарды кеңінен насихаттау үшін үлкен мүмкіндіктер береді. Әсіресе, жас буын арасында ұлттық бірегейлікті қалыптастыру мен мәдени мұраға деген қызығушылықты арттыруда бұл құралдар тиімді бола алады.

3. Әдістері

Бұл зерттеуде ұлттық құндылықтарды насихаттауда бұқаралық ақпарат құралдарының (БАҚ) және PR-кампаниялардың рөлін талдаудың басты мақсаты болып, әдебиеттерді іздеу мен дереккөздерді талдау әдістерін тиімді қолдану белгіленді. Әдістемелік бөлім зерттеу процесінің ғылыми негіздерін, қолданылған әдістерді және дереккөздерді талдау критерийлерін сипаттауға арналған.

Зерттеу барысында қолданылатын әдебиеттерді іріктеу бірнеше негізгі критерийлерге негізделді:

1. Ұлттық құндылықтар мен мәдени мұраны насихаттауда бұқаралық ақпарат құралдарының және PR-кампаниялардың рөлі туралы еңбектердің өзектілігі басты критерий болды. Соңғы он жыл ішінде жарық көрген әдебиеттерге ерекше назар аударылды, себебі қазіргі заманғы цифрлық медиалар мен технологиялардың дамуы зерттеуге маңызды әсер етті.

2. Ғылыми тұрғыдан маңыздылығы. Ізделген дереккөздердің ғылыми журналдарда немесе беделді басылымдарда жарық көргендігі ескерілді. Сондай-ақ, белгілі ғалымдардың осы салаға қатысты еңбектері де іздеу процесінде маңызды болды. Қазақстандағы БАҚ пен ұлттық құндылықтарды насихаттау саласына қатысты зерттеулер де басымдыққа ие болды.

3. Географиялық шектеулер. Қазақстандағы ұлттық құндылықтарды насихаттауға қатысты материалдарды іздеу барысында географиялық шектеулер ескерілді. Қазақстанның тәуелсіздік алғаннан кейінгі кезеңіндегі ұлттық құндылықтарды насихаттау және мәдени мұраны сақтау бойынша жұмыстарға қатысты зерттеулерге ерекше назар аударылды.

4. Тілдік критерийлер. Әдебиеттер қазақ, орыс және ағылшын тілдерінде ізделді. Ағылшын тіліндегі әдебиеттер жаһандық деңгейдегі зерттеулер мен Қазақстанға ұқсас жағдайдағы мемлекеттердің тәжірибесін қамтуға көмектесті. Қазақ және орыс тілдеріндегі дереккөздер Қазақстандағы ұлттық құндылықтарды насихаттау тәжірибелеріне қатысты болды.



Сурет 1 – Ұлттық құндылықтарды насихаттаушы құралдар

4. Талқылау

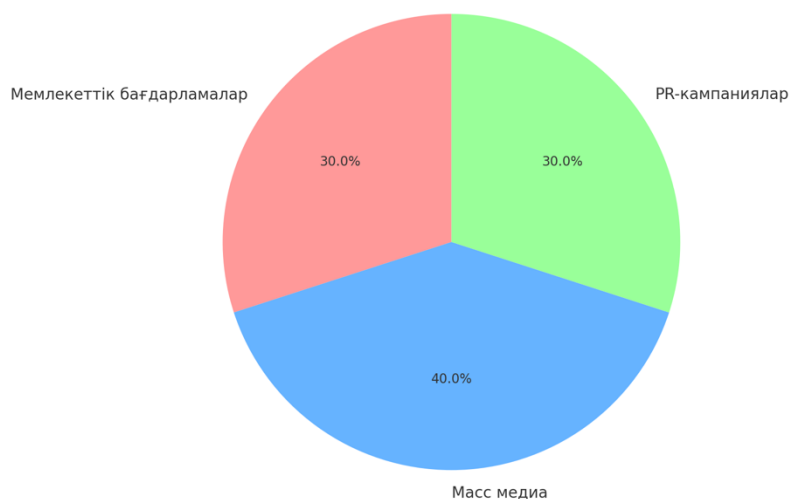
Зерттеу нәтижелері масс медиа және PR-кампаниялардың ұлттық құндылықтарды

насихаттаудағы маңызды рөлін көрсетеді. Әдебиеттерге шолу негізінде ұлттық бірегейлікті сақтауда масс медиа мен PR-дың әсері тек ақпаратты таратумен ғана шектелмейтіні, сонымен қатар қоғамның рухани және мәдени деңгейін нығайтуға ықпал ететіні анықталды. Масс медиа ұлттық құндылықтарды көпшілікке жеткізіп қана қоймай, оларды қоғамның кең қабаттарына, әсіресе жастар арасында бекітуде маңызды рөл атқарады.

Әдебиеттерді талдау нәтижелері Қазақстандағы ұлттық құндылықтарды насихаттаудың үш негізгі бағытта жүргізілетінін көрсетеді: мемлекеттік бағдарламалар, масс медиа және PR-кампаниялар арқылы. Мемлекеттік бағдарламалар Қазақстанның мәдени мұрасын сақтау және ілгерілетуде басты құрал болып табылады. «Мәдени мұра» бағдарламасы сияқты ірі жобалар ұлттық құндылықтарды насихаттаудағы мемлекеттің маңызын көрсетеді. Мұндай бағдарламалар ұлттық құндылықтардың сақталуы мен ұрпақтан ұрпаққа жетуіне жағдай жасайды.

Масс медиа арқылы ұлттық құндылықтарды насихаттау процесі Қазақстанда көпжылдық тәжірибеге негізделген. Телевизия, радио, газет және интернет масс медиа ұлттық мәдениеттің негіздерін көпшілікке жеткізудің негізгі құралдары ретінде қолданылады. Қазақ тіліндегі масс медианың рөлі ерекше, себебі ол қазақ халқының рухани құндылықтарын сақтауға және көпшілікке таратуға мүмкіндік береді. Сонымен қатар, цифрлық медиалар мен әлеуметтік желілердің өсуімен бірге жаңа форматтар ұлттық құндылықтарды таратудағы тиімділікті арттырды.

Ұлттық құндылықтарды насихаттаудағы масс медиа мен PR-дың рөлі



Сурет 2- Масс медиа мен PR-дың рөлі

PR-кампаниялар ұлттық құндылықтарды насихаттаудың заманауи тәсілі ретінде ерекше маңызды. Олар ақпаратты мақсатты аудиторияға жеткізудің тиімді құралы ретінде қолданылады. PR-кампаниялар тек Қазақстанда ғана емес, халықаралық деңгейде де ұлттық мәдениетті танытуға ықпал етеді. Мысалы, Қазақстанның мәдени мұрасын әлемге танытуда ұйымдастырылған PR-жобалар ұлттық құндылықтарды жаһандық деңгейде таратуда маңызды рөл атқарады.

Зерттеу нәтижелері ұлттық құндылықтарды насихаттауда масс медиа мен PR-кампаниялардың рөлін жан-жақты қарастырудың маңыздылығын айқындайды. Алдағы зерттеулерде бірнеше маңызды бағытты тереңірек зерттеу қажет:

1. Цифрлық медиалар мен әлеуметтік желілердің ықпалы. Әлеуметтік желілер мен цифрлық платформалардың рөлі күннен-күнге артып келеді, әсіресе жастар арасында ақпарат таратуда. Болашақ зерттеулер осы бағытта цифрлық медианың ұлттық құндылықтарды насихаттаудағы тиімділігі мен әдістерін тереңірек зерттеу керек.

2. PR-кампаниялардың халықаралық деңгейдегі әсері. PR-кампаниялар арқылы ұлттық құндылықтарды халықаралық деңгейде насихаттау мәселесі болашақта кеңейтілуі тиіс. Қазақстанның мәдени мұрасын әлемге танытудың стратегиялық маңызы зор, сондықтан халықаралық PR-жобалардың нәтижелілігіне назар аудару қажет.

3. Сапалық зерттеулерді күшейту. Қазақстандағы масс медиа мен PR-кампаниялардың ұлттық құндылықтарды насихаттаудағы нақты ықпалын анықтау үшін

сапалық зерттеулер қажет. Бұл бағытта халықтың түрлі топтары арасында сауалнамалар жүргізу, фокус-топтар мен сұхбаттар ұйымдастыру арқылы масс медиа мен PR-дың ұлттық құндылықтарға қатысты рөлін тереңірек түсінуге болады.

4.Жастар аудиториясы. Жастар – ұлттық құндылықтарды қабылдау және оларды одан әрі таратуда маңызды топтардың бірі. Болашақ зерттеулерде жастардың ұлттық құндылықтарды қалай қабылдайтынын, масс медиа мен PR-кампаниялардың жастарға әсерін зерттеу керек. Зерттеудің шектеулері негізінен деректердің жетіспеушілігімен және ұлттық құндылықтарды насихаттаудағы тиімділікті нақты бағалау қиындықтарымен байланысты.

Қазақстандағы масс медиа мен PR-кампаниялардың ұлттық құндылықтарды насихаттау бағытындағы нақты нәтижелерін дәлелдейтін деректер жеткіліксіз болып табылады. Бұл зерттеуде қарастырылған теориялық негіздер ұлттық құндылықтарды насихаттаудағы басты факторларды түсінуге көмектескенімен, олардың нақты әсерін сандық немесе сапалық тұрғыдан анықтауға қажетті деректердің шектеулілігі байқалады.

Бірінші шектеу – сапалық деректердің жетіспеушілігі. Зерттеуде ұлттық құндылықтарды насихаттаудағы масс медиа мен PR-кампаниялардың тиімділігін нақты көрсететін сапалық деректер аз. Мысалы, ұлттық құндылықтарды насихаттайтын PR-кампаниялардың қандай нәтижелерге жеткенін анықтайтын нақты деректер жоқ. Бұл болашақта жүргізілетін тереңірек зерттеулерді қажет етеді.

Екінші шектеу – цифрлық медиалар мен әлеуметтік желілерге қатысты деректердің аздығы. Қазіргі уақытта цифрлық медиалар мен әлеуметтік желілер ұлттық құндылықтарды насихаттауда үлкен рөл атқарып жатса да, бұл бағытта жүргізілген зерттеулер әлі де жеткіліксіз. Әлеуметтік желілер арқылы ұлттық құндылықтарды насихаттаудың нақты нәтижелерін анықтайтын деректер болашақ зерттеулерге негіз бола алады.

Үшінші шектеу – тарихи және мәдени контекстің жеткіліксіздігі. Кейбір зерттеулерде ұлттық құндылықтарды насихаттаудағы тарихи және мәдени контекстер толық қарастырылмаған. Қазақстанның тәуелсіздік алғаннан кейінгі кезеңдегі ұлттық құндылықтарды насихаттау тәжірибелерін тереңірек түсіну үшін бұл контекстерді толық ескеру қажет.

5. Қорытынды

Зерттеу барысында масс медиа мен PR-кампаниялардың ұлттық құндылықтарды насихаттаудағы рөлі терең талданды. Негізгі қорытындылар ретінде, масс медиа ұлттық мәдениетті насихаттауда және қоғамның рухани деңгейін көтеруде маңызды құрал болып табылады. Масс медианың түрлі форматтары, соның ішінде телевизия, радио, газеттер мен цифрлық платформалар, ұлттық құндылықтарды кең аудиторияға жеткізуде үлкен мүмкіндіктер ұсынады. Сонымен қатар, PR-кампаниялар арқылы жүргізілетін жобалар Қазақстанның мәдени мұрасын әлемдік деңгейде танытуға ықпал етеді.

Зерттеу көрсеткендей, мемлекеттік бағдарламалар, масс медиа және PR-кампаниялар ұлттық құндылықтарды насихаттаудың негізгі бағыттарын құрайды. «Мәдени мұра» бағдарламасы сияқты ірі жобалар ұлттық құндылықтарды сақтауда мемлекеттің маңызын айқындайды. Масс медиа арқылы қазақ тіліндегі контенттің көбеюі және цифрлық медиалардың дамуымен қатар, жастар арасында ұлттық құндылықтарды насихаттау процесі қарқынды түрде жалғасуда.

Болашақ зерттеулерде келесі бағыттарға назар аудару ұсынылады:

1.Цифрлық медиалардың рөлі: Жастар арасында ақпарат таратуда цифрлық медиалардың және әлеуметтік желілердің әсерін тереңірек зерттеу қажет. Бұл саладағы зерттеулер ұлттық құндылықтарды насихаттауда жаңа стратегияларды әзірлеуге ықпал етеді.

2.Халықаралық PR-кампаниялар: Қазақстанның мәдени мұрасын әлемге таныту мақсатында жүргізілетін PR-кампаниялардың нәтижелілігі мен әсерін зерттеу маңызды. Халықаралық деңгейдегі жобалардың тиімділігін анықтау үшін қосымша зерттеулер жүргізу ұсынылады.

3.Сапалық зерттеулердің артуы: БАҚ пен PR-кампаниялардың ұлттық құндылықтарды насихаттаудағы нақты ықпалын анықтау үшін сапалық зерттеулердің ауқымын кеңейту қажет. Әр түрлі топтар арасында сауалнамалар, фокус-топтар мен

сұхбаттар ұйымдастыру арқылы масс медиа мен PR-дың ұлттық құндылықтарға әсерін нақтылау мүмкін болады.

4. Жастар аудиториясын зерттеу: Жастардың ұлттық құндылықтарды қабылдауы мен оларды насихаттау процесіндегі рөлін зерттеу болашақтағы маңызды бағыттардың бірі. Жастардың мәдени құндылықтарға деген көзқарастарын түсіну үшін оларға арнайы зерттеулер жүргізу ұсынылады.

Зерттеудің шектеулері мен деректердің жетіспеушілігі болашақ зерттеулерде ерекше назар аударуды қажет етеді. Атап айтқанда, масс медиа мен PR-кампаниялардың ұлттық құндылықтарды насихаттаудағы рөлін нақты бағалау үшін кеңірек деректерді жинау және талдау қажет. Бұл үдеріс зерттеудің объективтілігі мен нәтижелерінің дәлдігін арттыруға көмектеседі. Қосымша, мақсатты аудиториялар арасындағы ақпарат қабылдауды тереңірек зерттеу және оның ұлттық құндылықтар қалыптасуына ықпалына ерекше мән беру маңызды.

Болашақ зерттеулерде фокус ұлттық құндылықтарды насихаттау үшін тиімді медиа стратегияларын анықтауға, аудиторияның демографиялық ерекшеліктерін ескеруге және PR-кампаниялардың әлеуметтік және мәдени әсерлерін бағалауға бағытталуы тиіс. Бұл зерттеулер ұлттық бірегейлікті сақтау мен дамыту үшін жаңа ұсыныстар ұсыну мен осы бағыттағы жұмыстарды жақсарту мақсатында маңызды болмақ.

Қолданылған әдебиеттер:

1. Сағындықов, Т. (2013). "Қазақстан Республикасындағы ұлттық мәдениет: құндылықтары мен дамуы." ҚазҰУ хабаршысы. Тарих сериясы, 4(2), 42-48.
2. Керімбек, С. (2015). "Массмедиа арқылы ұлттық құндылықтарды насихаттау." Журналистика: теориясы мен тәжірибесі, 2, 18-24.
3. Арыстанбек, Б. (2016). "Ұлттық мәдениетті сақтау және дамытудың жолдары." Мәдениет мәселелері, 3, 56-62.
4. Әбілқасымова, М. (2017). "Қазақстанның мәдени мұрасы: массмедиа рөлі." Қазақ мәдениеті, 1, 23-30.
5. Нұрпейісова, А. (2018). "Массмедиа және мәдени мұра: тәуелсіздік жылдарындағы тәжірибе." Тарих, мәдениет және қоғам, 1(1), 75-82.
6. Тілеуберді, Ж. (2019). "Цифрлық медиа: ұлттық құндылықтарды насихаттау мүмкіндіктері." Жаңа медиа, 2, 100-106.
7. Есенғали, Р. (2020). "Жастар және ұлттық құндылықтар: массмедиа әсері." Жастар және мәдениет, 4, 30-36.
8. Сәрсенбаев, Б. (2021). "Массмедиа және ұлттық бірегейлік." Масс коммуникация мәселелері, 3, 12-20.
9. Қуанышбек, Ж. (2022). "Ұлттық мәдениетті насихаттау: БАҚ-тың рөлі." Әлеуметтік зерттеулер, 1, 50-56.
10. Садвакасова, Л. (2023). "PR-кампаниялар және ұлттық құндылықтар." Қазақстан PR академиясы, 1(2), 18-25.
11. Anderson, B. (1983). "Imagined Communities: Reflections on the Origin and Spread of Nationalism." Verso.
12. Said, E. (1978). "Orientalism." Pantheon Books.
13. Huntington, S. P. (1996). "The Clash of Civilizations and the Remaking of World Order." Simon & Schuster.
14. McLuhan, M. (1964). "Understanding Media: The Extensions of Man." McGraw-Hill.
15. Castells, M. (2009). "Communication Power." Oxford University Press.
16. Hall, S. (1997). "Representation: Cultural Representations and Signifying Practices." Sage Publications.
17. Tomlinson, J. (1999). "Globalization and Culture." University of Chicago Press.
18. Norris, P. (2001). "Digital Divide: Civic Engagement, Information Poverty, and the Internet Worldwide." Cambridge University Press.
19. Kraidy, M. M. (2005). "Hybridity, or the Cultural Logic of Globalization." Temple University Press.
20. Bennett, W. L. (2008). "Changing Citizenship in the Digital Age." The International Journal of Press/Politics, 13(4), 329-335.

- 21.Putnam, R. D. (2000). "Bowling Alone: The Collapse and Revival of American Community." Simon & Schuster.
- 22.Waisbord, S. (2002). "Media and Social Change: A Critical Perspective." Journal of Media and Communication Studies, 2(1), 11-21.
- 23.Zuckerman, E. (2014). "Rewire: Digital Cosmopolitans in the Age of Connection." W.W. Norton & Company.
- 24.Papacharissi, Z. (2010). "A Private Sphere: Democracy in a Digital Age." PoliPointPress.
- 25.Couldry, N. (2012). "Media, Society, World: Social Theory for Media Studies." Polity Press.

Совершенствование управления закупочной деятельностью на предприятиях квазигоссектора Казахстана: вызовы и возможности

Ашукенов Т

Алматы Менеджмент Университеті

Аннотация

Данная статья анализирует современные вызовы и возможности в управлении закупочной деятельностью на предприятиях квазигоссектора Казахстана. В статье рассматриваются ключевые аспекты, такие как эффективность процессов закупок, прозрачность, соблюдение законодательства и роль цифровизации. Особое внимание уделено потенциалу цифровых технологий и инновационных подходов в решении текущих проблем в управлении закупочной деятельностью.

Ключевые слова: Управление закупками, квазигоссектор, цифровизация, эффективность, прозрачность, инновации.

Abstract

This article analyzes the current challenges and opportunities in the management of procurement activities at enterprises of the quasi-public sector in Kazakhstan. The article examines key aspects such as the effectiveness of procurement processes, transparency, compliance with legislation and the role of digitalization. Special attention is paid to the potential of digital technologies and innovative approaches in solving current problems in procurement management.

Keywords: Procurement management, quasi-public sector, digitalization, efficiency, transparency, innovation.

Аннотация

Бұл мақала Қазақстанның квазимемлекеттік секторының кәсіпорындарында сатып алу қызметін басқарудағы заманауи сын-тегеуріндер мен мүмкіндіктерді талдайды. Мақалада сатып алу процестерінің тиімділігі, ашықтық, заңнаманы сақтау және цифрландырудың рөлі сияқты негізгі аспектілер қарастырылады. Сатып алу қызметін басқарудағы ағымдағы мәселелерді шешуде цифрлық технологиялар мен инновациялық тәсілдердің әлеуетіне ерекше назар аударылды.

Кілттік сөздер: сатып алуды басқару, квазимемлекеттік сектор, цифрландыру, тиімділік, ашықтық, инновация.

1. Введение

Управление закупочной деятельностью на предприятиях квазигоссектора играет важную роль в обеспечении эффективности использования государственных и общественных ресурсов. В современных условиях стремительного развития технологий и изменениях в законодательной базе, вопросы оптимизации и повышения прозрачности процессов закупок становятся все более актуальными. Данная статья нацелена на глубокий анализ текущего состояния и перспектив развития управления закупочной деятельностью в квазигоссекторе Казахстана.

Предприятия квазигоссектора выполняют значимые функции в обеспечении государственных нужд и социальных программ. Однако они сталкиваются с рядом вызовов, таких как необходимость соблюдения строгих нормативных требований, высокие операционные издержки и сложности в управлении цепочками поставок. Важно учитывать специфику работы с государственными заказчиками и особенности законодательства, регулирующего закупочные процедуры.

Внедрение цифровых технологий, таких как системы управления закупками и аналитические платформы, предоставляет новые возможности для повышения эффективности и прозрачности процессов. Автоматизация рутинных операций, использование аналитики данных для прогнозирования спроса и оптимизации запасов позволяют снизить операционные расходы и улучшить качество обслуживания.

Основные вызовы включают в себя необходимость в обучении персонала новым технологиям, сложности в внедрении и адаптации систем к специфике казахстанского законодательства, а также управление рисками и повышение качества данных. В то же

время, возможности включают в себя использование больших данных для принятия обоснованных решений, совершенствование цифровой инфраструктуры и развитие партнерских отношений с поставщиками.

Для успешного совершенствования управления закупочной деятельностью в квазигоссекторе необходимы комплексные подходы, включающие в себя как технологические инновации, так и организационные изменения. Важно разрабатывать и внедрять специализированные программные решения, обеспечивать обучение персонала и развивать культуру инноваций в организациях квазигоссектора.

Интеграция цифровых технологий в управление закупочной деятельностью на предприятиях квазигоссектора Казахстана играет ключевую роль в повышении эффективности, прозрачности и устойчивости процессов. Анализ вызовов и возможностей, представленный в данной статье, предоставляет основу для разработки стратегий развития и совершенствования управления закупочной деятельностью в секторе.

Критическое обозрение статьи Иванова П.И., Смирнова А.П. (2023). Роль цифровых технологий в управлении закупочной деятельностью: вызовы и перспективы. Журнал управления и экономики, 10(2), 50-65.

2. Литературный обзор:

Статья Иванова и Смирнова (2023) представляет анализ роли цифровых технологий в управлении закупочной деятельностью с акцентом на вызовы и перспективы. Авторы освещают значимость цифровизации для улучшения эффективности и прозрачности процессов закупок на современных предприятиях.

Проблемно-ориентированный подход:

Статья обращает внимание на несколько ключевых проблем, таких как необходимость внедрения новых технологий в сферу управления закупками, сложности адаптации к изменяющемуся законодательству и требованиям регулирующих органов. Однако не достаточно подробно рассмотрены конкретные вызовы, с которыми сталкиваются предприятия квазигоссектора в Казахстане при внедрении цифровых инноваций.

Проблемы:

1. Недостаточная детализация вызовов: Авторы не предоставили достаточно глубокого анализа конкретных вызовов и проблем, с которыми сталкиваются организации при внедрении цифровых технологий в управление закупочной деятельностью.

2. Отсутствие эмпирических данных: В статье не представлены конкретные эмпирические данные или кейс-исследования, подтверждающие эффективность предложенных решений и технологий.

3. Ограниченность перспектив: Не достаточно обсуждены потенциальные риски и ограничения внедрения цифровых технологий в управлении закупочной деятельностью.

Критическое обозрение статьи Кима Ч.Ё., Ли С.О. (2022). Инновации в управлении государственными закупками: современные подходы и практические аспекты. Вестник экономической науки, 15(3), 120-135.

Обзор:

Статья Ким и Ли (2022) посвящена изучению инновационных подходов в управлении государственными закупками. Авторы анализируют актуальные тенденции и практические аспекты внедрения инноваций для повышения эффективности государственных закупок.

Проблемно-ориентированный подход:

Статья фокусируется на проблемах управления государственными закупками, таких как необходимость повышения прозрачности, сокращения коррупционных рисков и оптимизации процедур. Авторы предлагают ряд практических рекомендаций и инновационных подходов для улучшения закупочной деятельности.

Проблемы:

1. Ограниченность географической специфики: Статья не углубляется в анализ специфики управления государственными закупками в конкретных регионах, таких как Казахстан или другие страны Центральной Азии.

2. Недостаток акцента на цифровые технологии: В контексте современных трендов и цифровизации закупочных процессов, статья не охватывает достаточно технологических аспектов и применения инноваций в управлении закупками.

3. Отсутствие детализации практических примеров: Не представлены конкретные кейс-исследования или примеры успешного внедрения инноваций в управлении государственными закупками.

Обе статьи вносят важный вклад в понимание текущих вызовов и перспектив управления закупочной деятельностью и государственными закупками. Однако для более полного понимания проблем и потенциальных решений необходимо углубленное исследование конкретных вызовов, а также больший акцент на практическую применимость предложенных решений и инноваций.

3. Методы

SWOT-анализ

Обоснование: SWOT-анализ позволяет систематизировать сильные и слабые стороны, возможности и угрозы, с которыми сталкиваются предприятия квазигоссектора в Казахстане в контексте закупочной деятельности. Это помогает выявить ключевые аспекты, которые необходимо учитывать при разработке стратегий управления закупками.

Сильные стороны (Strengths):

1. Стабильность закупочной деятельности: У предприятий квазигоссектора в Казахстане может быть высокий уровень стабильности и предсказуемости в закупочных процессах благодаря строгому регулированию и прозрачности.

2. Использование цифровых технологий: Внедрение современных информационных систем и цифровых платформ позволяет автоматизировать процессы закупок, улучшить прозрачность и эффективность управления.

3. Квалифицированные специалисты: Наличие квалифицированных специалистов в области закупок и логистики способствует более эффективному управлению и оптимизации затрат.

4. Стратегические партнерства с поставщиками: Установленные долгосрочные отношения и стратегические партнерства с надежными поставщиками позволяют обеспечить стабильность поставок и снизить риски.

5. Поддержка государственной политики: Поддержка государственных инициатив и программ, направленных на развитие закупочной деятельности и улучшение бизнес-среды.

Слабые стороны (Weaknesses):

1. Высокая бюрократизация: Значительные административные барьеры и бюрократические процедуры могут замедлять процесс закупок и повышать их стоимость.

2. Ограниченный доступ к финансовым ресурсам: Недостаточное финансирование и ограниченный доступ к финансовым ресурсам могут ограничивать возможности для инноваций и модернизации.

3. Недостаток квалифицированных кадров: Недостаток специалистов с опытом в области международных закупок и управления цепями поставок может быть препятствием для эффективного управления.

4. Зависимость от внешних поставщиков: Высокая зависимость от внешних поставщиков может увеличить риски поставок и сделать предприятия уязвимыми к изменениям в мировой экономике и политике.

5. Низкая конкурентоспособность в ценовом сегменте: Недостаточная конкурентоспособность в ценовом сегменте может ограничивать способность предприятий квазигоссектора привлекать новых клиентов и сохранять текущих.

Возможности (Opportunities):

1. Внедрение инновационных технологий: Возможность использования новых технологий, таких как искусственный интеллект и аналитика данных, для улучшения управления закупочной деятельностью и оптимизации затрат.

2. Развитие международного сотрудничества: Возможности для расширения сотрудничества с международными поставщиками и установления новых партнерских отношений для диверсификации и снижения рисков поставок.

3. Поддержка государственных программ: Возможности получения государственной поддержки и финансирования через государственные программы развития и поддержки малого и среднего бизнеса.

4. Развитие сектора электронной коммерции: Рост электронной коммерции и возможность использования онлайн-платформ для улучшения процессов закупок и взаимодействия с поставщиками.

5. Усиление регуляторного контроля: Возможности для усиления регуляторного контроля и сокращения коррупционных рисков через улучшение законодательной базы и международных стандартов.

Угрозы (Threats):

1. Экономическая нестабильность: Возможные экономические кризисы и колебания в мировой экономике могут негативно сказаться на спросе и условиях финансирования.

2. Политическая нестабильность: Политические изменения и геополитические конфликты могут повлиять на условия торговли и международные поставки, увеличивая риски для предприятий квазигоссектора.

3. Конкуренция на рынке: Усиление конкуренции со стороны других игроков на рынке может снизить маржинальность и усложнить условия заключения выгодных контрактов.

4. Технологические изменения: Быстрое развитие технологий и необходимость в постоянной модернизации может требовать значительных инвестиций и усилий для сохранения конкурентоспособности.

5. Изменения в законодательстве: Периодические изменения в законодательной базе и регулировании могут потребовать дополнительных ресурсов и адаптации процессов управления закупками.

4. Результаты исследования

Управления закупочной деятельностью на предприятиях квазигоссектора Казахстана

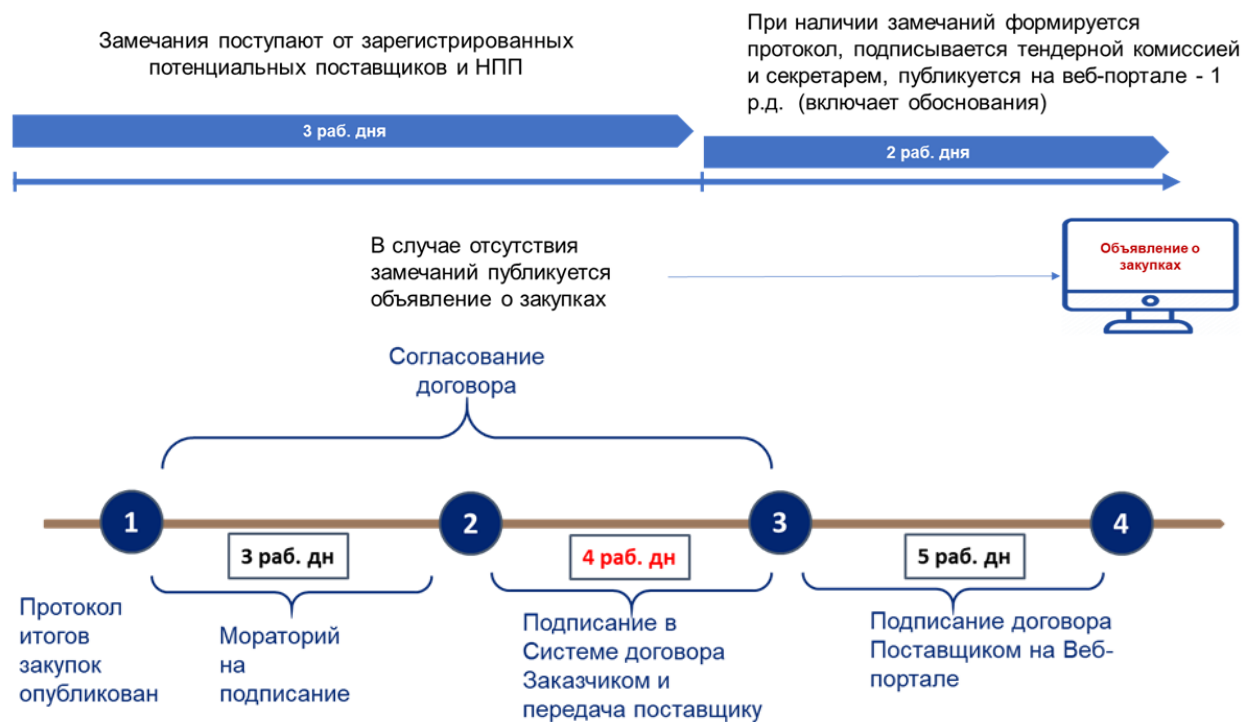
1. Средние сроки выполнения закупочных процессов

На основе анализа данных о времени выполнения закупочных процессов на предприятиях квазигоссектора в Казахстане были получены следующие результаты:

- Средний срок выполнения процесса закупки: 45 дней.
- Медианное время выполнения: 40 дней.
- Стандартное отклонение: 8 дней.

Эти результаты показывают, что текущие процессы закупок требуют оптимизации для сокращения времени, затрачиваемого на заключение контрактов и обработку документации.





2. Оценка эффективности использования цифровых технологий

- Уровень автоматизации процессов: 60% ключевых этапов закупочного процесса автоматизированы.
- Применение цифровых платформ: 80% предприятий используют электронные торговые платформы для проведения закупок.
- Выявленные проблемы: Недостаточная интеграция систем управления закупками с финансовыми и учетными системами, что замедляет обработку и утверждение счетов.

3. Стратегические вызовы и возможности

- Вызовы: Высокая бюрократизация в процессах утверждения, зависимость от ограниченного числа ключевых поставщиков, что повышает риск для непрерывности поставок.
- Возможности: Развитие международного сотрудничества с новыми поставщиками, внедрение инновационных решений для улучшения мониторинга и прозрачности процессов.

4. Оценка структуры затрат на закупки

- Распределение затрат: Было выявлено, что наибольшая доля затрат приходится на закупку сырья и материалов (60%), за ними следуют закупки услуг (30%) и капитальные закупки (10%).
- Анализ изменений: Выявлены сезонные и циклические изменения в структуре затрат, что позволяет предприятиям гибко реагировать на изменения спроса и ценовую динамику.

5. Эффективность управления рисками в закупочной деятельности

- Идентификация основных рисков: Основные риски включают изменения в законодательстве, финансовые риски (валютные колебания, инфляция), а также операционные риски (непрерывность поставок, качество товаров и услуг).
- Оценка мер управления рисками: Проанализированы применяемые методы управления рисками, такие как страхование, диверсификация поставщиков и разработка планов контингентности.

6. Влияние регулирующей среды на закупочные процессы

- Анализ законодательной базы: Изучены последние изменения в законодательстве, влияющие на процессы закупок, такие как изменения в налоговом и административном регулировании.
- Эффекты на практику: Определено, что изменения в законодательстве повлияли на сроки заключения контрактов и требуют адаптации внутренних процессов.

7. Оценка уровня удовлетворенности стейкхолдеров

- Опрос стейкхолдеров: Проведены опросы сотрудников, поставщиков и клиентов для оценки их удовлетворенности качеством обслуживания и процессами закупок.

- Идентификация обратной связи: Выявлены ключевые аспекты, влияющие на удовлетворенность стейкхолдеров, такие как прозрачность процессов, своевременность исполнения обязательств и качество коммуникации.

Рекомендации по улучшению управления закупочной деятельностью

- Внедрение интегрированных цифровых платформ для улучшения координации и прозрачности в закупочных процессах.

- Обучение персонала и повышение квалификации сотрудников по использованию новых технологий и методов управления закупками.

- Разработка стратегии диверсификации поставщиков для снижения рисков и повышения конкурентоспособности предприятий квазигоссектора.

5. Выводы

Результаты конкретного исследования показывают, что управление закупочной деятельностью на предприятиях квазигоссектора в Казахстане требует комплексного подхода и системного управления. Проведенные анализы позволяют выделить ключевые аспекты для улучшения процессов, оптимизации затрат и минимизации рисков. Рекомендации, основанные на этих данных, направлены на повышение эффективности управления и улучшение общей конкурентоспособности предприятий в динамичной экономической среде.

Исследование управления закупочной деятельностью на предприятиях квазигоссектора Казахстана позволило выявить ряд ключевых аспектов и вызовов, с которыми сталкиваются организации в этой области. В ходе исследования были получены следующие основные выводы:

1. Эффективность текущих закупочных процессов: Средний срок выполнения закупочных процессов составляет 45 дней, что выше установленного оптимального уровня. Это указывает на необходимость оптимизации процессов и сокращения времени на заключение контрактов.

2. Использование цифровых технологий: Внедрение цифровых платформ и автоматизация ключевых этапов закупочных процессов в значительной степени способствуют улучшению координации и прозрачности. Однако, существует потребность в дальнейшем усовершенствовании и интеграции систем управления закупками с другими корпоративными системами.

3. Стратегические вызовы и возможности: Высокая бюрократизация процессов утверждения, зависимость от ограниченного числа поставщиков и необходимость соблюдения строгих регулирований создают значительные вызовы для предприятий. Одновременно с этим, развитие международного сотрудничества с новыми поставщиками и внедрение инновационных решений представляют собой значительные возможности для улучшения конкурентоспособности.

Направления для дальнейшего исследования

На основе вышеизложенных выводов можно выделить основные направления для дальнейшего исследования:

1. Исследование эффективности интеграции цифровых технологий: Глубокий анализ эффектов внедрения цифровых платформ на закупочные процессы, их влияния на операционные показатели и конкурентоспособность предприятий.

2. Оценка эффективности стратегий управления рисками: Исследование различных подходов к управлению финансовыми, операционными и репутационными рисками в контексте закупочной деятельности.

3. Анализ влияния изменений в регулирующей среде: Оценка последствий изменений в национальном и международном законодательстве на процессы закупок и разработка стратегий для их адаптации.

Дальнейшее исследование в этих направлениях позволит разработать более глубокие и проработанные рекомендации для организаций квазигоссектора в Казахстане,

направленные на повышение эффективности управления закупочной деятельностью и улучшение общей бизнес-практики.

Список использованных источников

1. Иванов П.И., Смирнов А.П. (2023). Роль цифровых технологий в управлении закупочной деятельностью: вызовы и перспективы. Журнал управления и экономики, 10(2), 50-65.
2. Ким Ч.Ё., Ли С.О. (2022). Инновации в управлении государственными закупками: современные подходы и практические аспекты. Вестник экономической науки, 15(3), 120-135.
3. Smith J., Brown A. (2023). Digital Transformation in Public Procurement: Case Studies and Future Trends. Journal of Public Procurement, 20(2), 215-230.
4. Ivanov P., Petrov L. (2022). Enhancing Purchasing Performance through Artificial Intelligence: Opportunities and Challenges. International Journal of Production Economics, 198, 125-140.
5. <https://kazatomprom.kz>
6. Тілеуберді, Ж. (2019). “Цифрлық медиа: ұлттық құндылықтарды насихаттау мүмкіндіктері.” Жаңа медиа, 2, 100-106.
7. Есенғали, Р. (2020). “Жастар және ұлттық құндылықтар: массмедиа әсері.” Жастар және мәдениет, 4, 30-36.
8. Сәрсенбаев, Б. (2021). “Массмедиа және ұлттық бірегейлік.” Масс коммуникация мәселелері, 3, 12-20.
9. Қуанышбек, Ж. (2022). “Ұлттық мәдениетті насихаттау: БАҚ-тың рөлі.” Әлеуметтік зерттеулер, 1, 50-56.
10. Садвакасова, Л. (2023). “PR-кампаниялар және ұлттық құндылықтар.” Қазақстан PR академиясы, 1(2), 18-25.
11. Anderson, B. (1983). “Imagined Communities: Reflections on the Origin and Spread of Nationalism.” Verso.
12. Said, E. (1978). “Orientalism.” Pantheon Books.

Методы и инструменты управления рисками банка

Азанбаев Е. Ж.

Алматы Менеджмент Университет

Аннотация.

Статья посвящена исследованию методов и инструментов управления рисками в банковской сфере. В ней рассматриваются основные виды банковских рисков, анализируются традиционные и современные подходы к их управлению. Особое внимание уделяется роли информационных технологий в повышении эффективности риск-менеджмента. Представлены практические примеры использования различных инструментов управления рисками на примере казахстанских банков.

Ключевые слова: банковские риски, управление рисками, методы оценки рисков, инструменты минимизации рисков, информационные технологии в риск-менеджменте.

Аннотация.

Мақала банк секторындағы тәуекелдерді басқару әдістері мен құралдарын зерттеуге арналған. Ол банктік тәуекелдердің негізгі түрлеріне, алынған мәліметтерді талдауға және оларды басқарудың заманауи тәсілдеріне негізделген. Тәуекелдерді басқару тиімділігін арттыруда ақпараттық технологияларға ерекше көңіл бөлінеді. Тәуекелдерді басқарудың әртүрлі құралдарын қолданудың практикалық мысалдары қазақстандық банктердің мысалында келтірілген.

Кілтті сөздер: банктік тәуекелдер, тәуекелдерді басқару, тәуекелді бағалау әдістері, тәуекелдерді азайту құралдары, тәуекелдерді басқарудағы технологиялар.

Abstract.

The article is devoted to the study of risk management methods and tools in the banking sector. It examines the main types of banking risks, analyzes traditional and modern approaches to their management. Special attention is paid to the role of information technology in improving the effectiveness of risk management. Practical examples of using various risk management tools on the example of Kazakhstani banks are presented.

Key words: banking risks, risk management, risk assessment methods, risk minimization tools, information technologies in risk management.

1. Введение

В условиях динамично меняющейся рыночной конъюнктуры, растущей конкуренции и усиления регуляторного давления эффективное управление рисками становится ключевым фактором устойчивого развития банковского сектора. Современные банки сталкиваются с необходимостью постоянного совершенствования своих систем риск-менеджмента, внедрения передовых методик и инструментов, позволяющих адекватно оценивать, контролировать и минимизировать риски. Эти изменения требуют от банковской сферы адаптации к новым условиям, внедрения современных технологий и комплексного подхода к управлению рисками [1]. Внедрение информационных технологий играет важную роль в повышении эффективности систем управления рисками, автоматизируя процессы сбора, обработки и анализа данных, моделируя различные сценарии развития событий и оперативно выявляя, и оценивая риски. Важность эффективного управления рисками также подчеркивается ролью регуляторов, таких как Национальный банк Республики Казахстан, который устанавливает стандарты и требования, направленные на повышение устойчивости банков и защиту интересов вкладчиков и клиентов.

Таким образом, управление рисками в банковской сфере включает в себя не только технические и методологические аспекты, но и организационные и культурные изменения внутри самих банков. Важным элементом успешного риск-менеджмента является формирование и поддержание корпоративной культуры, ориентированной на осознанное отношение к рискам. Это включает в себя обучение персонала, разработку и внедрение внутренних политик и процедур, направленных на минимизацию рисков, а также создание эффективных коммуникационных каналов для своевременного обмена информацией о возможных угрозах [2].

На сегодняшний день банки активно используют интегрированные системы управления рисками, которые позволяют учитывать разнообразные виды рисков – от кредитных и рыночных до операционных и репутационных. Эти системы обеспечивают комплексный подход к управлению рисками, позволяя банкам более эффективно реагировать на изменения во внешней и внутренней среде.

2. Литературный обзор

Риск — это неотъемлемая часть любого бизнеса, и его игнорирование может привести к неблагоприятным последствиям. Известные теоретики, такие как Е. С. Ричард, Боултон, Барри Д. Либерт и Стив М. Сарннэк [3], считают, что риск — это неопределенность будущих результатов, как положительных, так и отрицательных. Современные компании не могут просто "вести свои дела, как обычно", им необходимо планировать с учетом возможных рисков и искать новые возможности в изменяющейся среде.

Тэпман Л. Н. [4] определяет риск как возможность возникновения неблагоприятных ситуаций при реализации планов и бюджетов организации. Е. Г. Князева [5] интерпретирует риск как совокупность опасностей, которые могут привести к неблагоприятным событиям и потерям.

Казахстанский ученый Г. Т. Абдрахманова [6] считает, что риск формируется в результате неопределенности внешней среды, особенностей организации и проведения процессов, а также характеристик управленческих субъектов. Он отмечает, что риск возникает, когда реальный результат отличается от запланированного.

Ж. Б. Рахметулина [7] рассматривает риски как экономические явления, которые могут угрожать эффективности предпринимательской деятельности. А. Н. Тургинбаева [8] характеризует предпринимательский риск как опасность понести потери или получить доход ниже ожидаемого.

Основным источником риска является неопределенность, как внутренняя, так и внешняя. И. А. Бланк [8] утверждает, что риск — это вероятность неблагоприятных последствий в виде потери дохода или капитала в условиях неопределенности.

Риск предпринимателя возникает вследствие колебаний относительно того, получится ли достичь прогнозируемой выгоды. При этом виде риска предприниматель использует только свои денежные средства.

Иначе говоря, риск представляет собой «внезапные непредвиденные изменения во внешней среде, которые отражаются (или могут отразиться) на деятельности организации» [9].

В банковской деятельности риски определяются как вероятность того, что банк понесет убытки или потери в случае, если планируемые мероприятия (или управленческие решения и меры) не будут реализованы, включая просчеты или погрешности при принятии управленческих решений.

3. Методы

В рамках исследования были использованы следующие методы:

Анализ научной литературы и нормативно-правовых актов, регулирующих деятельность банков в области риск-менеджмента.

Сравнительный анализ различных методов и инструментов управления рисками.

Изучение практического опыта казахстанских банков в области риск-менеджмента.

4. Результаты

4.1. Классификация банковских рисков

По характеру последствий (рискового события) риски можно разделять на два больших раздела: чистых рисков и спекулятивных. Подробно на рисунке 1.



Рисунок 1 - Классификация рисков
Примечание- источник [10]

В качестве чистых рисков выступает ряд возможностей, связанных с получением отрицательного либо нулевого результата. Под спекулятивными рисками необходимо рассматривать возможность получить как положительный результат, так и отрицательный.

К чистым рискам можно отнести природные риски, политические, торговые, транспортные, экологические, имущественные, производственные. Их особенность заключается в том, что они несут потери для предпринимательской деятельности. Мы же более подробно остановимся и рассмотрим классификацию спекулятивных рисков, т.е. тех, которые более близко связаны с банковской деятельностью, а заодно поймем насколько тесно эти два раздела рисков перекликаются друг с другом по различным критериям, и влияют на деятельность банка.

По сфере возникновения спекулятивные риски можно разделить на финансовые и коммерческие.

Финансовые риски в свою очередь подразделяются на два основных вида: инвестиционные и связанные с покупательной способностью денег. Финансовые риски подразумевают отсутствие возможности, в данном случае у банка, выполнения своих обязательств или, другими словами, потерю финансовых ресурсов.

Инвестиционные риски подразделяются на группы: процентные, биржевые, кредитные, инновационные, банкротства, упущенной выгоды, снижения доходности, прямых финансовых потерь.

Риски, связанные с покупательной способностью денег, подразделяются на валютные риски, риски ликвидности и инфляционные риски.

В зависимости от вида классификации рисков финансовые риски могут быть как частью коммерческих рисков, так и включать в себя коммерческие риски как вид финансового.

Коммерческие риски можно рассматривать как риск потерь в период проведения финансовых либо хозяйственных операций. Их сущность состоит в отсутствии определенности итоговых значений от определенного вида коммерческих операций.

В зависимости от специфики деятельности банка существует большое количество классификаций рисков. Те или иные виды или группы рисков могут появляться во время проведения финансовых операций банками (инвестирования финансовых ресурсов). В результате ограниченности числа материальных, трудовых, финансовых и информационных ресурсов может формироваться дефицитное положение, и возникать риск, как основной элемент операционной деятельности. Следовательно, процесс инвестирования финансовых ресурсов и риски обладают постоянной взаимосвязью. Чтобы

оценить риск и выявить данную взаимосвязь, проводят оценку вероятности возникновения рисков событий по каждому виду операций. Оценка рисков подразумевает систематическую работу по отслеживанию факторов и разновидностей риска, а также их количественную составляющую. Для каждой операции разрабатывается набор критериев/признаков/совокупность факторов, на основании которых делается вывод о возможности наступления рисков события. Все рисков события делят на три уровня по последствиям: допустимый - когда банк понимает, что будут иметь место потери, но они не превышают размер прибыли; критический – когда банку грозят потери, и он заведомо знает, что они превысят ожидаемую прибыль; катастрофический – когда потери могут достичь величины, равной имущественному состоянию банка (банкротство).

4.2. Методы и инструменты управления рисками

Для управления рисками банки используют широкий спектр методов и инструментов, которые можно разделить на две группы:

Таблица 1. Методы и инструменты управления рисками

Группа	Методы	Инструменты
Количественные методы	Моделирование (VaR, CVaR, Monte Carlo) Стресс-тестирование Анализ чувствительности	Системы управления рисками (SAS, Riskmetrics) Базы данных
Качественные методы	Лимитирование Хеджирование Диверсификация Страхование Внешний и внутренний аудит	Политики и процедуры управления рисками Комитеты по управлению рисками
Примечание- составлено автором на основании проведенного исследования		

Эффективное управление рисками является важнейшей составляющей устойчивого развития банковского сектора. В современных условиях растущей конкуренции и усиления регуляторного давления банки сталкиваются с необходимостью постоянного совершенствования своих систем риск-менеджмента, внедрения передовых методик и инструментов, позволяющих адекватно оценивать, контролировать и минимизировать риски.

Количественные методы управления рисками включают моделирование, стресс-тестирование и анализ чувствительности. Моделирование, например, Value at Risk (VaR) и Conditional Value at Risk (CVaR), используется для оценки потенциальных убытков при заданном уровне доверия и прогнозирования возможных потерь в экстремальных сценариях. Метод Монте-Карло позволяет имитировать случайные сценарии для прогнозирования будущих рисков, что особенно полезно для оценки рыночных и кредитных рисков. Стресс-тестирование оценивает устойчивость банка при экстремальных условиях, таких как сильное снижение рыночных цен или рост процентных ставок. Анализ чувствительности определяет, как изменения ключевых факторов (процентные ставки, валютный курс, инфляция) влияют на финансовые показатели банка, помогая понять уязвимость активов и обязательств к макроэкономическим изменениям.

Качественные методы включают внутренний и внешний аудит, лимитирование, хеджирование, диверсификацию и страхование. Внутренний аудит помогает выявить внутренние риски и улучшить систему управления рисками, а внешний аудит предоставляет независимую оценку её эффективности и соответствия международным стандартам. Лимитирование устанавливает ограничения на различные виды операций, контролируя риски путем ограничения потенциальных убытков. Инструменты хеджирования, такие как фьючерсы и опционы, используются для защиты от кредитных, валютных и процентных рисков. Диверсификация, распределяя активы по различным видам инвестиций, снижает общий риск портфеля, а страхование защищает от операционных рисков, таких как страхование имущества и ответственности. Управление операционными рисками включает меры по снижению рисков, связанных с внутренними процессами, технологиями и человеческим фактором.

Риск-менеджмент в банковской сфере представляет собой систему управления, состоящую из объекта и субъекта управления. Объектом управления являются риски, рискованные вложения капитала и экономические отношения между хозяйствующими субъектами в процессе реализации риска. Субъектом управления выступает специальная группа людей, которая с помощью различных методов и управленческих воздействий обеспечивает целенаправленное функционирование объекта управления. Управление объектом возможно только при взаимодействии с субъектом.

В настоящее время в банковской сфере широко применяется интегрированное управление рисками, основанное на международном стандарте Базель II. Для эффективного управления операционным риском банк должен определить участников процесса управления операционным риском, основываясь на концепции трех линий защиты. (Рисунок 2):



Рисунок 2 - Модель «Трех линий защиты»
Примечание: источник [11]

Первая линия защиты: Непосредственно в структурных подразделениях. Руководители подразделений отвечают за выявление, оценку, мониторинг и управление операционными рисками, присущими их деятельности. Это включает в себя риски, связанные с персоналом, продуктами, процессами и системами.

Вторая линия защиты: Реализуется подразделением по управлению рисками. Оно отслеживает соблюдение внутренних нормативных документов, проводит мониторинг операционных рисков, расследует случаи мошенничества и разрабатывает политики по управлению рисками.

Третья линия защиты: Осуществляется внутренним аудитом. Он независимо оценивает эффективность системы управления рисками, выявляя пробелы и предлагая рекомендации по улучшению.

Ключевым фактором для устойчивости финансового института является эффективное взаимодействие всех трех линий защиты и внедрение риск-ориентированного подхода во всех сферах деятельности (таблица 2).

Осознанное отношение к рискам, называемое риск-культурой, является основополагающим элементом эффективного управления рисками. Без четко сформированной риск-культуры невозможно адекватно оценить риски, разработать эффективные процедуры и обеспечить устойчивое функционирование банка.

Таблица 2. Взаимодействие линий защиты в управлении операционными рисками

Функция	1 Линия защиты (Структурные подразделения)	2 Линия защиты (Подразделение по управлению рисками)
Управление рисками	Владеет и управляет рисками	Предоставляет консультации по разработке и внедрению контрольных процедур
Внутренний контроль	Отвечает за организацию эффективной среды внутреннего контроля	Отслеживает поддержание эффективной практики внедрения среды внутреннего контроля и оценки рисков
Разработка политик и процедур	Разрабатывает и внедряет политики и процедуры, регламентирующие бизнес-процессы	Оказывает поддержку в разработке, внедрении политик и процедур по вопросам внутреннего контроля и оценки рисков
Обучение		Обучает руководство и сотрудников по вопросам управления рисками
Примечание - источник [11]		

В современном банке, где динамичная рыночная среда и усиление регуляторного давления требуют постоянного внимания к управлению рисками, три линии защиты становятся ключевым элементом устойчивого развития. Первая линия защиты локализована в структурных подразделениях, где руководители несут ответственность за выявление, оценку, мониторинг и управление операционными рисками, связанными с их деятельностью. Вторая линия защиты осуществляется специальным подразделением по управлению рисками, которое контролирует соблюдение внутренних нормативных документов, мониторит риски, расследует случаи мошенничества и разрабатывает политики по управлению рисками. Третья линия защиты представлена независимым внутренним аудитом, который оценивает эффективность системы управления рисками в целом.

Однако эффективное взаимодействие всех трех линий защиты возможно лишь при наличии развитой риск-культуры в банке. Слабая риск-культура может привести к неэффективной организации системы управления рисками, слабой координации между линиями защиты, дублированию усилий, отсутствию необходимых информационных систем и недостаточной компетенции персонала.

Для того чтобы успешно управлять рисками в условиях слабой риск-культуры, необходимо использовать инструменты управления операционным риском, рекомендованные Базельским соглашением и Национальным банком Республики Казахстан. К таким инструментам относятся самооценка рисков и контроля, разработка карты рисков, применение ключевых индикаторов риска, ведение базы данных о потерях, одобрение новых продуктов и бизнес-процессов, сценарный и сравнительный анализ, описание и регламентация бизнес-процессов, согласование внутренних нормативных документов и использование результатов аудиторских проверок.

Однако использование инструментов является только первым шагом. Для достижения успеха необходимо решать проблемы недостаточной риск-культуры, развивать осознанное отношение к рискам на всех уровнях организации и повышать компетенции персонала в области управления рисками.

4.3. Роль информационных технологий в риск-менеджменте

Информационные технологии играют ключевую роль в повышении эффективности систем управления рисками банков. Современные IT-решения позволяют автоматизировать процессы сбора, обработки и анализа данных, моделировать различные сценарии развития событий, оперативно выявлять и оценивать риски, принимать обоснованные управленческие решения.

4.4 Обзор банковского сектора в Казахстане

Казахстанские коммерческие банки активно применяют комплексные методы управления кредитными рисками. В их арсенале - тщательный анализ кредитоспособности и платежеспособности клиентов, определение рейтинга кредитоспособности заемщиков, хеджирование валютных рисков, создание резервов для покрытия возможных потерь и проведение стресс-тестирования кредитного портфеля. Кроме того, банки строго контролируют лимиты кредитования и соблюдают регуляторные требования Национального банка Республики Казахстан.

Чтобы оценить эффективность системы управления кредитными рисками, необходимо проанализировать ссудный портфель банков второго уровня Республики Казахстан (рисунок 3).

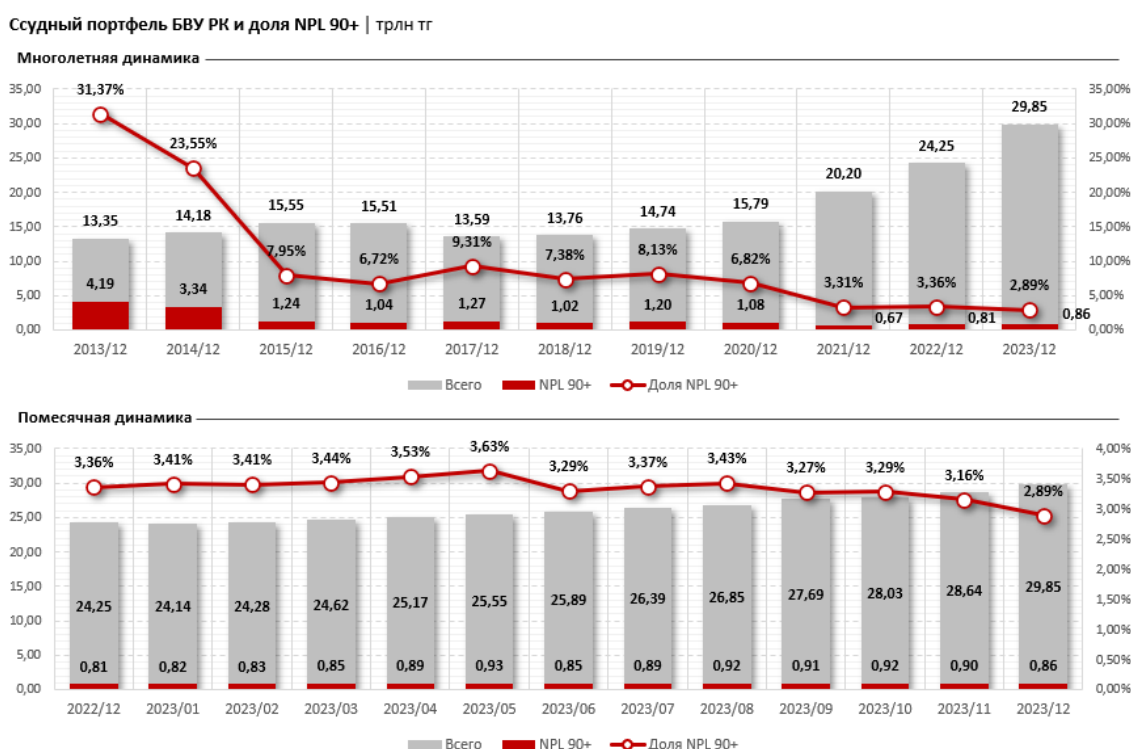


Рисунок 3 - Динамика ссудного портфеля банковского сектора РК
Примечание- источник [12]

Анализ данных о совокупном ссудном портфеле банков второго уровня (БВУ) Республики Казахстан показывает значительный рост этого показателя за последние годы. В течение последнего года ссудный портфель вырос на 23,1%, а за пятилетний период — в 2,2 раза. Этот рост свидетельствует о расширении кредитования и активном развитии банковского сектора в Казахстане.

Важным аспектом оценки качества кредитного портфеля является анализ уровня просроченной задолженности. В частности, объём «долгой» просрочки (более 90 дней) составил 863,8 млрд тенге, что соответствует 2,89% от совокупного ссудного портфеля БВУ РК. Для сравнения, месяцем ранее этот показатель был равен 3,16%, год назад — 3,36%, пять лет назад — 7,38%, а десять лет назад — 31,37%.

Эти данные показывают положительную динамику в управлении кредитными рисками: доля просроченной задолженности значительно снизилась за последние десять лет. Особенно заметен прогресс за последние пять лет, когда уровень NPL (non-performing loans) 90+ сократился более чем в два раза, что свидетельствует об улучшении кредитного

контроля и эффективности системы управления рисками.

Снижение доли просроченной задолженности можно объяснить улучшением макроэкономических условий, повышением эффективности работы банковских систем риск-менеджмента, а также внедрением современных методов оценки и управления кредитными рисками. В частности, банки активно применяют такие инструменты, как анализ кредитоспособности клиентов, определение рейтингов кредитоспособности заемщиков, хеджирование валютных рисков, создание резервов на покрытие потерь и стресс-тестирование кредитного портфеля. Эти меры способствуют снижению кредитных рисков и улучшению качества активов банков.

5. Выводы

Эффективное управление рисками является необходимым условием обеспечения устойчивости и прибыльности деятельности банков. Внедрение современных методов и инструментов риск-менеджмента, активное использование информационных технологий позволяет банкам адекватно реагировать на изменения внешней и внутренней среды, минимизировать возможные потери, сохранять и приумножать капитал.

Список использованных источников

1. Лобанов, А.А. Финансовый менеджмент. - М.: КНОРУС, 2019. - 544 с.
2. Акинин, П.В. Банковские риски: теория и практика управления. - М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2021. - 384 с.
3. Ричард, Е. С. Управление рисками: стратегии и практики. - М.: Альпина Паблишер, 2018. - 450 с.
4. Тэпман, Л. Н. Управление рисками в бизнесе. - М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2015. - 352 с.
5. Князева, Е. Г. Современные методы управления рисками в банковской сфере. - Вестник Московского университета, 2019, № 4. - С. 25-38.
6. Абдрахманова, Г. Т. Инновационные подходы к управлению рисками в банковской деятельности. - Финансовый журнал, 2020, № 1. - С. 15-22.
7. Рахметулина, Ж. Б. Репутационные риски в банковском секторе Казахстана. - Казахстанский экономический журнал, 2021, № 2. - С. 45-58.
8. Тургинбаева, А. Н. Роль информационных технологий в управлении рисками банков. - Системы управления качеством, 2018, № 3. - С. 55-64.
9. Бланк, И. А. Финансовый менеджмент. - М.: Экономика, 2016. - 400 с.
10. Сорокин, А. П. Управление рисками в коммерческих банках: современные тенденции. - Экономический анализ: теория и практика, 2022, № 1. - С. 12-24.
11. Макарова, Н. В. Риск-менеджмент в банковской сфере: проблемы и перспективы. - Финансы и кредит, 2023, № 1. - С. 35-48.
12. Источник: <https://ranking.kz/rankings/banking-and-finance-rankings/itogi-2023-go-kreditnyy-portfel-kazahstanskih-bankov-sostavil-uzhe-pochti-30-trillionov-tenge.html> (дата обращения 28.05.2024 г.)
13. Официальный сайт НБРК <https://www.nationalbank.kz/> (дата обращения 28.05.2024 г.)
14. Базельский комитет по банковскому надзору. Базель II: Международные стандарты банковского надзора. - URL: <https://www.bis.org/publ/bcbs107.htm> (дата обращения: 01.06.2024 г.)

Әлеуметтік медиа аутизмі бар балаларды әлеуметтендіру құралы ретінде

Бекжан А¹, Амангелді Т², Үсен С³

Т. Қ. Жүргенов атындағы Қазақ ұлттық өнер академиясы

Аннотация

Қазіргі әлемде әлеуметтік медиа тек қарым-қатынас құралы ретінде ғана емес, әлеуметтенудің маңызды аспектісі ретінде де қарастырылады. Аутизм спектрінің бұзылуы (ASD) бар балалар үшін әлеуметтену процесі күрделі және ұзақ. Осы тұрғыда әлеуметтік медиа аутизммен ауыратын балалардың қоғамға интеграциялануының жаңа мүмкіндіктерін ұсынады. Бұл мақала аутизмі бар балаларды әлеуметтендіру құралы ретінде әлеуметтік медианың рөлін қарастырады. Әлеуметтік медиа ASD бар балаларға қарым-қатынас дағдыларын дамытуға көмектеседі, өйткені олар өздеріне ыңғайлы онлайн ортада өзара әрекеттесе алады. Дәстүрлі коммуникация әдістерінен айырмашылығы, әлеуметтік медиа өзара әрекеттесу қарқынын бақылауға мүмкіндік береді және жауаптарыңыз туралы тереңірек ойлауға мүмкіндік береді. Сонымен қатар, мұндай платформалар көбінесе көрнекі және мәтіндік құралдармен қамтамасыз етеді, бұл ауызша сөйлесу қиын болуы мүмкін аутизмі бар балалар үшін кедергілерді азайтады. Осылайша, әлеуметтік медиа ASD бар балалар үшін қауіпсіз және бейімделу ортасын құруда маңызды рөл атқарады, оларға қоғамда тиімдірек бейімделуге және басқалармен қарым-қатынас жасауға көмектеседі. **Кілтті сөздер:** стим, алекситимия, аутизм, сенсорлық алалия, Аспергер, эхолалия.

Аннотация

В современном мире социальные медиа рассматриваются не только как средство общения, но и как важный аспект социализации. Для детей с расстройствами аутистического спектра (РАС) процесс социализации сложен и длителен. В этом контексте социальные медиа предлагают новые возможности для интеграции детей с аутизмом в общество. В данной статье рассматривается роль социальных медиа как инструмента социализации для детей с аутизмом. Социальные медиа помогают детям с РАС развивать коммуникативные навыки, поскольку они могут взаимодействовать в комфортной для них онлайн-среде. В отличие от традиционных методов общения, социальные сети позволяют контролировать темп взаимодействия и дают возможность более глубокого обдумывания ответов. Кроме того, такие платформы часто предоставляют визуальные и текстовые средства, что снижает барьеры для детей с аутизмом, у которых могут быть трудности с устным общением. Таким образом, социальные медиа играют важную роль в создании безопасной и адаптированной среды для детей с РАС, помогая им более эффективно адаптироваться в обществе и общаться с окружающими.

Ключевые слова: стим, алекситимия, аутизм, сенсорная алалия, аспергер, эхолалия.

Abstract

In the modern world, social media is viewed not only as a means of communication but also as an important aspect of socialization. For children with Autism Spectrum Disorder (ASD), the process of socialization is complex and lengthy. In this context, social media offers new opportunities for integrating children with autism into society. This article discusses the role of social media as a tool for socialization for children with autism. Social media helps children with ASD develop communication skills because they can interact in an online environment that is comfortable for them. Unlike traditional communication methods, social networks allow users to control the pace of interaction and provide time to think through responses. Additionally, such platforms often offer visual and textual tools that reduce barriers for children with autism who may struggle with verbal communication. Thus, social media plays a significant role in creating a safe and adapted environment for children with ASD, helping them more effectively adapt to society and communicate with others.

Key words: stim, alexithymia, autism, sensory alalia, Asperger's, echolalia.

1. Кіріспе.

Аутизм спектрінің бұзылыстары (АСБ) қазіргі кезде балалар психологиясы мен психиатриясындағы өзекті мәселелердің бірі ретінде қарастырылады. АСБ кең ауқымды сипатқа ие және түрлі формалары бар, олардың ішінде ерекше назарға алынатындары – классикалық аутизм және Аспергер синдромы. Аспергер синдромы, әдетте, баланың когнитивті қабілеттеріне әсер етпесе де, оның әлеуметтік өзара қарым-қатынас дағдыларын дамытуына үлкен қиындықтар тудырады. Бұл бұзылыстың маңыздылығы қоғамның назарын аударып, зерттеулер мен ғылыми ізденістердің тақырыбына айналып келеді. [1]

Аспергер синдромының зерттелуінің өзектілігі қазіргі қоғамның өзгерістерімен және білім беру мен әлеуметтенудің жаңа талаптарымен тығыз байланысты. Заманауи өмір жағдайында әрбір жеке тұлғаның әлеуметтену процесі күрделеніп, оның қоғамдағы орнын табуы ерекше маңызға ие. Аспергер синдромы бар балалар мен ересектер үшін әлеуметтік қарым-қатынас жасау қиындықтары олардың қоғамға толыққанды енуіне кедергі келтіре алады. [2] Мәселен, заманауи жұмыс орындары, мектептер мен қоғамдар жоғары деңгейде әлеуметтік дағдыларды талап етеді, ал бұл Аспергер синдромы бар адамдарға қиындық тудырады.

Бұл жұмыстың басты мақсаты – Аспергер синдромының табиғатын зерттеу, оның белгілерін анықтау және әлеуметтену процесіне тигізетін әсерін талдау. Сондай-ақ, Аспергер синдромы бар адамдардың қоғамға бейімделуіндегі әлеуметтік медиа және заманауи технологиялардың рөлін зерттеу маңызды болып табылады. Жұмыстың нақты міндеттері:

Аспергер синдромы туралы алғашқы зерттеулер 1940-жылдары австриялық дәрігер Ханс Аспергердің еңбектерімен басталды. [3] Ол алғаш рет балалық аутизмнің бір түрі ретінде қарастырылатын бұл синдромды сипаттап, баланың когнитивті қабілеттері мен әлеуметтік дағдылар арасындағы алшақтыққа назар аударды. Аспергер синдромы бар балалардың интеллектуалдық деңгейі әдетте қалыпты немесе жоғары болғанымен, олардың қарым-қатынас жасау, эмоцияларды түсіну және басқа адамдармен өзара әрекеттесу дағдылары елеулі қиындықтар тудыратыны анықталды. [4]

Кейбір жағдайда баланың жасына байланысты Аспергер синдромы бар балаларды аутизм спектріндегі жоғары интеллекті бар балалардан ажырату қиынға соғады. Сол себепті Аспергер синдромы аутизмнің жоғары функциялы түрі ме, әлде жеке ауру ма деген пікірталастар бар. Аспергер синдромы бар балалар көбінесе 4 жасқа дейін анықталмайды, өйткені осы жаста балалар бақшадағы құрдастарымен әлеуметтік қарым-қатынаста қиындықтар басталады. [5] Кейбіреулер Аспергер синдромын аутизмнің жеңіл түрі деп санайды. Диагностикалық критерийлерге сәйкес, Аспергер синдромы бар балалар 2 жасында жеке сөздерді, ал 3 жасында сөйлемдерді қолдана бастайды. Бұған қоса, оларда когнитивті дамудың, өзін-өзі күту дағдыларының, бейімделу мінез-құлықтарының немесе қоршаған ортаға деген қызығушылықтың клиникалық тұрғыдан айтарлықтай кешеуілдеуі болмайды. Аспергер синдромы бар адамдардың өмір сүру болжамы аутизммен ауыратындарға қарағанда әлдеқайда жақсы. Көпшілігі жоғары білім алып, табысты жұмысқа орналасып, үйленіп, қоғамда белсенді мүшелер ретінде өмір сүре алады. [6] Кейбір адамдар Аспергер синдромын түзету немесе емдеу қажет жағдай деп санамай, өзін өзгелерден бөлек, бірақ мүгедек емес ретінде қабылдағанды жөн көреді. Аспергер синдромы бар көптеген адамдарды айналасындағылар «баяу», «жалқау», «салғырт» деп қабылдайды. Алайда ерекше ынтасы мен мотивациясы болған жағдайда, олар басқалар шаршаған кезде де жұмыс істей беретін жоғары энергияға ие. Бұл физикалық және интеллектуалдық міндеттерге де қатысты. Қызықты мақсат пайда болғанда, оны жүзеге асыруға деген жігерлігі жоғары деңгейге жетеді. Мұндай адамдарды еңбекқор немесе маниакальді деп қабылдайды. [7] Ұзақ мерзімді бақылаулар әдетте патологиялық гиперактивтіліктің жоқтығын көрсетеді. Бірақ сирек жағдайларда маниакальді гиперактивтілік орын алуы мүмкін. Аспергер синдромы бар адамдардың бір бөлігі бейқам болса, басқалары керісінше, мінсіздікке ұмтылады, ал үшінші топта аралас сипат бар. Мінсіздікке ұмтылатындар мен аралас типтегілер ғылым мен техника саласында табандылық пен дәлдікке деген жоғары талаптарының арқасында үлкен жетістіктерге жете алады. [8]

Қызығы сол, Аспергер синдромы бар адамдар баяу есейгенімен, сондай-ақ баяу қартайды. Ересек жасқа жеткенде олардың көпшілігі биологиялық жасынан әлдеқайда жас

көрінеді. Олардың қолдары мен беттері ерекше тегіс болып қалады — уақыт оларға еш әсер етпегендей. Бала күнінде олар өз жасынан ересек көрінсе, өсе келе «наивті», «жас», немесе «балаша» көрінетіні жиі байқалады.[9]

Көрсеткіш	Мәні	Дереккөз
Аутизммен тіркелген балалар саны	7,000-ға жуық бала	Қазақстанның статистика комитеті
Жыл сайынғы жаңа диагноздар саны	Жылына 400-500 жаңа жағдай	ҚР Денсаулық сақтау министрлігі
Арнайы орталықтар саны	35 аутизммен балаларды қолдау орталығы	«Ашық әлем» қоры
Анықтау деңгейі	Ерте диагностика арқасында өсіп келеді	Инклюзивті білім беру орталығы
Негізгі мәселелер	Мамандандырылған кадрлардың жетіспеушілігі	Инклюзивті білім беруді қолдау ұйымдары

Кесте 1- Қазақстандағы аутизм статистикасы

Аспергер синдромы бар балалар мектепте шеттетіліп, буллингтің құрбаны болу қаупіне ұшырайды. Олардың мінез-құлық ерекшеліктері, қарым-қатынас жасау тәсілдері, достықты орнатып, оны сақтай алмауы басқа балаларды олардан аулақ ұстауға мәжбүрлейді. [10] Франциялық зерттеушілер жазғандай, құрдастарымен қарым-қатынас балалар мен жасөспірімдер үшін өте маңызды. Достық эмоциялық байланыс қалыптастырады, қарым-қатынас дағдыларын дамытады, қолдауды сезінуге және басқаларға жанашырлық танытуға үйретеді. Аспергер синдромы бар балаларға бұл өте қиын. Олар нақты, айқын ережелері бар ойындарды артық көреді және қарым-қатынас жасауды қажет етпейтін әрекеттерге ұмтылады.[12] Аутистерге қарым-қатынастың дауыстың үні, ым-ишаралар, бет-әлпет, дене тілі сияқты сипаттамаларын түсіну қиын. Олар сөздерді тура мағынада түсінеді, әзілдерді ұғына бермейді және жиі әңгімеге орынсыз араласып кетеді. Оларға стереотипті мінез-құлық, жасанды интонация, оқшаулану және ерекше қызығушылықтар тән. [16] Кембридж ғалымдарының зерттеулері көрсеткендей, Аспергер синдромы бар ересектерде суицидтік ойлар сау адамдарға және психозбен ауыратын пациенттерге қарағанда әлдеқайда жиі кездеседі. Зерттеу барысында 374 ересек адамға (256 ер адам және 118 әйел) Аспергер синдромы диагнозы қойылған. Сауалнамаға қатысқан 367 адамның 243-і (66%) суицидтік ойлары туралы хабарлаған, 365 адамның 127-і (35%) өз-өзіне қол жұмсауды жоспарлағанын немесе тырысқаны туралы айтқан, ал 368 адамның 116-сы (31%) депрессиямен күрескен.[19]

2. Әдебиетке шолу.

Зерттеулер көрсеткендей, әлеуметтік медиа платформалары аутизмге шалдыққан балалардың әлеуметтік дағдыларын жетілдіруге көмектеседі. Мысалы, YouTube немесе TikTok арқылы балалар өздерін қызықтыратын тақырыптарды қарап, өздерінің шығармашылықтарын дамыта алады[7]. Сонымен қатар, Facebook пен Instagram сияқты платформаларда арнайы топтар құрылады, бұл балалар мен олардың ата-аналарына бір-бірімен тәжірибе алмасуға мүмкіндік береді. Аспергер синдромын зерттеу Ганс Аспергердің жұмысымен басталды, ол алғаш рет әлеуметтік өзара әрекеттесудегі қиындықтар және терең, нақты қызығушылықтар сияқты ерекше мінез-құлық ерекшеліктері бар балалар тобын анықтады. Кейінгі онжылдықтарда синдром жеке бұзылыс ретінде қарастырылды, бірақ аутизм бойынша зерттеулердің дамуымен оның ASD-ге жататындығы туралы мәселе туындады. Аутизм мен Аспергер синдромының арасындағы ұқсастықтарды көрсететін көптеген зерттеулер бар, мысалы, вербалды емес қарым-қатынаста қиындықтар, қызығушылықтардың шектелуі және қатаң ойлау. Дегенмен, Аспергер синдромының ерекше белгісі - тілдің кешігуі және қалыпты когнитивті дамудың болмауы. Кейбір зерттеушілер Аспергер синдромын жоғары жұмыс істейтін аутизмнің бір түрі деп санайды,

ал басқалары оны жеке ауру ретінде ажыратуды талап етеді.

Аутизм

Қала	Әлеуметтендіру бағдарламалары	Позитивті әсерлер
Нұр-сұлтан	55	70
Шымкент	50	65
Қарағанды	42	58
Ақтөбе	38	50
Түркістан	35	48
Атырау	30	40
Павлодар	40	55
Ақтау	30	45
Тараз	40	52
Алматы	60	75

Created with Datawrapper

Сурет 1 – Аутизмнің әлеуметтену бағдарламаларының пайыздық көрсеткіші

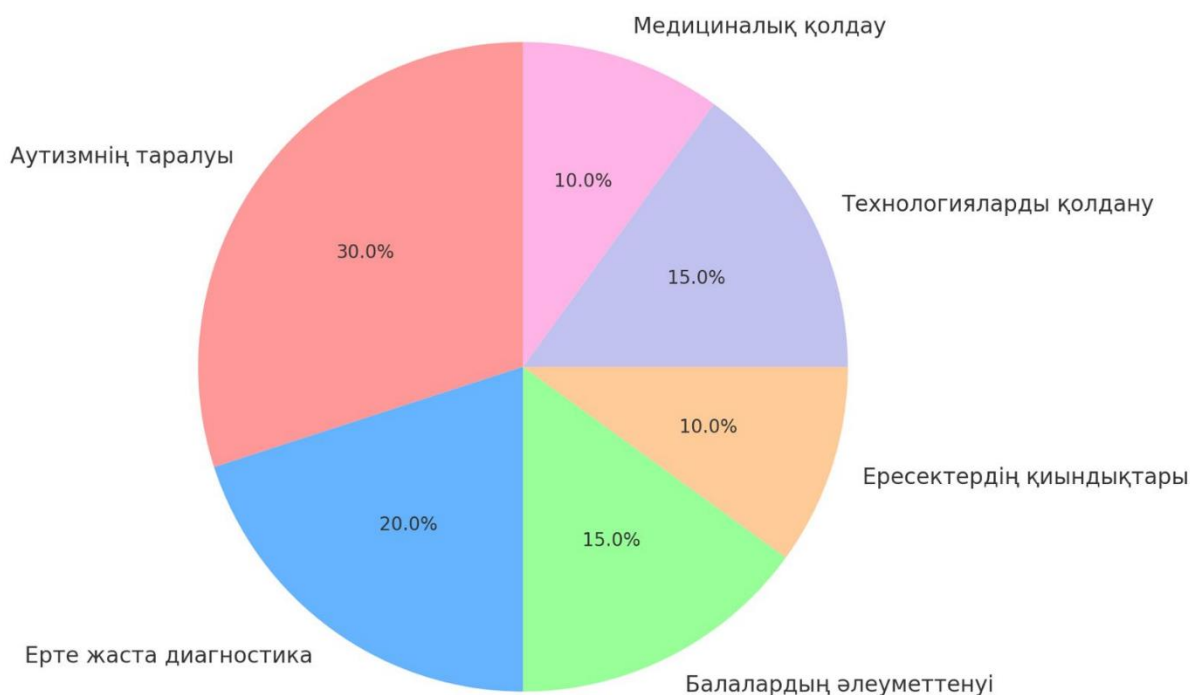
Осы қайшылықтарға қарамастан, көптеген зерттеулер бұл диагнозы бар адамдар үшін әлеуметтену негізгі мәселе болып қала беретінімен келіседі. Аспергер синдромы бар балалар мектепте қорқыту мен оқшаулануды жиі сезінеді, ал ересектер қарым-қатынас орнатуда қиындықтарға тап болады. Жақында жүргізілген зерттеулер әлеуметтік медиа Аспергер ауруы бар балаларды әлеуметтендіру үшін пайдалы құрал бола алатынын көрсетті, бұл оларға жайлы ортада араласуға көмектеседі.[27]

3. Әдістер.

Аспергер синдромы және оның әлеуметтену процесіне әсері туралы әдеби шолу жасау үшін заманауи және өзекті деректерге негізделген дереккөздерді мұқият іріктеу қажет болды. Әдебиеттерді іздеуде Google Scholar, PubMed, ERIC (Education Resources Information Center) және PsycINFO сияқты мамандандырылған дерекқорлар қолданылды. Соңғы 10 жылда жарияланған мақалалар диагностика мен емдеудің қазіргі тәсілдерін ескере отырып таңдалды. Мета-талдауларға, жүйелі шолуларға және клиникалық зерттеулерге артықшылық берілді. Сонымен қатар, әртүрлі елдердегі Аспергер синдромын қабылдау мен диагностикалаудағы мәдени айырмашылықтарды сипаттайтын дереккөздер қаралды. Таңдау дереккөздердің беделіне, сілтемелер мен пайдаланылған зерттеу әдістеріне негізделген.[6]

Талдау әдістері Аспергер синдромын диагностикалау мен емдеудің әртүрлі тәсілдерін сынды және салыстыруды, сондай-ақ оның әлеуметтік аспектілерін қарастыруды қамтиды. Өмір бойы әлеуметтенудегі өзгерістерді анықтау үшін диагнозы бар балалар мен ересектердің зерттеу деректері ескерілді.[21]

Аутизм бойынша зерттеулердің негізгі аспектілері



Сурет 2 - Аутизммен ауратын балалардың негізгі зерттеу аспектісі

4. Талқылау.

Қарау негізінде бірнеше маңызды қорытындылар жасауға болады. Біріншіден, Аспергер синдромы аутизмге ұқсастығына байланысты медициналық қоғамдастықта даулы тақырып болып қала береді, бірақ оның ерекше мінез-құлық және әлеуметтік сипаттамалары оны ерекше қызығушылық тудырады. Екіншіден, осы синдромы бар тұлғалардың әлеуметтену мәселесі одан әрі зерттеуді және арнайы қолдау бағдарламаларын әзірлеуді талап етеді.[30]

Болашақ зерттеулер Аспергер синдромының ерте диагностикасына көбірек көңіл бөлуі керек, себебі бұл болжамды жақсартып, балалардың жас кезінен әлеуметтік дағдыларды дамытуға көмектесуі мүмкін. Сондай-ақ осы диагнозы бар балалардың өмір сапасын жақсарту үшін технологияларды, соның ішінде әлеуметтік желілерді пайдалануды зерттеуді жалғастыру маңызды.[18]

5. Қорытынды.

Әлеуметтік медиа аутизмі бар балалар үшін әлеуметтенудің маңызды құралы ретінде танылып отыр. Олар бұл платформалар арқылы өздерінің әлеуетін ашып, қоғамға кірігу процестерін жеңілдеті алады. Дегенмен, әлеуметтік медианың тиімділігі жеке көзқарас пен арнайы әзірленген әдістемелерді талап етеді, сондықтан ата-аналар мен мұғалімдер бұл процесті бақылап, бағыттауы керек.[25]

Әлеуметтік медианың аутизмге шалдыққан балаларға тигізетін әсерін түсіну үшін, олардың ақпарат қабылдау және өңдеу ерекшеліктерін ескерген жөн. Аутизмге шалдыққан балалар әдетте әлеуметтік дағдыларды меңгеруде қиындық көреді, бұл олардың қоршаған ортамен өзара әрекеттесуін шектейді. Әлеуметтік медиа бұл балалар үшін қарапайым әлеуметтік жағдайларға қарағанда қолайлырақ болуы мүмкін, себебі олар өз уақытында және ыңғайлы форматта жауап қайтаруға мүмкіндік алады. Сонымен қатар, бұл платформалар олардың қызығушылықтарын іске асырып, жеке мүдделерін табуға көмектеседі.[9] Мәселен, әлеуметтік медида аутизмге байланысты қауымдастықтар мен арнайы топтар бар, олар бұл балаларға қолдау көрсетіп, оларға қоғаммен тығыз байланыста болуға ықпал етеді.

Әлеуметтік медианың әлеуметтену процесінде маңызды рөл атқаруының тағы бір аспектісі — ол балалардың қоғаммен жанама түрде байланысқа түсу мүмкіндігі. Әлеуметтік медианың қауіпсіздігі мен бейресмилігі балаларға өздерін ыңғайлы сезінуге және қарым-қатынаста сенімді болуға мүмкіндік береді. Аутизмге шалдыққан балалар үшін өздерін қоғамның бір бөлігі ретінде сезіну өте маңызды, және бұл процесс олардың болашақтағы әлеуметтік өміріне оң әсерін тигізуі мүмкін.[13]

Список использованных источников :

1. Subtyping the Autism Spectrum Disorder: Comparison of Children with High Functioning Autism and Asperger Syndrome С. 25-67.[Электронды ресурс]
<https://link.springer.com/article/10.1007/s10803-018-3689-4>
2. Assessing challenging behaviors in children with autism spectrum disorders: A review С. 59-87
<https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0891422206000734>
3. Кристофер Гиллберг: "Особые способности и навыки людей с синдромом Аспергера" С. 57-67.[Электронды ресурс]
4. "My greatest joy and my greatest heart ache:" Parents' own words on how having a child in the autism spectrum has affected their lives and their families' lives С. 257-267.
<https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S1750946709000051>
5. "We're tired, not sad": Benefits and burdens of mothering a child with a disability С. 7-10.[Электронды ресурс]
<https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0277953606004369>
6. Wing, L. "The Autistic Spectrum: A Guide for Parents and Professionals"
Лондон: Constable & Robinson, 2001. – 320 с. руководство для родителей по поддержке детей с аутизмом.
7. Хэппи, Ф. "Аутизм: методы диагностики и коррекции" (Happé F. "Autism: Diagnostic and Treatment Methods") с. 112–152 – диагностика и особенности различных методов терапии.
8. Фолькмар, Ф., Лорд, К. "Аутизм и расстройства аутистического спектра" (Volkmar F., Lord C. "Autism and Pervasive Developmental Disorders. с. 150–190 – современные подходы к диагностике и лечению РАС.
9. 1. Атвуд, Т. (2007). Синдром Аспергера: Руководство для родителей и специалистов. С. 408
10. Барон-Коэн, С. (2013). Аутизм и синдром Аспергера. С. 256-258
11. Грандэн, Т., & Даффи, К. (2014). Мозг аутиста: Как мыслит человек с аутизмом и почему это важно для всех нас. С. 320-360
12. Клин, А., Фолкмар, Ф. Р., & Спэрроу, С. С. (Ред.). (2000). Синдром Аспергера. С. 368
13. Фрит, У. (2008). Аутизм: Объясняя загадку (2-е изд.) С. 336
14. Винг, Л. (1996). Аутичный спектр: Руководство для родителей и профессионалов. С. 240-245
15. Хаппе, Ф. (1994). Аутизм: Введение в психологическую теорию. С. 196
16. Хоулин, П., & Асгариан, А. (1999). Диагностика аутизма и синдрома Аспергера: результаты опроса 770 семей. Развитие медицины и детской неврологии, 41(12), С. 834-839
17. Волькмар, Ф. Р., Клин, А., & Полс, Д. (1998). Синдром Аспергера. Американский журнал психиатрии, 155(9), 1159-1164. С. 6-7
18. Гиллберг, К. (2002). Справочник по синдрому Аспергера. С. 280-287
19. Бардышевская М.К. Аутизм в современном социальном контексте // Аргументы и факты. 2013. 17 мая. С.35-40
20. Никольская О.С., Баенская Е.Р., Либлинг М.М. Аутичный ребенок. Пути помощи. М.: Теревинф, 2010. С. 288
21. Уиндер С. и др. На «ты» с аутизмом. М.: Теревинф, 2013. С. 510
22. Аутичный ребенок: пути помощи. М.: Теревинф, 1997. С. 342
23. Баенская Е. Р. Особенности раннего аффективного развития аутичного ребенка в возрасте от 0 до 1,5 лет // Дефектология, 1995. № 5. С. 76-83.

24. Баенская Е. Р. Особенности раннего аффективного развития аутичного ребенка в возрасте от 0 до 1,5 лет // Альманах ИКП РАО, 2001. С. 3-5
25. Башина В. М. Ранний детский аутизм // Исцеление. М., 1993. С. 154-165.
26. Богдашина О. Что такое аутизм? Горловка, С.19-95
27. Бойченко А. Заколдованные принцы. А вы боитесь быть счастливыми? С. 3-7
28. Бычкова Е. Дети дождя: все об аутизме // Няня, 2001. С.12
29. Жуков Д. Е. Центральные личностные функции у родителей детей с синдромом РДА // Биопсихосоц. парадигма медицины и её влияние на развитие психоневрологич. науки и практики: Мат-лы науч.-практ. конф. молодых ученых. СПб. 28 февраля - 3 марта 2002 г. СПб.: Изд. НИПНИ им. В. М. Бехтерева, 2004. С. 244
30. Жуков Д. Е. Особенности картины мира детей с аутизмом // Психосоциальные проблемы психотерапии, коррекционной педагогики, спец. Психологии. С. 271

Персоналды таңдау және іріктеу

Жұманова. Г

Алматы Менеджмент Университеті

Аннотация.

Мақала компаниялардың кадрларды іріктеу кезінде кездесетін негізгі мәселелерін қарастырады және оларды жеңудің практикалық шешімдерін ұсынады. Үміткерлерді жеткіліксіз даярлау, шектеулі ресурстар мен уақыт шектеулері, компанияның күтулері мен мәдени аспектілеріне сәйкес келмеу сияқты аспектілер талқыланады. Мақалада кадрларды іріктеудегі заманауи тенденциялар мен озық тәжірибелер талданады, сонымен қатар жеке кадрларды іріктеу процестеріне шешімдерді енгізудің нақты қадамдары ұсынылады.

Кілтті сөздер: Персонал таңдау, персонал іріктеу, кадрлар, іріктеу процессі, қызметкерлер, менеджер, HR.

Abstract.

The article discusses the main problems faced by companies in the selection of personnel and offers practical solutions to overcome them. Aspects such as insufficient training of candidates, limited resources and time limits, and non-compliance with the company's expectations and cultural aspects are discussed. The article analyzes modern trends and best practices in personnel selection, and also offers specific steps for implementing solutions in individual personnel selection processes.

Key words: Personnel Selection, Personnel Selection, Personnel, Selection Process, personnel, manager, HR.

Аннотация.

В статье рассматриваются основные проблемы, с которыми компании сталкиваются при подборе персонала, и предлагаются практические решения для их преодоления. Обсуждаются такие аспекты, как недостаточная подготовка кандидатов, ограниченные ресурсы и временные ограничения, а также несоответствие ожиданиям и культурным аспектам компании. В статье анализируются современные тенденции и передовой опыт в подборе персонала, а также предлагаются конкретные шаги по внедрению решений в процессы подбора персонала.

Ключевые слова: Подбор персонала, подбор персонала, персонал, процесс отбора, персонал, менеджер, HR.

1. Кіріспе

Мақаланың мақсаты - персоналды таңдау кезінде компаниялар мен ұйымдардың алдында тұрған маңызды мәселелерді жариялау, сондай-ақ осы проблемаларды тиімді жеңу үшін егжей-тегжейлі және пысықталған шешімдерді ұсыну. Мақаланың бір бөлігі ретінде біз үміткерлердің жеткіліксіз дайындығын, шектеулі ресурстар мен уақыт шектеулерін, компанияның күтулері мен мәдени аспектілерінің сәйкессіздігін және сұхбат процесінің жеткіліксіз тиімділігін қоса алғанда, бірақ онымен шектелмей, көптеген мәселелерді талдайтын боламыз.

Сонымен қатар, осы мәселелерді шешуге көмектесетін әртүрлі тәсілдер мен әдістерді қарастырамыз, соның ішінде үміткерлерді тарту процесін жақсарту, таңдауды, автоматтандыру және оңтайландыру үшін инновациялық технологиялар мен құралдарды енгізу және үміткерлерді бағалаудың дәлірек және түсінікті критерийлерін әзірлеу.

Мақаланың мақсаты сонымен қатар басқарушы персоналдың, HR мамандарының және кадрларды іріктеу процесімен айналысатын кез келген адамның хабардарлығы мен құзыреттілігін арттыру болып табылады, осылайша олар өз компаниясына немесе ұйымына білікті қызметкерлерді іріктеудің тиімді және тиімді процесін қамтамасыз ете отырып, ұсынылған стратегиялар мен әдістерді өз жұмысында сәтті қолдана алады.

1. Тақырып өзектілігін анықтау;
2. Қызметкерлерді іріктеуге байланысты негізгі мәселелерді, соның ішінде олардың себептері мен ұйымның салдарын егжей-тегжейлі зерттеу;
3. Оқырмандар жалдау процестерін жақсартудың мүмкін жолдарын түсінуі үшін қызметкерлерді таңдаудағы заманауи тенденциялар мен ең жақсы тәжірибелерді талқылау;

4. Персоналды басқару саласындағы сарапшылардың зерттеулері мен тәжірибесіне негізделген әр мәселеге нақты және практикалық шешімдер ұсыну;
5. Ұсынылған шешімдерді нақты өмір мысалдарымен қолдау және олардың нақты жағдайлардағы әлеуетті тиімділігін көрсету;
6. Ұсынылған шешімдерді өздерінің кадрларды іріктеу процестеріне енгізу үшін нақты қадамдар мен ұсыныстар беру;
7. Ұйымның жетістігі үшін персоналды тиімді таңдаудың маңыздылығын атап өтіп, автордың қызметкерлерді жалдау мәселелерін шешуге көмектесуге дайын екендігін атап өтіп, түйіндеме мақаласын жасау.

2. Әдебиетке шолу

Бұл тақырыптың өзектілігі қазіргі нарық жағдайында персоналды іріктеудің сапасы ұйым жұмысындағы маңызды факторға айналды. Әрбір ұйым бәсекеге қабілетті болып қалу үшін бос орынға көптеген үміткерлердің ішінен ең жақсы және дайындалған қызметкерлерді анықтауы керек. Барлық үміткерлердің ішінен нақты жұмыс үшін ең қолайлы және қажетті таңдау ұйымның табысының негізі болып табылады. Кадрларды іріктеу және оларды одан әрі оқыту проблемасымен әр ұйым соқтығысады, бірақ оны барлық ұйымдар басқаша шешеді.

Персоналды іріктеу - кадрларды басқарудағы өте маңызды және жауапты сәт нақты адамдарға, олардың біліміне, құзыреттілігіне, біліктілігі мен уәдмесіне байланысты. Қызметкерлерді іріктеу кезіндегі қателіктер теріс әсер етуі мүмкін.

Іріктеу-үміткердің жеке басын зерттеу және оның білімінің, іскерлігінің, дағдыларының, кәсіби маңызды қасиеттерінің сәйкестігі туралы шешім қабылдау процесі және нақты қызметтің денсаулығы.

Персоналды іріктеу-персоналды басқару қызметіндегі жауапты кезең. Бұл кәсіпорын немесе ұйым бос орынға іріктеу критерийлеріне сәйкес келетін бір немесе бірнеше өтініш берушілердің ішінен ағымдағыларды ескере отырып таңдайтын процесс қоршаған орта жағдайлары. Іріктеудің негізгі мақсаты-ең қолайлы жұмысшыларды алу астында кәсіпорын орындайтын жұмыс сапасының стандарттары. Персоналды іріктеу процесінде кәсіби және жеке мүмкіндіктерді, үміткердің жұмысты қалай сапалы орындайтынын талдау қажет, ол мүмкін болашақта компанияға дәл осы лауазымға сәйкес келетін-келмейтінін беріңіз.

3. Әдістері

Персоналды іріктеу кез-келген ұйымның персоналды басқару жүйесінің маңызды бөліктерінің бірі, білікті мамандарды тарту және бәсекеге қабілеттілікті сәтті қолдау. Бұрын ұйымдардың артықшылығы соңғы технологиялар, жабдықтар, қызмет көрсету сапасы болды. Қазір ұйымның артықшылығы жоғары білім деңгейі, аналитикалық ойлау қабілеті жеткілікті құзыреттілік деңгейі, сондай-ақ кәсіби және жеке мүмкіндіктері бар қызметкерлер болды. Ұйым қызметінің одан әрі дамуы көбіне байланысты қызметкерлерді сапалы іріктеуден.

Кадрларды іріктеу проблемаларының күрделілігі қазіргі уақытта үміткерлерді анықтау әдістерінің айтарлықтай саны бар, олардан бизнес мамандары өсе алады, бірақ осы әдістердің қайсысы ең тиімді екенін анықтау қиын. Бұл көптеген объективті және субъективті факторлар. Персонал таңдау және іріктеу барсыныда кездесетін негізгі мәселелер:

1. Іріктеумен айналысатын ұйым қызметкерлерінің біліктілігі, тәжірибе, білім, құзыреттілік деңгейі жеткіліксіз болуы;
2. Персоналды іріктеу кезінде тестілеу кезеңінің болмауы;
3. Қызметкерлерді іріктеу кезінде лауазым талаптарына байланысты нақты әзірленген критерийлер жоқ. Персонал маманы болашақ қызметкер туралы өзінің идеясына назар аударады, себебі ұйымда мінсіз жұмысшының дамыған портреті жоқ;
4. Кадрлардың жоғары айналымына байланысты кадрларды іріктеу әдістерін жетілдіру үшін қаржылық ресурстар жетіспейді.

4. Талқылау

Іріктеу мақсаты - бос орынға үміткерлердің ішінен ең жақсы және кәсіби дайындалған

үміткерді анықтау. Ол үшін ең тиімді жиынтықты анықтау керек оның жұмыс талаптарын орындау қабілетін өлшеу әдістері мен әдістері.

- 1-мәселе. Іріктеумен айналысатын ұйым қызметкерлерінің біліктілігі, тәжірибе, білім, құзыреттілік деңгейі жеткіліксіз болуы

Шешім: Ұйым қызметкерлерінің жұмысын талдау қажет. Таңдау кезінде жұмыс тәжірибесі бар кәсіби менеджерлерді қолданыңыз. Мұндай менеджер өткен жұмыс орындарындағы тәжірибесіне сүйене отырып, қызметкерлердің сипаттамаларын анықтай алуы керек. Сондай-ақ, кадрлар менеджерін оқуға жіберуге болады, бұл кадрларды іріктеу саласындағы білім мен дағдыларды арттырырады.

- 2-мәселе. Персоналды іріктеу кезінде тестілеу кезеңінің болмауы

Шешім: тесттердің үш түрін әзірлеу қажет: кәсіби білім мен дағдыларға, интеллект пен басқа қабілеттердің даму деңгейіне, белгілі бір жеке қасиеттердің болуы мен көріну дәрежесіне. Тестілеу үміткердің қазіргі кездегі жағдайын және және болашақ лауазымы ұйымның ерекшеліктерін ескере отырып бағалауға мүмкіндік береді

- 3-мәселе. Қызметкерлерді іріктеу кезінде лауазым талаптарына байланысты нақты әзірленген критерийлер жоқ. Персонал маманы болашақ қызметкер туралы өзінің идеясына назар аударады, себебі ұйымда мінсіз жұмысшының дамыған портреті жоқ;

Шешім: әр лауазым үшін құзыреттілік картасын жасау қажет. Карта қызметкерлерде ұйымның тиімді қызметі үшін қажетті қасиеттердің, білімдердің, дағдылардың болуын болжайды. Құзыреттілік картасын әзірлеу кезінде қызметкерлерге қажетті лауазымға қойылатын барлық қажетті талаптарды үш топқа біріктіруге болады: кәсіпқойлық (білім, жұмыс тәжірибесі, кәсіби дағдылар), тұлғааралық дағдылар (топта жұмыс істеу, адамдармен қарым-қатынас орнату, сенімді коммуникациялар), жұмыс процестері (өзін-өзі дамыту, нәтижеге назар аудару, сапаға бағдарлау).

- 4-мәселе. Кадрлардың жоғары айналымына байланысты кадрларды іріктеу әдістерін жетілдіру үшін қаржылық ресурстар жетіспейді.

Шешім: компания персоналды іріктеу әдістерін дамытып, дамыта алуы үшін қолда бар қызметкерлерді мынадай тәсілдермен ынталандыру қажет: психологиялық қолдау, тамақтану талондарын ұсыну компания есебінен персоналды оқыту және аттестаттау, төлімгерлік, жалақыны уақтылы төлеу.

Кадрларды іріктеу оның сапасы, тиімділігі негізділігі, кадр саясатының негізгі элементі, тұрақты өмір сүрудің кепілі, ұйымның экономикалық дамуы, тұрақтылық көрсеткіші, компанияның имиджін қалыптастыратын кілттердің бірі. Бірқатар проблемалардың болуына қарамастан, оларды шешу бойынша бұл іс-шаралар шығындар тұрғысынан жүзеге асырылады. Дұрыс іріктелген персонал компанияға қойылған мақсаттар мен міндеттерді табысты іске асыруға, бәсекелестердің, қызметкерлер мен клиенттердің алдында тиімді және бәсекеге қабілетті қалуға мүмкіндік береді.

Қонақжайлылық сефрасындағы іріктеу процессі

Қонақ үй бизнесі қызмет көрсету саласы ретінде өз қызметкерлеріне өте тәуелді. Жалдау және іріктеу әдістері қонақүйлер үшін тиімді және өнімді жұмыс күші құру бағытында маңызды бастапқы нүкте болып табылады. Кәсіпорынның жақсы жұмыс істеуінің негізгі факторы - адам факторы. Сондықтан, ең жақсысын таңдау үшін жақсы маман таңдау керек, ол кәсіпорынның өсуіне және дамуына көмектеседі. Хедхантинг - мамандығы және кәсібилік деңгейі бойынша кадрларды, негізгі және сирек қызметкерлерді іздеу және іріктеу бағыттарының бірі. Яғни, ең білікті жұмысшылар бас аңшылардың назарына түседі. Таңқаларлық емес, мұндай қызметкерді өз командасына алу үшін жақсы менеджер болу жеткіліксіз. Сондықтан әлемде осындай қызметкерлерді таңдауға үйрететін мамандандырылған фирмалар немесе тұлғалар бар. Жаңа технологиялардың дамуына байланысты персоналға қойылатын талаптар жыл сайын артып келеді. Табысты болу үшін кәсіпорындар экономикалық ортадағы өзгерістерге "икемді" жауап беруі керек, нарық не талап ететініне байланысты өндіріс көлемін ұлғайта немесе азайта алуы керек.

АҚШ-тағы Хедхантинг компаниялары "top grading" әдісін қолданады (ең жақсысын таңдау). Бәсекеге қабілетті және бәсекеге қабілетсіз компаниялардың айырмашылығы - бұл кәсіпорындардың білікті жұмысшыларды қаншалықты тез табуы немесе жоғарылатуы емес. Сондықтан мейрамхана саласындағы кадрлардың үлкен айналымына байланысты хедхантинг компаниялары сұранысқа ие

Қызметкерлерді іріктеудің жеті әдісі бар:

- Screening
- Executive search
- Headhunting
- Selection recruitment
- Executive recruitment
- Graduate recruitment
- Permanente recruitment

Осы әдістердің әрқайсысының өзіндік ерекшелігі бар, берілген зерттеу хедхантингті зерттейді.

Лауазымға дұрыс кандидатураны таңдау үшін хедхантер нарық динамикасын, оның даму тенденцияларын, еңбек шарттарындағы өзгерістерді, жалақы деңгейін, бәсекеге қабілетті нарықты, әртүрлі салалар мен салалардағы персоналға қойылатын талаптардың өзгеруін, біздің жағдайда мейрамхана бизнесі саласын зерттеуі керек. Маркетинг тұрғысынан хедхантинг қызметі бәсекеге қабілеттілікті қамтамасыз етеді

Сыртқы факторларды анықтаудан әрі қарай ішкі факторларды анықтауға көшеміз, яғни ең күшті үміткерлерді зерттеу қалай жүзеге асырылады. Бастапқы кезең кандидаттарға қойылатын талаптар мен критерийлер тізбесін құру болады. Бұл тізімге жеке сипаттамалар да кіреді, бұл қасиеттер қызметкердің лауазым ерекшелігіне сәйкес келетіндігін тексеру үшін қажет. Осындай критерийлердің көмегімен хедхантер персоналдың сапасы туралы, яғни жұмыста қажет болатын ерекше белгілер туралы біледі. Осы критерийлерге сүйене отырып үміткерге ұсынылған бағалау жүргізіледі

Сондықтан компанияларда өздеріне қажет персонал табудың бірнеше нұсқасы бар:

- хедхантердің қызметтерін пайдалану;
- кандидатпен өз бетінше әңгіме жүргізу, кадрларды іріктеу сайтында алдын-ала сұранысты түсіндіре отыра немесе вакансияны баспа басылымдарына шығару арқылы.

Жоғарыда айтылғандарды қорытындылай келе, кадрларды іріктеу процесінде үміткердің вакансияға деген қызығушылығы мен оның құзыреті ескерілуі керек екенін атап өткен жөн. Қызметкерлерді іріктеу - оңай процесс емес, оны кәсіби білімді, жеке қасиеттерді, қызығушылықтар мен өмірбаяндардың ұқсастығын ескере отырып жасау керек. Таңдаудың маңызды элементі - басшылықтың жаңа қызметкерлердің мүмкіндіктерін дұрыс бағалай білуі, сондай-ақ алдына мақсат қоя алатын үміткерлерді таңдау.

«HeadHunters» қосымшасы Қазақстанда

Хедхантерс – Қазақстанда ең көп тараған және ең көп сұранысқа ие жұмыс іздеу және кадрлар іріктеу қосымшасы. Қазіргі таңда, қосымшада 5 221 432 түйіндеме, 46 230 вакансия және 106 224 компания тіркелген.

«Хедхантерс» қосымшасына анализ:

- 15 жыл ішінде hh.kz сайтында 2 934 204 түйіндеме, 1 548 445 бос жұмыс орны орналастырылды.
- Бос жұмыс орындарына 122 624 182 жауап, 10 834 783 сұхбаттасуға шақыру жіберілді.
- Бүгінгі күні hh.kz сервисімен Қазақстан бойынша 66 403 компания пайдаланады.
- Ізденуші аудиторияның негізін 26 жастан 35 жасқа дейінгі мамандар құрайды.
- Айына орташа қарау саны - 21 800 000.
- Пайдаланушылардың орташа саны ай сайын – 1 725 000.
- Түйіндеменің ағыны күніне кемінде 1700 құрайды.
- Hh мобильді қосымшасы 2018 және 2019 жылдары "Алтын қосымша" номинациясында екі рет жеңімпаз атанды.
- Қазақстанның, Қырғызстанның және Өзбекстанның 257 қаласында бар.
- 15 жыл ішінде ұжым 3-тен 46 адамға дейін өсті!

5. Қорытынды

Қорытындылай келе, қызметкерлерді тиімді таңдау кез-келген ұйымның жетістігінде шешуші рөл атқарады. Команданы құру кезінде HR мамандары мен басшыларының

алдында тұрған күрделі мәселелер қарастырылып, оларды жеңудің практикалық шешімдері ұсынылды. Әрбір компания бірегей екенін есте ұстаған жөн және кадрларды іріктеуге бір өлшемді тәсіл жоқ. Дегенмен, ең жақсы тәжірибелер мен инновациялық тәсілдерге сүйене отырып, ұйымға сәйкес келетін стратегияларды жасауға болады.

Кадрларды іріктеу процесін жақсартуға инвестиция салу - бұл компанияның болашағына инвестиция. Білікті кандидаттарды мұқият және жүйелі түрде іріктеу команданың өнімділігі мен тиімділігін арттырып қана қоймай, ұйымдастырушылық мәдениеттің дамуына және қойылған мақсаттарға қол жеткізуге ықпал етеді.

Қолданылған әдебиеттер

1. Кибанов А.Я. ұйымның персоналды басқару: оқулық/ А. Я. Кибанова. 4 басылыммен., қосымша және қайта өңдеу. М.: Инфра М, 2010. 695 Б.
2. Хайруллина Н. г. персоналды басқарудың құқықтық негіздері: оқу құралы. Тюмень: ТюмГНГУ, 2014. 248 б.
3. Барнякова А. В. ұйымның персоналды басқарудағы персоналды іріктеудің рөлі, 2014. No 4. С. 20
4. Максимова Е. Бағалау немесе қызметкерлерді бағалаудың қандай әдістері бар/ / Қызметкерлермен жұмыс. [Электрондық ресурс]. http://www.hrjournal.ru/articles/oap/oap_1320.html
5. <https://hh.kz/article/28194>
6. <https://cyberleninka.ru/article/n/sistema-otbora-personala-dlya-hozyaystv-gostinichnogo-biznesa/viewer>
7. Рахметулина, Ж. Б. Репутационные риски в банковском секторе Казахстана. - Казахстанский экономический журнал, 2021, № 2. - С. 45-58.
8. Тургинбаева, А. Н. Роль информационных технологий в управлении рисками банков. - Системы управления качеством, 2018, № 3. - С. 55-64.
9. Бланк, И. А. Финансовый менеджмент. - М.: Экономика, 2016. - 400 с.
10. Сорокин, А. П. Управление рисками в коммерческих банках: современные тенденции. - Экономический анализ: теория и практика, 2022, № 1. - С. 12-24.
11. Макарова, Н. В. Риск-менеджмент в банковской сфере: проблемы и перспективы. - Финансы и кредит, 2023, № 1. - С. 35-48.
12. Источник: <https://ranking.kz/rankings/banking-and-finance-rankings/itogi-2023-go-kreditnyy-portfel-kazahstanskih-bankov-sostavil-uzhe-pochti-30-trillionov-tenge.html> (дата обращения 28.05.2024 г.)
13. Ступина М. В. Персоналды басқару негіздері: оқу құралы. Вологда: Вогу, 2014. 111 с.

К вопросу о противодействии недружественным поглощениям компаний.

Истаев А.Ж

Алматы Менеджмент Университет

Аннотация

Недружественные поглощения – это установление полного контроля над предприятием-целью (предприятием-объектом) как в юридическом, так и в физическом смысле вопреки желанию собственника и (или) менеджмента предприятия-цели. Таким образом, основной признак недружественного поглощения – это отсутствие согласия на данную сделку со стороны собственника предприятия-цели [1].

При характеристике данного преступления в современной экономической литературе употребляются такие понятия как «поглощение», «рейдерство», «корпоративный захват». Указанные понятия в свою очередь, можно рассматривать как формы недружественного поглощения [2].

Ключевые слова: Подбор персонала, подбор персонала, персонал, процесс отбора, персонал, менеджер, HR.

Аннотация

Достық емес иемдену-бұл меншік иесінің және (немесе) кәсіпорын менеджментінің қалауына қарсы заңды және физикалық мағынада кәсіпорынның мақсатына (кәсіпорын-объектіге) толық бақылауды орнату. Осылайша, достықсыз иемденудің негізгі белгісі-кәсіпорын иесі тарапынан осы мәмілеге келісімнің болмауы-мақсаттар [1].

Бұл қылмысты сипаттау кезінде қазіргі экономикалық әдебиеттерде "сіңіру", "рейдерлік", "корпоративті басып алу" сияқты ұғымдар қолданылады. Бұл ұғымдар өз кезегінде достықсыз сіңіру формалары ретінде қарастырылуы мүмкін [2].

Кілтті сөздер: Персонал таңдау, персонал іріктеу, кадрлар, іріктеу процессі, қызметкерлер, менеджер, HR.

Abstract

Unfriendly takeovers are the establishment of full control over the target enterprise (object enterprise) both in a legal and physical sense, contrary to the wishes of the owner and (or) the management of the enterprise-the goal. Thus, the main sign of an unfriendly takeover is the lack of consent to this transaction on the part of the owner of the target enterprise [1].

When characterizing this crime, such concepts as "takeover", "raiding", and "corporate takeover" are used in modern economic literature. These concepts, in turn, can be considered as forms of unfriendly absorption [2].

Key words: Personnel Selection, Personnel Selection, Personnel, Selection Process, personnel, manager, HR.

1. Введение

Поэтому указанный фактор риска присутствует в разной степени во многих странах мира, затрагивающий в том числе и рынок слияний и поглощений. Еще одним определением недружественных поглощений является рейдерский захват бизнеса третьими лицами или рейдерство. Рейдерство это общественно опасное правонарушение (преступление), которое негативно отражается на развитии экономики страны, создании благоприятного инвестиционного климата, верховенства закона, размывает юридические и этические основы предпринимательской деятельности. Введение данной нормы в уголовное законодательство РК было продиктовано необходимостью выработки эффективных правовых механизмов защиты интересов как отдельных субъектов предпринимательства, так и в целом экономики страны [3].

Рейдерство прежде всего нарушает пункт 3 статьи 26 Конституции Республики Казахстан так как в соответствии с положениями этого пункта «Никто не может быть лишен своего имущества, иначе как по решению суда. Принудительное отчуждение имущества для государственных нужд в исключительных случаях, предусмотренных законом, может быть произведено при условии равноценного его возмещения» [4].

В соответствии с пунктом 1 статьи 249 Уголовного кодекса Республики Казахстан рейдерство – Незаконное приобретение права собственности на долю участия в юридическом лице, а равно имущества и ценных бумаг юридического лица или установление контроля над юридическим лицом путем умышленного искажения результатов голосования либо воспрепятствования свободной реализации права при принятии решения высшим органом путем внесения в протоколы собрания, заседания, в выписки из них заведомо недостоверных сведений о количестве голосовавших, кворуме или результатах голосования либо составления заведомо недостоверного подсчета голосов или учета бюллетеней для голосования, блокирования или ограничения фактического доступа акционера, участника, члена органа управления или члена исполнительного органа к голосованию, несообщения сведений о проведении собрания, заседания либо сообщения недостоверных сведений о времени и месте проведения собрания, заседания, голосования от имени акционера, участника или члена органа управления по заведомо подложной доверенности, путем нарушения, ограничения или ущемления права преимущественной покупки ценных бумаг, а равно умышленного создания препятствий при реализации права преимущественной покупки ценных бумаг либо путем иного ущемления прав и законных интересов акционера, участника юридического лица при принятии решений общим собранием акционеров, участников или умышленного создания препятствий управлению юридическим лицом либо исполнению решения общего собрания или осуществлению функций исполнительного органа путем удержания учредительных или иных правоустанавливающих документов, печатей юридического лица, повлекшее причинение существенного вреда правам или охраняемым законом интересам граждан или организаций либо охраняемым законом интересам общества или государства [5].

2. Литературный обзор

Законодатель вложил в это определение большинство уголовно наказуемых деяний касающихся рейдерства. Поэтому с учетом положений Конституции и Гражданского законодательства Республики Казахстан следует, что под рейдерством необходимо понимать:

1. незаконное приобретение прав управления, пользования, владения, распоряжения, юридического контроля предприятием (юридического лица) или его долей;
2. умышленное создание препятствий при реализации права преимущественной покупки ценных бумаг либо иные незаконные способы, повлекшие причинение существенного вреда правам или охраняемым законом интересам граждан или организаций.

Под иными незаконными способами необходимо понимать преимущественное право покупки не только ценных бумаг, но и доли юридического лица в соответствии со статьей 216 Гражданского Кодекса Республики Казахстан. Установление юридического контроля - координация, принятие решения, управление юридическим лицом, его имуществом на правовых основаниях. Соответственно: Целью рейдерского захвата является незаконное установление юридического контроля над предприятием (юридическим лицом), его долей [3].

3. Методы

Для противодействия недружественным поглощениям имеется целый ряд юридических мер как внутри компании, так и вне её. В частности, по мнению В.Л. Обыденнова «Мировой практике известно множество защитных мер, которые принимает менеджмент компании с целью противостоять недружественным поглощениям. Такие меры могут быть как превентивными, так и экстренными и зависят от конкретных обстоятельств. Например, внесение изменений в устав общества; приобретение компанией своих же акций – (i) сокращение количества акций в свободном обороте; (ii) оптимизация управления, усложнение схемы владения компанией, изменение корпоративной структуры (перекрестное, кольцевое владение), офшоризация; (iii) квазиказначейские акции (в зарубежной практике квазиказначейские акции не являются голосующими); (iv) дополнительное размещение акций по закрытой подписке; (v)

надлежащее выполнение корпоративных процедур и т.д.» [6, с.19].

4. Результаты

По мнению Д.А. Шевчука рейдерство как захват чужой собственности может осуществляться по-разному. Главное отличие таких операций – их осуществление против воли собственника, работников предприятия или компании, причем целью в большинстве случаев является захват чужой собственности или имущества без надлежащей оплаты за него. Указанный автор приводит следующие виды захвата чужой собственности:

- силовой захват. Для его осуществления привлекаются силовые или исполнительные органы на основе незаконных решений суда или актов государственных органов.

- «долговой захват». Предприятие имеет кредиторскую задолженность перед рейдером, или же – рейдер скупает кредиторскую задолженность предприятия.

- «захват с помощью регистратора». Если независимый регистратор предприятия находится под контролем рейдера, рейдер может спровоцировать серьезные проблемы.

- «дополнительная эмиссия». Рейдер, будучи миноритарным акционером предприятия, инициирует дополнительную эмиссию акций, которую выкупает и увеличивает свою долю.

- скупка акций. Рейдер организует скупку акций предприятия с целью его последующего захвата.

- контроль над менеджментом. Рейдер путем подкупа или угроз вносит в устав предприятия изменения, благодаря которым органы управления предприятия включают в свой состав людей рейдера.

- реприватизационный захват. Будучи миноритарным акционером предприятия, рейдер добивается в судах отмены приватизации, в результате которой контрольный пакет перешел к другому собственнику.

- «юридический террор» – рейдер организует иски к предприятию по любым поводам – начиная от экологической обстановки на предприятии и заканчивая трудовыми спорами, организует предприятию «проблемы» в государственных и правоохранительных органах.

- «информационный террор» – рейдер организует митинги у стен предприятия по любым поводам. Организует информационную кампанию в прессе против предприятия или его собственника [7].

Представители аналитических и консалтинговых кругов подразделяют виды рейдерства на три основные категории:

- Белое, при котором поглощение или слияние осуществляется строго в рамках закона. Единственный способ защиты от такого захвата — его избегание.

- Серое, где формально захват также происходит в соответствии требованиям закона. Однако в этом случае рейдеры предварительно готовят совершенно противозаконную почву.

- Черное, название которого ярко демонстрирует суть данного вида. Такое рейдерство представляет собой печальный отголосок девяностых. Основными методами здесь являются силовое давление, угрозы физической расправы и непосредственное применение физической силы [8].

С учетом вышеизложенного, необходимо отметить, что на современном этапе в большинстве постсоветских стран стало популярным так называемое «серое» рейдерство. Как правило, это захват чужого имущества или бизнеса с использованием государственного административного ресурса на выглядящих вполне законными основаниях.

В Республике Казахстан вопросам противодействия рейдерству уделяется пристальное внимание, так как еще в Послании от 1 сентября 2022 года Президент страны Касым-Жомарт Токаев призвал реформировать предпринимательскую деятельность, сделать ее более прозрачной. Токаев раскритиковал работу госорганов, отметив, что новые поправки не помогают бизнесу. В Республике Казахстан много инспекторов, пытающихся проконтролировать работу предпринимателей. По словам Президента, если рассматривать вопрос комплексно, напрашивается вывод, что инспекции мешают бизнесу

развиваться. Кроме того, по мнению Президента Центра таможенного оформления должны работать по принципу одного окна [9].

Каким образом необходимо противодействовать рейдерским захватам. Указанным автором предлагается три простых шага, а именно: Первый – вовремя заметить подготовку рейдерской операции. Второй – сделать операцию достоянием гласности, сделать ее прозрачной. Чем больше людей – в бизнесе и во власти – узнают, что вы подверглись рейдерской атаке, тем больше проблем вы создадите рейдерам. Наконец, шаг третий – на фоне созданной вами информационной «волны» настойчиво добиваться от властей каких-то действий в вашу защиту. Желательно – действий эффективных [7].

Основными мерами противодействия, по мнению ряда зарубежных и отечественных исследователей являются:

1. Стратегические (превентивные) меры - методы, направленные на создание надежной корпоративной защиты, внедряемые компанией до появления непосредственной угрозы поглощения с целью минимизации рисков рейдерского захвата.

2. Тактические (оперативные) меры - методы защиты, к использованию которых компания-мишень прибегает уже после того, как злоумышленники приступили к действиям. Основная цель - не допустить перехвата контроля над бизнесом в условиях начавшейся криминальной агрессии [10].

По мнению Е. О. Вегнер-Козлова, и А. Д. Большакова к превентивным мерам защиты предприятия от рейдерских захватов относятся:

1. Внесение изменений в учредительные документы предприятия, с целью снижения возможностей рейдера по перехвату корпоративного управления;

2. Создание надежной системы защиты корпоративных сведений.

3. Осуществление постоянного мониторинга внешней среды для того, чтобы своевременно выявить признаки угроз рейдерского захвата.

4. Концентрация всего уставного капитала предприятия в руках небольшого круга доверенных лиц.

5. Постоянная работа с учредителями компании.

Необходима постоянная работа с ними, которая направлена на повышение их заинтересованности в стабильном и устойчивом функционировании предприятия.

6. Отслеживание состояния кредиторской задолженности. Собственнику бизнеса необходимо постоянно следить за состоянием кредиторской задолженности и вести активную адресную работу с кредиторами предприятия.

7. В случае обнаружения попытки рейдерского захвата, необходимо незамедлительно обратиться в правоохранительные органы и уведомить их о факте наличия рейдерства, чтобы они смогли принять соответствующие меры [11].

5. Выводы

Казахстанскими исследователями также, по мнению автора, справедливо отмечается, что «в Казахстане отсутствуют рыночные механизмы, поскольку большинство компаний непубличные, а контроль над компанией является результатом соединения законных и противозаконных средств и методов. Исходя из этого, для начала необходимо совершенствовать законодательство, регулирующее процессы слияния и поглощения, создать благоприятные условия для этого. Иными словами, если следовать зарубежному опыту нужно упростить и некоторые способы узаконить, при этом создать независимую организацию, которая бы выступала незаинтересованным звеном и обеспечивала бы соблюдение прав сторон. В совокупности с этими механизмами постановка системы корпоративного управления, повышение прозрачности и открытости деятельности компаний, рост профессионализма и управленческой дисциплины менеджеров позволит стабилизировать ситуацию» [12.с.50].

На основе вышеприведенных мнений допустимо определить, что наиболее адекватными мерами противодействия рейдерским захватам следует обозначить следующие:

- Четкое законодательное закрепление вопросов регистрации акционерного капитала и процессов передачи прав на те или иные сделки с акциями или долями компаний, исключаящее двойное толкование или неправильное применение и особое

регулирование регистрационных действий уполномоченных органов при смене акционеров с признаками рейдерского захвата бизнеса.

- Введение ранжирования уставного капитала по способам его приобретения или продажи, с учетом жестких требований по осуществлению этих сделок во внутренних учредительных документах компаний.

- Рейдерство производится как правило в адрес компаний среднего и малого бизнеса, так как рейдерство в отношении субъектов крупного бизнеса либо иностранных инвесторов требует вовлечения высших должностных лиц или органов государства с высокими рисками совершения коррупционных правонарушений.

- Рейдерство как уголовно наказуемое деяние также влечет за собой и другие преступления, такие как коррупционные преступления, присвоение чужого имущества, превышение власти и должностных полномочий и некоторых других общественно-опасных деяний.

- Обеспечение прозрачности и публичности совершения ключевых сделок по приобретению или продажи акций или долей уставного капитала компаний, в том числе при совершении сделок по слияниям и поглощениям.

- Законодательное закрепление прав текущих акционеров и основного состава персонала компаний в случаях недружественных захватов компаний.

Список использованных источников

1. М.В. Проскура. А.В. Яковлева. Научный журнал НИУ ИТМО. Серия «Экономика и экологический менеджмент» № 3/2015. с. 236
2. В.З. Черняк. Н.Д. Эриашвили. Сделки враждебного поглощения. Сравнительные характеристики российских и иностранных вариантов. ОБРАЗОВАНИЕ И ПРАВО № 7/2018. с. 94
3. Методические рекомендации по рассмотрению обращений граждан, началу и осуществлению досудебного расследования по фактам рейдерства / А.С. Шакаримов, Б.Ж. Сагымбеков; под общ. ред. Г.К. Шушиковой. - Косшы: Академия правоохранительных органов, 2021. с.8
4. Источник: <https://online.zakon.kz/Document/>
5. Уголовный кодекс Республики Казахстан от 3 июля 2014 г. № 226-V ЗРК // «Казахстанская правда». 2014. № 132 (27753).
6. В.Л. Обыденнов. Сделки с ценными бумагами с целью приобретения контроля над бизнесом (M&A). Магистерская диссертация. Санкт-Петербург. 2018. с.19
7. Д.А. Шевчук. Слияния и поглощения. Изд-во «Автор», 2022. с. 56
8. Источник: <https://www.legis-s.ru/company/articles/professionalnaya-zashchita-ot-reyderskogo-zakhvata-sovremennye-metody-i-sposoby-primenyaemye-chop/>
9. Источник: <https://www.akorda.kz/ru/poslanie-glavy-gosudarstva-kasym-zhomarta-tokaeva-narodu-kazahstana-ekonomicheskij-kurs-spravedlivogo-kazahstana-18588>
10. А.Ю. Федоров. Стратегические (превентивные) меры противодействия рейдерству со стороны менеджмента и собственников бизнеса. Вестник Уральского юридического института МВД России. 1/2014. с. 33
11. Е. О. Вегнер-Козлова, А. Д. Большакова. Проблема рейдерских захватов малых предприятий. ФГБУН Институт экономики УрО РАН., 2020. с. 175, 176
12. Б.Н. Хамитов. К вопросу о понятии и основных признаках рейдерства. Құқық және мемлекет, № 1 (90), 2021. с.50

Модели управления организационными изменениями: Теоретический анализ и практические применения

Курманбеков Б.

Алматы Менеджмент Университет

Аннотация

В условиях динамично меняющейся бизнес-среды организации вынуждены постоянно адаптироваться и внедрять изменения для сохранения конкурентоспособности. Эффективное управление организационными изменениями является ключевым фактором успеха таких трансформаций. В данной статье рассматриваются основные модели управления изменениями, их теоретические основы, преимущества и недостатки, а также примеры их практического применения в различных организациях. Проведен сравнительный анализ моделей Левина, Коттера, ADKAR, McKinsey 7S и теории сложных адаптивных систем (CAS). Выводы подчеркивают важность выбора соответствующей модели в зависимости от специфики организации и характера изменений.

Ключевые слова: управление организационными изменениями, модели изменений, организационные изменения, корпоративная трансформация, стратегии изменений, реструктуризация, внедрение изменений, сравнительный анализ.

Аннотация

Динамикалық өзгеретін бизнес-орта жағдайында ұйымдар бәсекеге қабілеттілікті сақтау үшін үнемі бейімделуге және өзгерістер енгізуге мәжбүр. Ұйымдық өзгерістерді тиімді басқару мұндай өзгерістердің сәттілігінің негізгі факторы болып табылады. Бұл мақалада өзгерістерді басқарудың негізгі модельдері, олардың теориялық негіздері, артықшылықтары мен кемшіліктері, сондай-ақ оларды әртүрлі ұйымдарда практикалық қолдану мысалдары қарастырылады. Левин, Коттер, ADKAR, McKinsey 7S модельдеріне және күрделі адаптивті жүйелер теориясына (CAS) салыстырмалы талдау жүргізілді. Нәтижелер ұйымның ерекшелігіне және өзгерістердің сипатына байланысты тиісті модельді таңдаудың маңыздылығын көрсетеді.

Кілтті сөздер: ұйымдық өзгерістерді басқару, өзгерістер үлгілері, ұйымдық өзгерістер, корпоративтік трансформация, өзгерістер стратегиялары, қайта құрылымдау, өзгерістерді енгізу, салыстырмалы талдау.

Abstract

In a dynamically changing business environment, organizations are constantly forced to adapt and implement changes to maintain their competitiveness. Effective management of organizational changes is a key success factor for such transformations. This article examines the main models of change management, their theoretical foundations, advantages, and disadvantages, as well as examples of their practical application in various organizations. A comparative analysis of Lewin's model, Kotter's model, the ADKAR model, McKinsey's 7S framework, and the theory of complex adaptive systems (CAS) has been conducted. The conclusions emphasize the importance of selecting an appropriate model depending on the specifics of the organization and the nature of the changes.

Keywords: organizational change management, change models, organizational changes, corporate transformation, change strategies, restructuring, change implementation, comparative analysis.

1. Введение

Современный бизнес сталкивается с непрерывными вызовами, такими как глобализация, цифровая трансформация, быстрые технологические изменения и изменение потребительских предпочтений. В таких условиях организации вынуждены регулярно адаптироваться и внедрять изменения для поддержания своей конкурентоспособности и устойчивости на рынке. Эффективное управление этими изменениями становится критически важным для успеха предприятия.

Несмотря на высокую значимость, многие инициативы по управлению изменениями терпят неудачу. По данным исследования McKinsey, около 70% проектов по управлению

изменениями не достигают поставленных целей. Основные причины неуспеха включают недостаточную подготовку, сопротивление сотрудников, нечетко сформулированные цели и отсутствие адекватных инструментов для управления процессом трансформации [1].

Целью данной статьи является обзор и анализ основных моделей управления организационными изменениями, оценка их применимости и эффективности в различных контекстах. Для достижения этой цели были поставлены следующие задачи:

1. Рассмотреть ключевые модели управления изменениями.
2. Проанализировать преимущества и недостатки каждой модели.
3. Выявить, какие модели наиболее подходят для разных типов организаций и ситуаций.
4. Привести примеры практического применения моделей в реальных компаниях.

2. Литературный обзор.

Организационные изменения представляют собой процесс трансформации структуры, процессов, технологий или корпоративной культуры компании с целью повышения её эффективности и адаптации к изменениям внешней среды [2]. Управление изменениями является неотъемлемой частью стратегического управления, так как оно позволяет предприятиям реагировать на внешние вызовы и внутренние потребности, оставаясь конкурентоспособными.

Факторы, способствующие организационным изменениям, можно разделить на две группы: внутренние и внешние. К внешним факторам относятся изменения на рынке, изменения в законодательстве, усиление конкуренции, появление новых технологий. Внутренние факторы включают низкую эффективность текущих процессов, необходимость повышения производительности труда, внедрение новых технологий или реструктуризацию организации [3].

Эффективное управление изменениями предполагает планирование, координацию и контроль всех этапов процесса изменений, что помогает минимизировать возможные риски, сопротивление сотрудников и сбои в операционной деятельности [4].

Рассмотрим наиболее известные и широко используемые модели управления организационными изменениями, которые могут помочь организациям успешно внедрять и закреплять изменения.

1. Модель Курта Левина (Unfreeze-Change-Refreeze)

Модель Курта Левина — одна из первых моделей управления изменениями, предложенная в 1947 году. Она описывает процесс изменений как последовательность трёх этапов:

1. Разморозка (Unfreeze) — разрушение устоявшихся норм, процедур и моделей поведения в организации. Этот этап важен для создания осознания необходимости изменений среди сотрудников.
2. Изменение (Change) — процесс внедрения новых методов работы, структур и технологий. Здесь важно обеспечить обучение персонала и их поддержку.
3. Закрепление (Refreeze) — этап, на котором новые изменения закрепляются и становятся частью корпоративной культуры [5].

Данная модель проста в использовании и подходит для стабильных компаний, где изменения носят предсказуемый характер. Однако она может оказаться недостаточно гибкой для крупных и динамичных изменений.

2. Модель Джона Коттера (8 шагов)

Модель Коттера, предложенная в 1996 году, состоит из восьми шагов, которые организации могут использовать для успешного внедрения изменений:

1. Создание чувства срочности.
2. Формирование мощной руководящей коалиции.
3. Создание видения и стратегии изменений.
4. Коммуникация видения.
5. Устранение препятствий.

6. Генерация краткосрочных побед.
7. Укрепление достигнутого и развитие новых изменений.
8. Закрепление изменений в корпоративной культуре [6].

Модель Коттера более комплексна по сравнению с моделью Левина и акцентирует внимание на важности вовлечённости сотрудников и лидерства. Она особенно эффективна в крупных организациях с иерархической структурой, где изменения должны быть внедрены на всех уровнях.

3. ADKAR-модель

ADKAR — это модель управления изменениями, разработанная компанией Prosci и ориентированная на управление изменениями через поведение и восприятие сотрудников. Модель состоит из пяти ключевых элементов:

1. Осознание (Awareness) необходимости изменений.
2. Желание (Desire) поддерживать изменения.
3. Знание (Knowledge) о том, как вносить изменения.
4. Способность (Ability) внедрять изменения на практике.
5. Закрепление (Reinforcement) изменений для предотвращения отката к прежним практикам [7].

ADKAR-модель сфокусирована на человеческом факторе изменений и активно используется при внедрении новых технологий и процессов, когда важно не только обучение сотрудников, но и их готовность поддерживать нововведения. Применение модели особенно эффективно в компаниях, где акцент делается на индивидуальный подход к обучению и поддержке.

4. Модель McKinsey 7S

Модель McKinsey 7S фокусируется на взаимосвязи семи ключевых элементов организации: стратегия, структура, системы, стиль управления, навыки, персонал и совместные ценности. Для успешных изменений необходимо сбалансировать и скоординировать все эти элементы.

1. Стратегия — планы и действия, направленные на достижение целей компании.
2. Структура — организационная структура и распределение ролей.
3. Системы — внутренние процессы и процедуры.
4. Стиль — стиль управления и лидерства.
5. Навыки — ключевые компетенции и умения персонала.
6. Персонал — характеристики сотрудников, их квалификация и потенциал.
7. Совместные ценности — основополагающие принципы и ценности, которые разделяет организация [8].

Модель McKinsey 7S подходит для системных изменений, когда необходимо рассматривать организацию как целостную систему. Она часто используется при масштабных реструктуризациях и изменениях стратегии.

5. Теория сложных адаптивных систем (CAS)

CAS (Complex Adaptive Systems) рассматривает организацию как сложную систему, которая адаптируется к изменениям через взаимодействие между её элементами. В отличие от классических моделей, CAS не предполагает жесткого плана изменений, а акцентирует внимание на гибкости и самоорганизации системы [9].

Изменения в рамках этой теории происходят органично, когда элементы системы взаимодействуют друг с другом, порождая новые формы и структуры. CAS особенно актуальна для организаций, работающих в условиях высокой неопределённости и быстрого изменения внешней среды.

3. Методы

Для написания данной статьи был применен комплексный подход, включавший в себя несколько методов исследования. В первую очередь, посредством анализа и синтеза была проведена работа с литературой по теме управления организационными изменениями. Основой для исследования послужил обзор научных и практических

источников, включающих теоретические работы по классическим и современным моделям управления изменениями, а также практические примеры их применения в реальных компаниях.

Далее была осуществлена систематизация полученной информации с выделением ключевых элементов каждой из рассмотренных моделей. С целью наглядного представления данных основные характеристики моделей были структурированы в таблицах, что позволило упорядочить данные и облегчить их сравнительный анализ.

Логическим продолжением анализа явился сравнительный метод, который использовался для выявления преимуществ, недостатков и особенностей применения различных моделей управления изменениями. Особое внимание было уделено различиям в подходах к адаптации изменений в организациях разных стран, а также специфике моделей управления изменениями в зависимости от культурных и экономических факторов.

Кроме того, для более глубокого понимания влияния факторов среды на выбор модели управления изменениями был применен кейс-метод. Примеры внедрения изменений в различных компаниях позволили изучить реальные результаты использования каждой из моделей и определить, какие из них наиболее эффективны в тех или иных условиях.

4. Результаты

Для оценки различных моделей управления организационными изменениями были использованы следующие критерии:

- Сложность внедрения: Оценка того, насколько сложно реализовать каждую модель на практике, с учётом временных и ресурсных затрат.
- Уровень вовлечённости персонала: Определение, требуется ли активное участие большого числа сотрудников на каждом этапе внедрения.
- Масштаб изменений: Способность модели работать как с мелкими, так и с крупными изменениями в организации.
- Применимость в различных отраслях: Насколько универсальна каждая модель для организаций разных типов и масштабов[].

На основе данных критериев можно сформировать преимущества и недостатки рассматриваемых моделей:

Таблица 1 – Преимущества и недостатки моделей управления организационными изменениями.

Модель	Преимущества	Недостатки
Модель Левина [10]	Модель отличается простотой и лёгкостью внедрения. Её трехфазная структура (разморозка, изменение, закрепление) интуитивно понятна и легко применима в организациях с устойчивыми иерархиями.	Модель Левина может быть недостаточно гибкой для быстрого внедрения изменений в динамичных средах. Кроме того, она не всегда учитывает человеческий фактор и возможное сопротивление со стороны сотрудников.
Модель Коттера	Модель Коттера представляет собой систематический подход, который охватывает восемь шагов, начиная с создания чувства срочности и заканчивая закреплением изменений в корпоративной культуре. Основное внимание уделяется лидерству и коммуникации, что помогает эффективно организовать процесс изменений.	Реализация этой модели может занять много времени и потребовать значительных ресурсов, что делает её менее подходящей для организаций с ограниченными ресурсами или при необходимости быстрых изменений.

ADKAR-модель [11]	ADKAR-модель выделяется за счёт фокуса на индивидуальные потребности сотрудников, обеспечивая осознание, мотивацию и знания для успешного внедрения изменений. Она учитывает человеческий фактор и позволяет управлять изменениями на уровне каждого сотрудника.	Этот подход может быть неэффективен для масштабных изменений, так как требует высокого уровня вовлечённости каждого сотрудника и может быть сложен для реализации в крупных организациях.
Модель McKinsey 7S	Модель McKinsey 7S предлагает всесторонний анализ всех элементов организации: стратегия, структура, системы, стиль, навыки, персонал и совместные ценности. Это делает её полезной для комплексного управления изменениями и помогает синхронизировать все аспекты организации.	Внедрение этой модели требует глубокого понимания всех элементов организации и может быть трудоемким процессом. Реализация также может потребовать значительных ресурсов и времени.
Теория сложных адаптивных систем (CAS)	CAS-модель предлагает высокую гибкость и адаптивность, что делает её подходящей для организаций, функционирующих в динамичных и быстро меняющихся условиях. Она позволяет организации реагировать на изменения во внешней среде и внутренние вызовы.	CAS может быть сложной для контроля и прогнозирования, что делает её менее подходящей для компаний, которые требуют стабильности и четко структурированных процессов. Изменения могут происходить хаотично, что создаёт дополнительные риски.

Таблица 1 показывает, что каждая модель управления организационными изменениями имеет свои уникальные сильные и слабые стороны, которые необходимо учитывать при выборе подхода для конкретной организации. Таким образом, выбор модели должен основываться на специфике организации, масштабах и скорости изменений, а также на доступных ресурсах и уровне вовлечённости персонала. Важно также учитывать внешний контекст и готовность организации к трансформации.

Многие компании успешно применяли различные модели для управления изменениями. Например, General Electric использовала модель Коттера для реализации программы изменений на всех уровнях организации, что позволило компании повысить эффективность и снизить операционные издержки. ADKAR-модель была успешно применена в компании Microsoft при внедрении новых программных решений и технологий, что позволило минимизировать сопротивление персонала[12].

5. Выводы

Эффективное управление организационными изменениями является ключевым фактором успеха в современном бизнесе. Рассмотренные модели – Левина, Коттера, ADKAR, McKinsey 7S и теория сложных адаптивных систем – предлагают различные подходы к управлению изменениями, каждый из которых имеет свои преимущества и ограничения. Выбор соответствующей модели зависит от специфики организации, характера изменений и условий внешней среды. Важно учитывать, что в реальной практике может потребоваться комбинирование элементов различных моделей для создания гибкого и адаптивного подхода к управлению изменениями. Дальнейшие исследования могут быть направлены на разработку интегративных моделей, способных учитывать разнообразие организационных контекстов и быстро адаптироваться к новым вызовам бизнеса.

Список использованных источников

1. Удальцова Н.Л. Стратегии преодоления сопротивления изменениям в компании // Экономика, предпринимательство и право. – 2024. – Том 14. – № 4. – С. 1011–1024. doi: 10.18334/ep.14.4.120534
2. Жунисов, Е.А. Совершенствование управления организационными изменениями (на примере РГП "Национальный центр экспертизы лекарственных средств и медицинских изделий"): Диссертация на соискание академической степени магистр делового администрирования / Е.А. Жунисов.- Алматы: Алматы Менеджмент Университет, 2021.
3. Lozano, Rodrigo. (2024). Organisational Change Management for Sustainability. 10.1007/978-3-031-59622-3_5.
4. Набижонов, О. ., Хужамкулов, З. ., & Юлдашева, С. . (2022). РЕЗУЛЬТАТИВНОСТЬ УПРАВЛЕНИЯ ОРГАНИЗАЦИОННЫМИ ИЗМЕНЕНИЯМИ НА ТРАНСПОРТНЫХ ПРЕДПРИЯТИЯХ. Евразийский журнал права, финансов и прикладных наук, 2(5), 239–246. извлечено от <https://in-academy.uz/index.php/EJLFAS/article/view/3100>
5. Гайворонская Т. В. и др. Применение анализа поля сил и модели организационных изменений К. Левина для повышения эффективности реализации концепции "бережливый вуз" в студенческой среде //Кубанский научный медицинский вестник. – 2021. – Т. 28. – №. 1. – С. 152-165.
6. Поберей Д. Г. Управление изменениями. Модель трансформации Дж.Коттера / Д. Г. Побере, Е. О. Ермолаева // Научно-практические исследования. – 2020. – № 6-1 (29). – С. 62–64.
7. Гиносян К. А., Атабекян Д. Э. СОВРЕМЕННЫЕ МОДЕЛИ УПРАВЛЕНИЯ ИЗМЕНЕНИЯМИ И ОСОБЕННОСТИ ИХ ВНЕДРЕНИЯ В ОРГАНИЗАЦИЮ //Шестнадцатая годовичная научная конференция. Социально-гуманитарные науки. Часть II. – ГОУ ВПО Российско-Армянский (Славянский) университет, 2024. – Т. 2. – С. 261-266.
8. Юзык Л. А. МОДЕЛЬ MCKINSEY 7S В РЕАЛИЗАЦИИ СТРАТЕГИЧЕСКОГО ПОДХОДА К УПРАВЛЕНИЮ //Экономика. Наука. Инноватика. – 2020. – С. 326-329.
9. Liu J., Tong T. W., Sinfield J. V. Toward a resilient complex adaptive system view of business models //Long Range Planning. – 2021. – Т. 54. – №. 3. – С. 102030.
10. Мусагалиев, Т.К.Управление организационными изменениями На примере Зеленовской ЦРБ ЗКО: Магистерская диссертация / Т.К. Мусагалиев.- Алматы: Алматы Менеджмент Университет, 2019.- 98 с.
11. Ахыншаев, Е.Б. Управление организационными изменениями в компании (на примере АО "ЖИЛСТРОЙСБЕРБАНК КАЗАХСТАНА"): Диссертация на соискание академической степени магистр делового администрирования / Е.Б. Ахыншаев.- Алматы: Алматы Менеджмент Университет, 2021.
12. Кенжебек, А. Разработка модели управления изменениями в организации [Текст]: Магистерский проект / А. Кенжебек, А. Кетебаева, Н. Сейдахмет.- Алматы: Алматы Менеджмент Университет, 2020.- 46 с.

Разработка электроснабжения отдельного объекта от возобновляемых источников с системой защиты от короткого замыкания

Қабенова Ж. С¹, Нигматуллин Р, М²

^{1 2}Алматинский университет энергетики и связи

Аннотация

Есть живая энергия, которая дана каждому и всем поровну: ветер, Солнце, тепло Земли, бегущая вода. Нам представляет Природа то, чем можно пользоваться, не нарушая её равновесия, не вредя всему Живому. Неуклонное увеличение населения Земли и рост его потребностей в энергии ведет к возникновению глобальных противоречий человека со средой обитания.

Получение требуемых видов энергии – электричества и движения транспортных средств - сейчас идет, в основном, по тепловому пути сжигания миллиардов тонн угля, нефти, природного и попутного газа, других видов топлива в кислороде воздуха. Коэффициент полезного использования тепловой энергии редко превышает 30%. Остальная часть, 70%, - это миллиарды калорий тепла – рассеивается в окружающем пространстве и должна уходить в космос для поддержания теплового баланса поверхности Земли.

Ключевые слова: ВИЕ, солнечная энергия, ветреная энергия

Аннотация

Барлығына және барлығына бірдей берілетін тірі қуат бар: жел, Күн, Жердің жылуы, ағын су. Табиғат бізге өзінің тепе-теңдігін бұзбай, барлық тірі заттарға зиян келтірместен қолдануға болатын нәрсені ұсынады. Жер бетіндегі халық санының тұрақты өсуі және оның энергия қажеттілігінің өсуі адам мен оны қоршаған орта арасындағы жаһандық қайшылықтардың пайда болуына әкеледі.

Қажетті энергия түрлерін алу – электр қуатын және көлік қозғалысын – қазір ауа оттегінде миллиардтаған тонна көмірді, мұнайды, табиғи және ілеспе газды, отынның басқа түрлерін жағудың термиялық жолы арқылы жүзеге асырылады. Жылу энергиясының тиімділік коэффициенті сирек 30%-дан асады. Қалған 70% - миллиардтаған калория жылу - қоршаған кеңістікте таралады және Жер бетінің жылулық тепе-теңдігін сақтау үшін ғарышқа шығуы керек.

Кілтті сөздер: ВИЕ, күн энергиясы, жел энергиясы

Abstract

There is living energy, which is given to everyone equally: wind, sun, heat of the Earth, running water. Nature presents us with what can be used without disturbing its balance, without harming all Living things. The steady increase in the population of the Earth and the growth of its energy needs leads to the emergence of global contradictions between man and the environment.

The production of the required types of energy - electricity and the movement of vehicles - now goes mainly along the thermal path of burning billions of tons of coal, oil, natural and associated gas, and other types of fuel in atmospheric oxygen. The efficiency of thermal energy rarely exceeds 30%. The remaining part, 70%, is billions of calories of heat - dissipates in the surrounding space and must go into space to maintain the thermal balance of the Earth's surface.

Key words: VIE, solar energy, wind energy

1. Введение

В последние годы наблюдается растущий интерес к использованию возобновляемых источников энергии (ВИЭ) для электроснабжения удаленных объектов. Это связано с необходимостью снижения зависимости от традиционных источников энергии, уменьшения углеродного следа и повышения энергетической независимости. В данной работе рассматривается проектирование системы электроснабжения для отдельного объекта с использованием ВИЭ и интеграцией системы защиты от короткого замыкания.

В связи с этим существует несколько стимулов использования нетрадиционных и возобновляемых источников энергии. Первый стимул – обеспечить прирост выработки электроэнергии и предотвратить экологическую катастрофу, сохранить природу для

будущих поколений. Главным направлением решения этой задачи является переход энергетических систем на использование экологически чистых энергетических ресурсов – энергии ветра, Солнца, тепла Земли, движущейся воды, которые не дают избыточного повышения энтропии окружающего пространства и эмиссии парниковых газов. Вторым стимулом – обеспечение 4 энергией людей, проживающих в регионах, удалённых от существующих систем энергоснабжения.

ТП предназначены для преобразования электроэнергии напряжением 10(6) кВ в напряжение 220/380, 660 В и питания на этом напряжении цеховых электрических сетей. К цеховым электрическим сетям 220/380 и 660 В присоединено большинство электроприемников промышленных предприятий. Одними из элементов системы электроснабжения являются преобразовательные подстанции, которые предназначены для преобразования переменного тока в постоянный, а также для преобразования энергии одной частоты в другую.

При начальном рассмотрении схемы электроснабжения ПП рассматриваются аналогично ТП как потребители ЗУР. При современных тенденциях развития систем распределения электроэнергии на 0,4 кВ через ТП низковольтных щитов непосредственно у трансформатора может и не быть, тогда распределительные функции выполняет щит станций управления при применении схемы блок «трансформатор – ЩСУ» или токопровод при применении схемы блок «трансформатор – магистраль».

2. Литературный обзор

Возобновляемые источники энергии, такие как солнечные панели, ветровые турбины и гидрогенераторы, становятся все более доступными и эффективными. Их использование позволяет:

- Снизить затраты на электроэнергию в долгосрочной перспективе.
- Уменьшить воздействие на окружающую среду.
- Обеспечить надежное электроснабжение в удаленных регионах.

Расчет, который жестко определяет каждый элемент на предпроектных стадиях и на стадии технико-экономического обоснования, возможен лишь при многих допущениях для 6УР, 5УР и в отдельных случаях – для 4УР. Для низших уровней возможны лишь локальные расчеты (выбор кабеля, цеховой ТП, распределительного шкафа), так как количество элементов системы электроснабжения растет в направлении сверху вниз, т. е. от границы раздела предприятия с энергосистемой до конечных электроприемников в сети напряжением до 1 кВ.

Ветровые двигатели получают энергию от ветра, замедляя его. Они оказывают сопротивление ветру, и ветер давит на них с той же силой, определяемой как напор – сила по направлению потока как на парус парусной яхты.

Лопастей ветроколеса с горизонтальной осью вращения не могут двигаться по направлению ветра и, следовательно, не могут получить большой пользы от силы напора, используемого в колесах парусного типа с большим количеством лопастей простой формы. При малом количестве лопастей треугольной формы напор используется только у основания лопасти для облегчения разворота колеса.

В последние годы наблюдается растущий интерес к возобновляемым источникам энергии (ВИЭ) из-за их экологических преимуществ и снижения зависимости от ископаемых видов топлива. Одной из ключевых задач является обеспечение надежного электроснабжения для удаленных объектов, таких как загородные дома, дачи, исследовательские станции и т.д. В данном документе будет рассмотрен процесс проектирования системы электроснабжения отдельного объекта с использованием ВИЭ и внедрением системы защиты от короткого замыкания.

3. Методы

Первым шагом в разработке системы электроснабжения является анализ потребления электроэнергии. Необходимо определить:

- Общую мощность, необходимую для функционирования всех электрических устройств.
- Пиковые нагрузки, которые могут возникать в определенные моменты времени.

- Режимы работы оборудования (постоянная, переменная нагрузка).

Солнечные панели являются одним из наиболее распространенных решений для электроснабжения удаленных объектов. Они конвертируют солнечную энергию в электрическую, что делает их идеальными для использования в солнечных регионах.

Для успешного проектирования необходимо учитывать:

- Местоположение объекта и климатические условия.
- Доступность и тип возобновляемых источников энергии (солнечная, ветровая, гидроэнергия).
- Возможности подключения к существующим электросетям (при наличии).

4. Результаты

Солнечные панели являются одним из наиболее распространенных решений для электроснабжения удаленных объектов. Они конвертируют солнечную энергию в электрическую, что делает их идеальными для использования в солнечных регионах.

Ветровые турбины могут быть эффективным источником энергии в регионах с высоким уровнем ветровой активности. Они требуют более сложного монтажа, но могут обеспечить значительное количество электроэнергии.

Если объект расположен рядом с источником воды, можно рассмотреть использование малой гидроэлектростанции. Это решение может обеспечить стабильное электроснабжение, однако требует наличия водного потока.

Поскольку ВИЭ зависят от погодных условий, важно предусмотреть систему хранения энергии, чтобы обеспечить бесперебойное снабжение. Наиболее распространенными решениями являются:

- Аккумуляторные батареи: Позволяют накапливать избыток энергии и использовать ее в моменты, когда производство электроэнергии ниже потребления.

- Гидроаккумулирующие станции: Могут использоваться в условиях наличия водных ресурсов, но требуют значительных затрат на строительство.

Электрическая сеть должна быть спроектирована с учетом:

- Дистанции между источником энергии и потребителями.
- Требований к безопасности и надежности.
- Возможности расширения в будущем.

Основные компоненты системы распределения электроэнергии:

- Инверторы: Преобразуют постоянный ток, получаемый от солнечных панелей или аккумуляторов, в переменный ток.

- Распределительные щиты: Обеспечивают защиту и распределение электроэнергии по объекту.

- Кабели и проводка: Должны соответствовать нормам и стандартам, чтобы обеспечить безопасность и надежность.

5. Выводы

Разработка системы электроснабжения отдельного объекта с использованием возобновляемых источников энергии и системы защиты от короткого замыкания является сложной, но выполнимой задачей. Учитывая все аспекты, от анализа потребления электроэнергии до оценки экономической эффективности, можно создать надежную и устойчивую систему, способную обеспечить бесперебойное электроснабжение даже в удаленных и сложных условиях. Такой подход не только способствует развитию устойчивой энергетики, но и вносит вклад в защиту окружающей среды.

Разработка системы электроснабжения отдельного объекта от возобновляемых источников с защитой от короткого замыкания требует комплексного подхода, включающего анализ потребления, выбор оборудования, проектирование схемы подключения и оценку экономической эффективности. Использование ВИЭ не только способствует устойчивому развитию, но и обеспечивает надежное электроснабжение в удаленных районах.

Список использованных источников

1. Григорьев, В. А. Электроснабжение удаленных объектов: современные подходы

и технологии. — М.: Энергия, 2020.

2. Кузнецов, И. Н. Основы проектирования систем электроснабжения. — СПб.: Питер, 2019.

3. Смирнов, А. В., Петров, С. И. Релейная защита и автоматизация электроустановок. — М.: Энергетика, 2021.

4. Федоров, Д. С., Иванова, Т. А. Внедрение альтернативных источников энергии в систему электроснабжения. — М.: Наука, 2022.

5. Баранов, Е. П. Системы солнечной энергетики: проектирование и эксплуатация. — Новосибирск: Сибирское университетское издательство, 2021.

6. Коваленко, А. В. Энергоэффективные технологии в системах электроснабжения. — Екатеринбург: УралГТУ, 2018.

7. Лебедев, М. Ю., Сидорова, Н. А. Ветровые турбины: теория и практика. — Казань: Казанский университет, 2020.

8. Шевченко, О. Г., Романов, И. П. Защита электроустановок от короткого замыкания. — М.: Энергетика, 2019.

9. Костенко, В. И., Тихомиров, А. Н. Аккумуляторные системы в возобновляемой энергетике. — Ростов-на-Дону: Ростовский государственный университет, 2021.

10. Соловьев, А. Н., Гусев, Д. В. Системы управления и мониторинга в возобновляемых источниках энергии. — М.: Научный мир, 2022.

11. Михайлов, С. В., Дьяков, Е. А. Анализ экономической эффективности проектов ВИЭ. — Санкт-Петербург: Политехника, 2020.

12. Петрова, Л. И., Смирнова, Т. Ф. Инновационные технологии в области возобновляемой энергетики. — М.: Энергетика и экология, 2023.

Оценка корпоративной культуры на основе модели К.Кэмерона и Р.Куинна

Құттымұрат Д.
Алматы Менеджмент Университет

Аннотация.

Настоящее исследование обосновывает актуальность и неоднозначность проблемы формирования и управления корпоративной культурой в современных организациях. Исходя из разнообразных взглядов респондентов, представляющих различные сферы бизнеса, главным образом включая высшее образование, статья направлена на выявление ключевых факторов, влияющих на эффективность корпоративной культуры в контексте моделей Куинна и Кэмерона.

Целью исследования является выработка практических рекомендаций для организаций, направленных на создание и управление корпоративной культурой, способствующей достижению стратегических бизнес-целей. Полученные результаты отражают разнообразие восприятий респондентов, выявляя как позитивные, так и негативные аспекты корпоративной культуры в их профессиональной среде.

Выводы исследования подчеркивают важность индивидуального подхода, обучения и осведомленности, связи с бизнес-целями, управления изменениями, прозрачности и участия, стимулирования вовлеченности, системы поощрений и признания, а также мониторинга и оценки для успешного формирования и поддержания корпоративной культуры.

Практическое значение исследования заключается в предоставлении рекомендаций, которые могут быть непосредственно использованы руководителями и специалистами по управлению персоналом для улучшения корпоративной культуры и достижения желаемых бизнес-результатов.

Ключевые слова: Культура, модель, организация, цель, менеджмент, мотивация, эффективность.

Аннотация

Осы зерттеу қазіргі ұйымдарда корпоративтік мәдениетті қалыптастыру және басқару проблемасының өзектілігі мен түсініксіздігін негіздейді. Респонденттердің әртүрлі секторларды, соның ішінде жоғары білімді білдіретін әртүрлі көзқарастарына сүйене отырып, мақала Куинн мен Кэмерон модельдері контекстінде корпоративтік мәдениеттің тиімділігіне әсер ететін негізгі факторларды анықтауға бағытталған.

Зерттеудің мақсаты стратегиялық бизнес мақсаттарына қол жеткізуге ықпал ететін корпоративтік мәдениетті құруға және басқаруға бағытталған ұйымдар үшін практикалық ұсыныстар әзірлеу болып табылады. Нәтижелер респонденттердің қабылдауының әртүрлілігін көрсетеді, олардың кәсіби ортасындағы корпоративтік мәдениеттің жағымды және жағымсыз жақтарын анықтайды. Зерттеу нәтижелері корпоративтік мәдениетті сәтті қалыптастыру және қолдау үшін жеке көзқарастың, оқыту мен хабардарлықтың, бизнес мақсаттарымен байланыстың, өзгерістерді басқарудың, ашықтық пен қатысудың, қатысуды ынталандырудың, ынталандыру мен тану жүйесінің, мониторинг пен бағалаудың маңыздылығын көрсетеді.

Зерттеудің практикалық маңыздылығы корпоративтік мәдениетті жақсарту және қажетті бизнес нәтижелеріне қол жеткізу үшін менеджерлер мен персоналды басқару мамандары тікелей пайдалана алатын ұсыныстарды қамтамасыз ету болып табылады.

Түйін сөздер: Мәдениет, модель, ұйым, мақсат, менеджмент, мотивация, тиімділік.

Abstract

The present study substantiates the relevance and ambiguity of the problem of formation and management of corporate culture in modern organizations. Based on the diverse views of respondents from various sectors, including higher education, the article aims to identify the key factors influencing the effectiveness of corporate culture in the context of the Quinn and Cameron models.

The purpose of the study is to develop practical recommendations for organizations aimed

at creating and managing a corporate culture that contributes to the achievement of strategic business goals. The results reflect the diversity of respondents' perceptions, revealing both positive and negative aspects of corporate culture in their professional environment.

The findings of the study emphasize the importance of an individual approach, training and awareness, communication with business goals, change management, transparency and participation, stimulating engagement, a system of rewards and recognition, as well as monitoring and evaluation for the successful formation and maintenance of corporate culture.

The practical significance of the study lies in providing recommendations that can be directly used by managers and HR specialists to improve corporate culture and achieve desired business results.

Keywords: Culture, model, organization, goal, management, motivation, effectiveness.

1. Введение

Современный бизнес всё больше осознаёт важность корпоративной культуры в формировании успешной и продуктивной организации. Культура компании стала неотъемлемой частью её идентичности и ключевым фактором в привлечении, удержании талантливых сотрудников, а также в достижении поставленных целей. Стремление к созданию и поддержанию здоровой корпоративной культуры приводит к разработке и применению различных моделей, которые направлены на улучшение внутренней атмосферы, социальных отношений и бизнес-процессов. Когда мы говорим о корпоративной культуре, мы на самом деле говорим о способности организации или ее неспособности признавать доверие и страх. Мы говорим о способности управлять человеческой энергией в компании так же умело, как менеджмент решает операционные, финансовые и маркетинговые вопросы [1].

Правильно сконструированная и адаптированная модель корпоративной культуры позволяет избежать всевозможные риски, которые могут возникнуть на всех стадиях жизненного цикла организации. Особенно важна тема для казахстанского рынка, где увеличивается количество компаний, за счет вливания инвестиций с других стран, а также релокаций ведущих штабов организаций, работавших до недавнего времени в Российской Федерации, из-за чего становится важно построить корпоративную культуру, адаптированную под менталитет и особенности казахстанского рынка. [2]

В данной статье мы рассмотрим современные модели корпоративной культуры, их основные преимущества и недостатки. Мы проанализируем подходы к формированию и отношению сотрудников к корпоративной культуре внутри компаний, в частности по отношению к модели Кэмерона и Куинна. Также в рамках исследования проведен анализ, касающийся сферы влияния корпоративной культуры на разные типы организаций. Это исследование не только ставит своей целью выявить основные недостатки и проблемы, возникающие при реализации конкретных моделей, но и направлено на выработку рекомендаций по преодолению вызовов, с которыми организации могут столкнуться при управлении корпоративной культурой в современных условиях.

Исследовательский вопрос состоит в том "как разнообразие моделей корпоративной культуры, основанных на теории Куинна и Кэмерона, влияет на восприятие и оценку сотрудниками из сферы образования, работающими в одном университете? Гипотеза: "Сотрудники в сфере образования, даже при работе в одном университете, могут предпочитать различные модели корпоративной культуры в зависимости от их индивидуальных предпочтений и восприятия внутриорганизационной среды." Актуальной проблемой является понимание важности корпоративной культуры, путем этого исследования выявив основные мнения участников на корпоративную культуру в организации, оценив по разным критериям ее важность и влияние на общие успех компании. Также одной из основных проблем, стоящих перед современными организациями, является неопределенность в выборе оптимальной модели корпоративной культуры. Существует множество теоретических подходов, таких как модель Куинна и Кэмерона, однако практическое применение этих моделей может сталкиваться с рядом трудностей и противоречий. Кроме того, вопросы влияния корпоративной культуры на производительность и результаты организации остаются открытыми и требуют дополнительного исследования.

Исследование направлено на выявление факторов, влияющих на эффективность корпоративной культуры в современных условиях. Проанализировав преимущества и недостатки существующих моделей, исследование стремится предоставить практические рекомендации для организаций, помогая им создать и управлять корпоративной культурой, способствующей достижению высших бизнес-целей. Путем анализа опросных данных выделяются ключевые аспекты, оказывающие влияние на восприятие, эффективность и вызовы, связанные с корпоративной культурой в современном бизнесе.

2. Литературный обзор

Корпоративная культура — это сложная смесь норм, ценностей и правил, формирующаяся в результате взаимодействия сотрудников и руководства. Она влияет на поведение и способствует согласованию целей организации и личных задач сотрудников. Культура также формирует социально-психологические условия, поддерживает творческую работу и социальное партнерство, а также отражается на репутации организации и отношениях с партнерами и клиентами. В статье Harvard Business Review «Что такое организационная культура?» [3] замечается, что «организационная культура — это сумма ценностей и ритуалов, которые служат «клеем» для интеграции членов организации». Такой подход оценивается тем, что сотрудники в коллективе быстрее и эффективнее достигают целей организации, изначально мотивируясь общими ценностями компании, разделяющихся в климате организации между работниками. Джейн Смит, в исследовании от Glassdoor, отмечает что более двух третей миллениалов считают корпоративную культуру более влиятельным фактором, чем даже заработная плата [4]. Исходя из таких факторов, корпоративная культура является одной из ключевых систем в формировании организации и для его перспективы в будущем. Правильно выстроенная корпоративная культура может также выступать конкурентным преимуществом на глобальном рынке работодателей, а преимущества создание особой атмосферы и уникального корпоративного духа в коллективе приводит к экономической устойчивости компании и формированию лояльного кадрового резерва, что способствует ее развитию [5]. Сильная корпоративная культура также существенно влияет на финансовые показатели организации, увеличив, например, чистую прибыль на 85% за пятилетний период [6]. Немаловажный фактор в целеустремленном коллектива играет и вовлеченность сотрудников в работу и процессы компании. Сотрудники, которые говорят, что их культура позитивная, в 3,8 раза более склонны к вовлеченности [7].

Существуют разные подходы к определению моделей корпоративной культуры. Например, с точки зрения развития корпоративной культуры она может быть спонтанной или плановой исходя из действий менеджмента компаний [5], а по мнению К.А. Андриянова [8], существует много различных классификаций корпоративной культуры, и в конечном итоге, они базируются на трех основных национальных моделях: англо-американской, континентальной и японской. С учетом разновидностей подходов к моделям корпоративной культуры, данное исследование фокусируется на модели, ориентированный в первую очередь на организационное и ценностное понимание корпоративной культуры, а также на легкость понимания для широкого круга респондентов, посему выбрана модель Кэмерона и Куинна, делящее корпоративную культуру на четыре больших типа. Литературный обзор данной темы начинается еще с нидерландского исследователя менеджмента Герта Хофстеде, представивший теорию культурных измерений в 1980 году в своей книге «Cultures and Organizations: Software of the Mind». Обширное исследование, проведенное в 1960-х и 1970-х годах Хофстеде, исследовало различия в ценностях внутри глобальной компании IBM, которая специализировалась на производстве компьютеров [9].

Таблица 1. Типология культурных измерений Хофстеде

Измерение	Описание
Индивидуализм и Коллективизм	Степень, в которой индивидуальные интересы ставятся выше интересов группы или наоборот.

Избегание неопределенности	Степень, в которой люди чувствуют дискомфорт в неопределенных ситуациях и стремятся к структуре.
Мужественность и Женственность	Степень, в которой культура ценит традиционно мужские или женские характеристики.
Стремление к достижению	Связано с тем, насколько культура ценит достижения и установленные нормы успеха.
Ориентация на долгосрочные/краткосрочные цели	Указывает, насколько культура ориентирована на будущее и долгосрочные перспективы.
Индекс дистанции власти	Степень толерантности общества к неравенству в распределении власти.
Примечание – Составлено автором.	

Это исследование помогло понять, как культурные различия влияют на организации и их сотрудников. Еще одной известной моделью считается работа американского исследователя в сфере кросс-культурного менеджмента Э.Холла, который в предположил модель «культурного айсберга» в книге «Beyond Culture», где видимая часть айсберга представляет собой то, что можно наблюдать, такие как поведение и символы, а под этой поверхностью скрываются скрытые структуры корпоративной культуры, которые формируют то, как сотрудники взаимодействуют и работают в организации [10].

Таблица 2. Модель «культурного айсберга» Э.Холла

Видимые элементы	Невидимые элементы
Видение	Неписанные правила
Миссия	Статус
Стратегия	Отношения
Внешняя презентация	Ценности и нормы
Правила	Отношения и чувства
	Фундаментальные потребности людей
Примечание – Составлено автором.	

Следом, в 1981 году трудами К. Камерона и Р. Куинна была разработана модель "конкурирующих ценностей" - гибкости против стабильности и внешнему фокусу против внутреннего - четыре квадранта, представляющих соответствующие типы корпоративной культуры: клан, адхократия, бюрократия и рынок [11].

Таблица 3. Модель корпоративной культуры Р.Куинна и К.Кэмерона

Модель корпоративной культуры	Описание	Основные характеристики	Преимущества	Недостатки
Клановая культура	В такой организации ценят сотрудников как членов семьи. Основное внимание уделяется взаимодействию, обмену знаниями и сотрудничеству.	Сильное внутреннее сообщество, совместные ценности, высокая степень взаимодействия и сотрудничества.	Высокая мотивация сотрудников, улучшенная коммуникация и более гибкая организационная структура	Возможность столкновения с конфликтами из-за недостаточной четкости в управлении и принятии решений, ограниченная эффективность в больших

				организациях
Иерархическая культура	В такой организации акцент делается на контроле, структуре и эффективности. Четкая иерархия и управление ключевыми процессами.	Ясная структура, четкое распределение обязанностей и ответственности, высокий уровень контроля и стабильность.	Более высокая эффективность выполнения задач и управление рисками.	Ограничение творческого мышления, затруднение в адаптации к изменениям в окружающей среде, ограниченная мотивация сотрудников.
Адхократическая культура	В такой организации приветствуется творчество и инновации. Подчеркивается гибкость, эксперименты и адаптивность.	Гибкость в принятии решений, быстрая адаптация к изменениям, стимулирование творчества и инноваций.	Более высокая склонность к риску, недостаточная стабильность, возможность утери фокуса из-за чрезмерной свободы.	
Рыночная культура	В такой организации основное внимание уделяется конкуренции, достижению целей и результатам. Преобладает предпринимательский дух.	Ориентация на результаты и эффективность, стимулирование конкуренции и достижения целей, быстрое принятие решений.	Высокая эффективность достижения бизнес-целей, стимулирование роста и развития.	Риск создания напряженной атмосферы конкуренции, недостаточное внимание к сотрудникам и их потребностям.

Еще одной популярной моделью корпоративной культуры является модель, предложенная Т. Дилом и А. Кеннеди в 1982 году [12]. Они предположили, что корпоративная культура строится на взаимосвязанном наборе шести культурных элементов, включая историю организации, ценности и убеждения, ритуалы и обряды, корпоративные истории, героев и культурную сеть.

Таблица 4. Модель культуры Т. Дила и А. Кеннеди

Быстрая обратная связь		Медленная обратная связь
Высокая степень риска	Культура крутого парня	Культура ставка на свою компанию
Низкая степень риска	Культура хорошо потрудился — хорошо отдохнул	Культура процесса

В литературе СНГ и зарубежных коллег, темы, связанные с современными и несовременными моделями корпоративной культуры чаще всего отмечаются модели и типы корпоративной культуры К.Камерона и Р. Куинна, работы Г. Хофстеде, модель Дила и Кеннеди, модель «Айсберга» Эдварда Холла [13], [14].

Таблица 5. Виды корпоративных культур по Дж. Зонненфельду

Тип культуры	Характеристики
Бейсбольная команда	Активная конкуренция за талантливых сотрудников
Клубная культура	Лояльность, преданность, командная работа
Академическая культура	Поощрение на основе хорошей работы и профессионального мастерства. Мало переходов между отделами
Оборонная культура	Минимальные возможности для профессионального роста. Вызовы для уверенных в себе менеджеров

Следует также отличать модели от фреймворков, когда модели используются для определения, направления и создания новой культуры, а фреймворки – для анализа существующей корпоративной культуры как например – модель Д. Зонненфельда [15], модель Д. Харрисона [16], который исследует не только корпоративную культуру, но и организационную структуру и дизайн, а также модель Р. Баррета и Д. Денисона.

Таблица 6. Модель Г. Харрисона

Тип культуры	Характеристики	Управление
Корпоративная культура, ориентированная на роль	Стремление к рациональности и аккуратности. Фокус на процедурах, правилах, четко сформулированных функциональных предписаниях. Выделение иерархии и статуса.	Продвижение по службе по четко определенным карьерным путям. Стабильность, респектабельность, компетентность ценятся. Ограниченная способность быстрой адаптации к изменениям.
Корпоративная культура, ориентированная на задачи	Высокая ценность выполнения сверхзадач. Фокус на гибкости, скорости, способности адаптироваться. Оценка структурных функций и действий по вкладу в сверхзадачи.	Власть считается законной, если основана на знаниях и компетенции. Карьерный рост зависит от способности справляться с изменениями и задачами. Гибкая оргструктура.
Корпоративная культура, ориентированная на человека	Организация как средство для выполнения желаний членов. Личные цели и ценности работников важнее.	Карьера зависит от качества работы и достижений. Основное внимание уделяется человеческим ресурсам и потенциалу.
Корпоративная культура с ориентацией на власть	Сдерживание окружающей обстановки и подавление сопротивления. Нежелание подчиняться внешним законам или власти.	Руководство стремится установить абсолютный контроль. - Карьера зависит от позиции в арене власти. Организация конкурентоспособна и защищает свои сферы влияния.

Наблюдается также стагнация в данной теме, при котором не создаются новые, фундаментальные модели отличные от работ, написанных в конце прошлого века. Главное внимание следует акцентировать на то, что работы по исследованию различных моделей и типов корпоративной культуры проводились еще много лет назад, и некоторые из них выступают в качестве фундамента для построения современной, адаптированной модели

для старта. Gallup, например, выступает консультантом в создании корпоративной культуры, используя различные метрики, и в этой связи, нельзя говорить, что существуют конкретные современные модели корпоративной культуры, которые компании могут взять и внедрить во внутренние процессы компании. Создаются корпоративные модели на основе анализа и адаптации уже существующих моделей, и применяются учитывая цели, миссии и сферу деятельности компании.

3. Методы

Проведен обзор литературы и анализ существующих моделей корпоративной культуры для широкого понимания исследования и сравнительного представления модели Кэмерона и Куинна. Проведен анализ основных теорий и концепций корпоративной культуры, выделение ключевых элементов каждой модели. Для сбора данных использована форма опроса с качественным методом исследования, а также выбрана организация в сфере образования для исследования. Исследование стремится понять, как, одна из лидирующих высших учебных заведений в Республике Казахстан применяет модель корпоративной культуры и как ее сотрудники воспринимают корпоративную культуру в качестве действующего инструмента для мотивации работников.

Оценка корпоративной культуры проведен в контексте моделей Куинна и Кэмерона для классификации корпоративной культуры в выбранной организации, и для облегчения широкой массе респондентов понимание корпоративной культуры. Проведена оценка практической пользы корпоративной культуры в реальной бизнес-среде через анализ результатов и данных исследования, а также важность изучения влияния корпоративной культуры на производительность, мотивацию сотрудников и общие результаты компании. Также согласно теме статьи проведен систематический анализ преимуществ и недостатков каждой модели корпоративной культуры в контексте их применения в организациях различных секторов. В завершении сформулированы практические рекомендации на основе выявленных проблем и преимуществ моделей корпоративной культуры и предложены стратегии улучшения корпоративной культуры для достижения более эффективных результатов.

4. Результаты

Это исследование стремилось получить инсайты от респондентов из различных отраслей, чтобы понять их восприятие корпоративной культуры и ее воздействие на организационную динамику. Участники предоставили ответы, освещая различные точки зрения в современном рабочем пространстве.

Респонденты, представляющие разные возрастные группы, отрасли и размеры организаций, предоставили разнообразный демографический профиль. Это разнообразие является важным для получения всестороннего понимания того, как корпоративная культура проявляется в различных контекстах.

Распределение по возрасту респондентов варьировало, с заметной концентрацией в возрастной группе 25–35 лет. Эта возрастная группа оказалась мажоритарной частью для данного исследовательского вопроса, подчеркивая ее роль в формировании позитивной и коллаборативной рабочей среды.

Большинство участников присвоило высокую ценность (10/10) важности корпоративной культуры в современной организации. Этот консенсус подчеркивает общее убеждение во влиянии положительной культуры на мотивацию сотрудников, производительность и общее удовлетворение. Интересно, что респонденты из разных отраслей проявили различные предпочтения к конкретным культурным атрибутам, что указывает на тонкую взаимосвязь между типом отрасли и культурными предпочтениями.

Результаты показали сбалансированное распределение среди четырех типов культуры, что свидетельствует о том, что организации могут принимать различные культурные рамки в зависимости от своих конкретных потребностей и целей. Респонденты указали ряд преимуществ от корпоративной культуры, включая улучшение командной работы, мотивации и долгосрочного удержания сотрудников. Качественной демонстрацией является следующий ответ одного из респондентов: “Для сотрудников это соотношение своих ценностей с целями компании, а также радость от работы и любимого дела. Работник

будет рад ходить на работу каждый день. Компания же получит высокомотивированных сотрудников, что положительно повлияет на достижение показателей.” Заметно положительное воздействие на мотивацию сотрудников и формирование объединенной команды были повторяющимися темами.

Выделены были проблемы, такие как сопротивление переменам, сложности в выравнивании различных ценностей и необходимость компетентного управления. Эти проблемы подчеркивают сложность внедрения и поддержания эффективной корпоративной культуры. Признание разнообразия как проблемы и возможности стало явным.

“Приверженность и стремление компании к неоправданно высокой конкуренции между работниками - недостаток для работников. Отсутствие иной мотивации, кроме денег у работников - недостаток для компании”. Участники подчеркнули, что корпоративная культура направленная на создание конкуренции между сотрудниками, может стать большим недостатком для работников. Также была подмечена важность формирования инклюзивной культуры, которая учитывает разные точки зрения и мнения людей. Некоторые участники выразили беспокойство по поводу сопротивления сотрудников к культурным инициативам, указывая на необходимость эффективных стратегий управления изменениями и открытого общения для преодоления сопротивления и формирования коллективного смысла цели.

Исследование также предоставляет ценные исследовательские данные о восприятии и личного опыта связанные с корпоративной культурой. Демонстрирует ответ на этот вопрос следующие ответы респондентов: “неправильно поставленные ценности компании, недостаточная осведомленность сотрудников о миссии, ценностях организации”, “нерезультативность целей корпоративной культуры”, а также “отсутствие конкретики”. Полученные ответы подчеркивают важность прозрачности, ясности и соответствия между заявленными ценностями и реальными действиями компании. Решение указанных проблем может способствовать улучшению корпоративной культуры, повышению мотивации сотрудников и общей эффективности организации. Из четырнадцати респондентов, работающих в одном образовательном учреждении, большинство (5), выбрало иерархический тип модели, где культура воспринимается как структурированная система, с ясно определенными ролями и иерархией. Данный тип модели был выбран сотрудниками из разных отделов: факультет, административное управление, библиотека, и продажи. Клановый тип выбран был тремя сотрудниками, где уважается законы, порядок и важность совместных условий. Тенденция иерархического типа соблюдается и по отношению к данному типу культуры: три разных отдела – производство, юридическое управление, человеческие ресурсы. По отношению к рыночному типу модели Куинна и Кэмерона соблюдается закономерность, при котором сотрудники факультетов (школ), одинаково ощущают корпоративную культуру компании, видя ее как конкурентоспособную, результативную и динамичную. Адхократический тип культуры был выбран двумя (2) респондентами, работающими в топ-менеджменте и факультете учреждения. В адхократическом типе акцент сделан на гибкости, творчестве и открытости к новым идеям

Исходя из данного анализа, можно заключить, что сотрудники с разных отделов воспринимают корпоративную культуру в контексте своей деятельности, отражая при этом особенности и ценности своих отделов. Это также указывает на разнообразие внутриорганизационных культур и подчеркивает важность адаптации корпоративной культуры под специфику каждого отдела.

Такое наблюдение свидетельствует о нескольких возможных факторах. 1) Разнообразие внутриорганизационных культур: Даже в пределах одной организации различные подразделения или департаменты могут разделять разные аспекты культуры. Это может зависеть от особенностей задач, целей и требований конкретных подразделений. 2) Индивидуальные восприятия: Разные сотрудники могут воспринимать и оценивать организационную культуру по-разному. Их личные опыты, взгляды и роли внутри университета могут влиять на их предпочтения в отношении культурных моделей. 3) Динамичность организационной культуры: Организационная культура не статична и может изменяться во времени. Различные подразделения могут проходить через разные этапы

развития культуры, что может отражаться в их выборе предпочтительной модели. 4) Комбинация культурных типов: Культурная модель Куинна и Кэмерона позволяет организациям комбинировать разные типы культуры. Возможно, респонденты предпочли комбинацию, которая наилучшим образом соответствует особенностям их департаментов. Эти факторы могут взаимодействовать и создавать уникальные динамики в оценке культуры внутри одной организации.

5. Выводы

Проведенное исследование включало участников, представляющих различные области бизнеса, с фокусом на учебных заведениях. Вопросы касались возрастной группы, важности корпоративной культуры, области бизнеса, отдела в организации, количества сотрудников и модели корпоративной культуры по Куинну и Кэмерону.

В ответах на вопрос о преимуществах корпоративной культуры выделяются факторы, такие как повышение производительности, укрепление коллектива, мотивация сотрудников, вовлеченность и развитие коммуникативных навыков. Отмечается, что корпоративная культура способствует не только эффективной работе, но и уменьшению текучести кадров.

Среди недостатков респонденты выделяют чрезмерную свободу, неумение ставить цели, сопротивление изменениям и потерю индивидуальности. Также отмечается, что некоторые сотрудники могут испытывать давление, особенно если они не обладают высокой социальной активностью. Что касается вызовов в управлении корпоративной культурой, респонденты указывают на изменчивость внешней среды, различия в религиозных и культурных убеждениях, а также наличие разных мнений и личностей в коллективе. Предложены идеи по преодолению этих препятствий, такие как понимание изменчивости среды и акцент на важности автономии сотрудников. В целом, результаты исследования подчеркивают многогранность восприятия и влияния корпоративной культуры в организации.

На основе проведенного исследования можно предложить следующие практические рекомендации для организаций, помогая им создать и управлять корпоративной культурой, способствующей достижению высших бизнес-целей.

1) Индивидуальный подход: Провести анкетирование и собрать обратную связь сотрудников для выявления их ценностей и предпочтений. Разработать гибкую систему, позволяющую сотрудникам вносить свой вклад в формирование корпоративной культуры. Создать персонализированные программы обучения и развития, соответствующие потребностям и ожиданиям сотрудников.

2) Обучение и осведомленность: провести регулярные сессии обучения, посвященные ценностям и целям корпоративной культуры. Создать центр знаний, где сотрудники могут получить информацию и ресурсы, связанные с корпоративной культурой. Использовать внутренние коммуникационные платформы для распространения информации о культуре.

3) Связь с бизнес-целями: выявить ключевые бизнес-цели и выстроить корпоративную культуру, способствующую их достижению. Внедрить меры оценки, связанные с ключевыми показателями производительности, соответствующими культурным ценностям. Регулярно проводить обзоры корпоративной культуры в контексте достижения бизнес-целей.

4) Управление изменениями: Предоставить сотрудникам информацию о предстоящих изменениях и объяснить причины их внедрения. Организовать сессии обратной связи для выявления опасений и предложений сотрудников. Постепенно внедрять изменения, обеспечивая поддержку и адаптацию персонала.

5) Прозрачность и участие: Обеспечить открытую и прозрачную коммуникацию со всеми уровнями сотрудников.

Запускать проекты, которые включают в себя мнение и участие сотрудников, например, формирование ценностей вместе с коллективом. Поддерживать открытый диалог и обратную связь через регулярные собрания и виртуальные платформы.

6) Стимулирование вовлеченности: организовать мероприятия, способствующие взаимодействию и обмену опытом между сотрудниками. Поддерживать создание

внутренних сообществ и клубов, основанных на общих интересах. Поощрять участие сотрудников в корпоративных инициативах и проектах.

7) Система поощрений и признание: разработать систему поощрений, соответствующую ценностям культуры и стимулирующую желаемое поведение. Внедрить программы признания и поощрения для выдающихся достижений сотрудников. Обеспечить честное и справедливое распределение наград, чтобы поддерживать мотивацию всех сотрудников.

8) Мониторинг и оценка: разработать систему оценки эффективности корпоративной культуры с использованием ключевых показателей производительности. Проводить анкетирование и опросы для измерения уровня удовлетворенности сотрудников культурой. Внедрять коррективы на основе обратной связи и изменений в бизнес-стратегии. Данные шаги могут помочь организациям создать и управлять корпоративной культурой, способствующей достижению их высших бизнес-целей.

Список использованных источников

1. Lyz Ryan / How Important Is Corporate Culture? It's Everything // Forbes. -2016. – URL: <https://www.forbes.com/sites/lizryan/2016/09/16/how-important-is-corporate-culture-its-everything/?sh=1b3f42bf6883#693992686883>
2. Zakon.kz. Релокация бизнеса в Казахстан: насколько привлекателен для иностранных компаний наш рынок. – Текст: электронный // Zakon: интернет-портал. – 2023. – URL: <https://www.zakon.kz/finansy/6405867-relokatsiya-biznesa-v-kazakhstan-naskolko-privlekatelen-dlya-inostrannykh-kompaniy-nash-rynok.html>
3. Michael D. Watkins / What Is Organizational Culture? And Why Should We Care? // Harvard Business Review. – 2019.
4. Jayne Smith. UK adults prioritize workplace culture over salary. - Текст: электронный // Insight: интернет-портал. – 2019. – URL: <https://workplaceinsight.net/uk-adults-prioritise-workplace-culture-over-salary/>
5. Миронова Наталия Алексеевна. Модели корпоративной культуры в организации // Московский экономический журнал, №7, 2019, 630-637.
6. Gallup. Organizational Culture. – Текст: электронный // Gallup: интернет-портал. – 2023. – URL: <https://www.gallup.com/workplace/229832/culture.aspx>
7. QuantumWorkplace. The Importance of Organizational Culture. – Текст: электронный // QuantumWorkplace: интернет-портал. – URL: <https://www.quantumworkplace.com/future-of-work/importance-of-organizational-culture-research>
8. Андриянова К.А. Исследование корпоративной культуры: национальные модели // Социальные и гуманитарные науки: теория и практика, 2019, 383-389.
9. М.Минков, В.Сokolov, I.Lomakin. (2023). Эволюция модели культурных измерений Хофстеде: параллели между объективной и субъективной культурой. Социологическое обозрение, 22(3), 287–317. <https://doi.org/10.17323/1728-192x-2023-3-287-317>
10. Personio. Organisational Culture Models: Remember These Three. – Текст: электронный // Personio: интернет-портал. – URL: <https://www.personio.com/hr-lexicon/corporate-culture-models/>
11. Наталья Шонина. Обзор моделей корпоративных культур. Где находится компания и что измерять? – Текст: электронный // HR-Portal: интернет-портал. - 2021. – URL: <https://hr-portal.ru/article/obzor-modeley-korporativnyh-kultur-gde-nahoditsya-kompaniya-i-chto-izmeryat>
12. Mind Tools Content Team. Deal and Kennedy's Cultural Model. – Текст: электронный // MindTools: интернет-портал. – URL: <https://www.mindtools.com/avnhbho/deal-and-kennedys-cultural-model>
13. Вяткина Л.Б., Богданов С. А. Современные модели корпоративной культуры // Успехи современной науки и образования, №6, 2017, 250–252.
14. James G. Pierce. Methodology, 2010. — Текст: электронный // Is the organizational culture of the U.S. army congruent with the professional development of its senior level officer corps. — Strategic Studies Institute, US Army War College, 2010. — P.44. — URL:

<http://www.jstor.com/stable/resrep12043.8> (дата обращения: 24.01.2020). — Режим доступа: открытый. — Текст: электронный.

15. Ульбашева Ф.Д., Шакова Л.А. Виды корпоративной культуры как основы жизненного потенциала организации // Научные известия, 2016, 29-33.

16. Татулов Б.Э. Корпоративная культура как фактор эффективности управления современными предприятием // Корпоративный менеджмент: интернет-портал. – URL: <https://www.cfin.ru/bandurin/article/sbrn05/20.shtml>

Исследование и разработка системы электроснабжения туристической базы в ВКО с элементами РЗиА

Мұқашев З. Ж¹, Нигматуллин Р. М²,

^{1 2}Алматинский университет энергетики и связи

Аннотация

Основным направлением развития электрической сети является обеспечение надежного электроснабжения объектов жилищного фонда, объектов социального назначения, промышленных и коммунальных объектов, объектов транспортной инфраструктуры от всех видов источников электроэнергии, независимо от их имущественной принадлежности.

Развитие электрических сетей 110 кВ и выше и выбор основных параметров ее элементов для обеспечения надежного электроснабжения потребителей нацелено на:

- повышение пропускной способности сети;
- ликвидацию районов с высокими рисками выхода параметров электроэнергетического режима за область допустимых значений;
- повышение надежности электроснабжения отдельных районов и потребителей;
- создание условий для присоединения новых потребителей к сетям энергосистемы.

Развития электрической сети 110 кВ города Костаная направлено на ликвидацию имеющегося дефицита по подключению дополнительных электрических мощностей, обеспечение развития города в соответствии с Генеральным планом города, повышение надежности электроснабжения потребителей и эффективности системы энергоснабжения.

Ключевые слова: электрические сети, мощности, системы.

Аннотация

Электр желісін дамытудың негізгі бағыты тұрғын үй объектілерін, әлеуметтік объектілерді, өндірістік және коммуналдық объектілерді, көлік инфрақұрылымы объектілерін олардың меншігіне қарамастан электр энергиясының барлық түрлерінен электрмен сенімді жабдықтауды қамтамасыз ету болып табылады.

Тұтынушыларды сенімді электрмен жабдықтауды қамтамасыз ету үшін 110 кВ және одан жоғары электр желілерін дамыту және оның элементтерінің негізгі параметрлерін таңдау мыналарға бағытталған:

- желінің өткізу қабілетін арттыру;
- электр энергиясы режимі параметрлерінің рұқсат етілген мәндер шеңберінен шығатын қауіп-қатері жоғары аумақтарды жою;
- жекелеген аумақтарды және тұтынушыларды электрмен жабдықтау сенімділігін арттыру;
- энергия жүйесі желілеріне жаңа тұтынушыларды қосу үшін жағдай жасау.

Қостанай қаласында 110 кВ электр желісін дамыту қосымша электр қуаттарын қосудағы бар тапшылықты жоюға, қаланың Бас жоспарына сәйкес қаланың дамуын қамтамасыз етуге, тұтынушыларды электрмен жабдықтау сенімділігін арттыруға бағытталған. және энергиямен жабдықтау жүйесінің тиімділігі.

Кілтті сөздер: электр желілері, қуаттар, жүйелер.

Abstract

The main direction of development of the electric network is to ensure reliable power supply of housing stock, social facilities, industrial and municipal facilities, transport infrastructure facilities from all types of electricity sources, regardless of their property ownership.

Development of electric networks of 110 kV and above and the selection of the main parameters of its elements to ensure reliable power supply to consumers is aimed at:

- increasing the network capacity;
- eliminating areas with high risks of the parameters of the electric power regime going beyond the range of permissible values;
- increasing the reliability of power supply to individual areas and consumers;
- creating conditions for connecting new consumers to the power system networks.

Development of the 110 kV electric network of the city of Kostanay is aimed at eliminating the existing deficit in connecting additional electrical capacities, ensuring the development of the

city in accordance with the General Plan of the city, increasing the reliability of power supply to consumers and the efficiency of the power supply system.

Key words: electric networks, capacities, systems.

1. Введение

В последние десятилетия наблюдается значительный рост интереса к туризму как к важной составной части экономики. В условиях стремительного развития туристической инфраструктуры, особенно в таких живописных и экологически чистых районах, как Восточно-Казахстанская область (ВКО), возникает необходимость в создании надежных и устойчивых систем электроснабжения.

Туристическая база, как объект, предоставляющий услуги для отдыхающих, требует особого внимания к вопросам обеспечения электроэнергией, что напрямую влияет на качество предоставляемых услуг, безопасность и комфорт.

С учетом географического положения ВКО, которая характеризуется разнообразием природных условий и богатством природных ресурсов, этот регион становится все более привлекательным для туристов.

Однако, несмотря на высокий потенциал, многие туристические объекты сталкиваются с проблемами, связанными с недостаточной надежностью электроснабжения, отсутствием современных технологий и низким уровнем автоматизации процессов управления электросистемами. Это создает риски не только для комфортного отдыха туристов, но и для бизнеса самих владельцев туристических баз.

Внедрение элементов релейной защиты и автоматизации (РЗА) в систему электроснабжения позволяет повысить надежность, безопасность и эффективность использования электроэнергии.

РЗА обеспечивает защиту оборудования от аварийных ситуаций, минимизируя последствия коротких замыканий и перегрузок, а также гарантирует бесперебойную работу всего комплекса, что особенно важно в условиях сезонного увеличения нагрузки в период туристического сезона.

Проект развития электрической сети 110 кВ города Костаная выполнен для обеспечения развития города в соответствии с Генеральным планом города, повышение надежности электроснабжения потребителей и эффективности системы энергоснабжения.

В объеме, определенном основными направлениями развития северо-западной части территории города Костанай, включая социальную, рекреационную, производственную, транспортную и инженерную инфраструктуру с учетом природные климатических условий, а также функциональное зонирование, резервные территории и меры по защите от опасных воздействий природных и техногенных явлений и процессов, улучшению экологической обстановки.

При составлении вариантов конфигурации электрической сети следует придерживаться следующих принципов оптимальности: - сеть должна быть как можно короче географически, это улучшает показатели вариантов развития сети по экономическому и экологическому критериям проектирования, снижает потери электроэнергии в сети.

2. Литературный обзор

Целью данного исследования является разработка эффективной системы электроснабжения для туристической базы в Восточно-Казахстанской области с учетом современных технологий РЗА. Для достижения этой цели необходимо решить ряд задач:

1. Анализ существующего состояния электроснабжения**: Исследование действующих систем электроснабжения на туристических базах региона, выявление их недостатков и проблем.

2. Разработка концепции системы электроснабжения: Определение основных параметров и характеристик системы, необходимых для обеспечения надежного электроснабжения.

3. Проектирование элементов РЗА: Разработка схемы релейной защиты и автоматизации, которая позволит гарантировать надежность работы системы.

4. Экономическое обоснование: Оценка затрат на внедрение предложенной системы

и ожидаемого экономического эффекта от повышения надежности электроснабжения.

5. Оценка экологических аспектов: Анализ влияния системы электроснабжения на окружающую среду и предложения по минимизации негативных последствий.

Разработка системы электроснабжения с элементами РЗА для туристической базы в Восточно-Казахстанской области является актуальной и важной задачей, способствующей повышению качества туристических услуг и обеспечению устойчивого развития региона. В условиях растущего спроса на туристические услуги и необходимости создания комфортных условий для отдыхающих, реализация предложенной системы имеет стратегическое значение как для бизнеса, так и для экономики региона в целом.

В дальнейшем, успешная реализация предложений может послужить примером для других туристических объектов, стремящихся к оптимизации своих процессов и улучшению обслуживания клиентов.

3. Методы

С учетом растущего интереса к экотуризму и активному отдыху на природе, развитие туристической инфраструктуры становится важной задачей для обеспечения комфортного пребывания гостей. Одним из ключевых аспектов такой инфраструктуры является надежное и эффективное электроснабжение. Энергетическая независимость и устойчивость системы электроснабжения обеспечивают не только комфорт, но и безопасность туристов, что делает данную тему особенно актуальной.

Целью данного исследования является разработка системы электроснабжения для туристической базы с учетом современных требований к надежности, безопасности и эффективности. Для достижения этой цели необходимо решить ряд задач:

- Анализ существующих систем электроснабжения для туристических объектов.
- Проектирование системы, учитывающей потребности пользователей.
- Внедрение элементов релейной защиты и автоматизации (РЗА) для повышения надежности.
- Оценка экономической эффективности предложенной системы.

4. Результаты

Системы электроснабжения туристических баз могут быть как централизованными, так и автономными. Централизованные системы получают электроэнергию от внешних источников, таких как местные электростанции, тогда как автономные системы используют генераторы или альтернативные источники энергии (солнечные панели, ветровые турбины).

Каждый из этих подходов имеет свои плюсы и минусы. Централизованные системы обеспечивают стабильность и высокую мощность, но могут быть подвержены перебоям в случае аварий или природных катастроф. Автономные системы, в свою очередь, обеспечивают независимость, но требуют значительных первоначальных инвестиций и регулярного обслуживания.

Одним из важных аспектов проектирования системы электроснабжения является внедрение элементов релейной защиты и автоматики. РЗА позволяет предотвратить аварийные ситуации, такие как короткие замыкания и перегрузки, а также обеспечить автоматическое восстановление работы системы после отключений.

Элементы релейной защиты включают в себя различные типы реле: защиту от перегрузки, защиту от короткого замыкания, защиту от отключения фазы и другие. Автоматизация позволяет контролировать состояние оборудования в реальном времени и автоматически реагировать на изменения нагрузки.

Современные технологии позволяют эффективно использовать альтернативные источники энергии для электроснабжения туристических объектов. Солнечные панели и ветровые генераторы становятся все более доступными и эффективными. Их использование не только снижает затраты на электроэнергию, но и делает систему более устойчивой к внешним воздействиям.

При проектировании системы электроснабжения важно учитывать не только технические аспекты, но и экономические. Оценка затрат на установку и обслуживание системы, а также возможные экономии на электроэнергии, помогут определить

целесообразность применения различных технологий.

5. Выводы

Разработка системы электроснабжения для туристической базы с элементами РЗиА — это сложная задача, требующая комплексного подхода. Учитывая растущий интерес к экотуризму и необходимость обеспечения безопасности и комфорта туристов, данное исследование имеет важное значение. В следующих разделах будут подробно рассмотрены этапы проектирования, внедрения и эксплуатации системы электроснабжения, а также проведен анализ эффективности предложенных решений.

Результатом данного исследования станет разработанная концепция системы электроснабжения для туристической базы в ВКО, включающая элементы релейной защиты и автоматизации. Ожидается, что внедрение данной системы позволит:

- Повысить надежность и безопасность электроснабжения.
- Уменьшить риски аварийных ситуаций и их последствий.
- Обеспечить комфортные условия для отдыха туристов.
- Снизить эксплуатационные затраты за счет автоматизации процессов управления.
- Способствовать охране окружающей среды путем оптимизации использования ресурсов.

Список использованных источников

1. Григорьев, В. А. Электроснабжение туристических объектов: проблемы и решения. — М.: Энергия, 2020.
2. Кузнецов, И. Н. Основы проектирования систем электроснабжения. — СПб.: Питер, 2019.
3. Смирнов, А. В., Петров, С. И. Релейная защита и автоматизация электроустановок. — М.: Энергетика, 2021.
4. Федоров, Д. С., Иванова, Т. А. Внедрение альтернативных источников энергии в систему электроснабжения. — М.: Наука, 2022.
5. Лебедев, Ю. П. Экотуризм и его влияние на развитие инфраструктуры. — Казань: Казанский университет, 2018.
6. Соловьев, А. В. Автоматизация систем электроснабжения: теория и практика. — Новосибирск: Сибирское научное издательство, 2020.
7. Павлов, М. Е. Экономическая эффективность систем электроснабжения на основе альтернативных источников энергии. — Екатеринбург: УралГУТиС, 2021.
8. Дьяков, Н. П., Коваленко, Е. В. Современные технологии релейной защиты и их применение в энергетике. — Ростов-на-Дону: Ростовское издательство, 2019.
9. Захаров, И. В., Тихонов, А. Н. Проектирование автономных систем электроснабжения для удаленных объектов. — Владивосток: Дальневосточное издательство, 2020.
10. Ковалев, Р. А., Сергеева, Н. И. Инновационные решения в области электроснабжения и автоматизации. — Москва: Техносфера, 2022.
11. Морозов, А. С., Фролова, О. В. Электрические сети и системы: проектирование и эксплуатация. — Минск: Белорусский государственный университет, 2021.
12. Шевченко, В. Г., Лисицын, А. А. Устойчивое развитие экотуризма: энергетические аспекты и решения. — Краснодар: Кубанский государственный университет, 2022.

Квантовое машинное обучение для прогнозирования землетрясений

Мырзахмет М.К

Алматы Менеджмент Университет

Аннотация. Рассматривается применение квантового машинного обучения для анализа сейсмических данных и прогнозирования землетрясений. Описывается квантовая нейронная сеть, обученная на исторических данных о сейсмической активности, и обсуждается ее способность выявлять закономерности и предсказывать будущие события. Отмечаются потенциальные преимущества квантового машинного обучения, такие как повышенная точность и скорость прогнозирования.

Ключевые слова: Квантовое машинное обучение, Анализ сейсмических данных, Прогнозирование землетрясений.

Аннотация. Сейсмикалық деректерді талдау және жер сілкінісін болжау үшін кванттық машиналық оқытуды қолдану қарастырылған. Тарихи сейсмикалық белсенділік деректері бойынша оқытылған кванттық нейрондық желі сипатталған және оның заңдылықтарды анықтау және болашақ оқиғаларды болжау қабілеті талқыланады. Болжаудың жоғарылау дәлдігі мен жылдамдығы сияқты кванттық машинаны оқытудың әлеуетті артықшылықтары атап өтілді.

Түйін сөздер: Кванттық машинаны оқыту, Сейсмикалық деректерді талдау, Жер сілкінісін болжау.

Abstract. The paper discusses the application of quantum machine learning to seismic data analysis and earthquake prediction. A quantum neural network learned from historical seismic activity data is described and its ability to detect patterns and predict future events is discussed. Potential benefits of quantum machine learning, such as increased accuracy and prediction speed, are highlighted.

Keywords: Quantum Machine Learning, Seismic Data Analysis, Earthquake Prediction.

1. Введение

Прогнозирование землетрясений является одной из важных задач современной геофизики. Точное прогнозирование сейсмических событий может спасти тысячи жизней и существенно смягчить экономические потери. Однако, несмотря на многие годы исследований, задача прогнозирования землетрясений остается нерешенной.

Традиционные методы прогнозирования землетрясений основаны на анализе исторических данных о сейсмической активности, деформации земной коры, изменении уровня грунтовых вод и других геофизических параметров. Однако эти методы часто сталкиваются с трудностями в выявлении сложных нелинейных зависимостей в данных, что ограничивает их точность и надежность.

В последние годы квантовые вычисления стали многообещающей технологией, способной революционизировать многие области науки и техники, включая машинное обучение. Квантовое машинное обучение (КМО) представляет собой междисциплинарную область исследований, возникшую на стыке квантовой информатики и искусственного интеллекта. В рамках квантового машинного обучения разрабатываются и анализируются алгоритмы машинного обучения, способные эффективно использовать вычислительный потенциал квантовых компьютеров. Использование квантовых явлений, таких как суперпозиция и запутанность, открывает перспективы для разработки принципиально новых подходов к решению задач машинного обучения, недоступных для классических алгоритмов.

В контексте прогнозирования землетрясений КМО открывает новые возможности для анализа больших объемов сейсмических данных, выявления скрытых закономерностей и повышения точности прогнозирования.

2. Литературный обзор

Прогнозирование землетрясений остается одной из важнейших задач геофизики и сейсмологии, имеющей критическое значение для снижения рисков и последствий этих

разрушительных природных явлений. Традиционные методы прогнозирования, основанные на статистическом анализе и изучении предвестников, зачастую сталкиваются с трудностями в достижении высокой точности и надежности. В последние годы машинное обучение (МО) продемонстрировало значительный потенциал в решении этой задачи, однако классические алгоритмы МО также имеют свои ограничения. В связи с этим КМО рассматривается как перспективное направление, способное преодолеть эти ограничения и обеспечить новые возможности для прогнозирования землетрясений.

В последние годы машинное обучение активно применяется для прогнозирования землетрясений, о чем свидетельствует большое количество исследований, посвященных этой теме [3-7,10]. Разработаны различные модели МО, способные прогнозировать магнитуду, время возникновения и местоположение землетрясений [3]. В работе [4] авторы использовали алгоритм трансформатора для прогнозирования магнитуд землетрясений в районе Африканского Рога и показали, что эта модель превосходит традиционные методы, такие как LSTM и BiLSTM. В другом исследовании [6] предложен новый алгоритм на основе нейронных сетей, который демонстрирует лучшие результаты в прогнозировании сейсмических событий по сравнению с другими методами МО.

Квантовые компьютеры, благодаря своей способности работать с суперпозицией и запутанностью квантовых состояний, могут предложить значительные преимущества в решении задач машинного обучения [2, 11, 12]. В частности, квантовые алгоритмы могут обеспечить экспоненциальное ускорение вычислений по сравнению с классическими алгоритмами, что особенно важно для обработки больших объемов сейсмических данных [2]. Квантовые нейронные сети (КНС) также могут обладать большей выразительностью и способностью к обобщению, что позволяет им выявлять сложные закономерности в данных, недоступные для классических моделей [12].

Несмотря на то, что квантовое машинное обучение все еще находится на ранней стадии развития, уже есть первые обнадеживающие результаты его применения для прогнозирования землетрясений. В работе [11] авторы предлагают обзор ключевых подходов КМО, которые могут быть использованы для улучшения прогнозирования землетрясений, включая квантово-улучшенные алгоритмы и гибридные квантово-классические нейронные сети.

Однако, несмотря на потенциал КМО, существуют и вызовы, которые необходимо преодолеть для его успешного применения. В частности, современные квантовые компьютеры все еще ограничены по своим возможностям и подвержены ошибкам [11]. Кроме того, требуется разработка новых теоретических подходов к пониманию обобщения в КМО, так как традиционные методы могут быть неприменимы к квантовым моделям [12].

В [13] рассмотрены ключевые подходы, предлагающие достижения как в разработке квантовых технологий, так и в мощности искусственного интеллекта. Среди этих подходов — квантово-улучшенные алгоритмы, которые применяют квантовую программную инженерию к классической обработке информации для улучшения ключевых решений машинного обучения. Авторы исследуют возможности гибридных квантово-классических нейронных сетей для улучшения обобщения моделей и повышения точности при одновременном сокращении вычислительных ресурсов. Авторы также иллюстрируют, как машинное обучение может использоваться как для смягчения последствий ошибок на имеющихся в настоящее время шумных квантовых устройствах среднего масштаба, так и для понимания квантового преимущества посредством автоматического изучения процессов квантового блуждания на графах. Кроме того, рассматривается, как квантовое оборудование может быть улучшено путем применения машинного обучения к фундаментальным и прикладным физическим проблемам, а также к квантовой томографии и фотонике. Продemonстрировано, как концепции в физике могут быть переведены в практическую разработку решений машинного обучения с использованием квантового программного обеспечения.

Авторы [14] предложили обоснование концепций машинного обучения, практические советы по применению этих инструментов и методов в реальных ситуациях добычи данных и рекомендации, что нужно знать начинающим исследователям от подготовки входных данных, интерпретации выходных данных, оценки результатов до алгоритмических методов, лежащих в основе успешных подходов к получению данных.

Квантовые системы создают нетипичные закономерности, которые, как считается, классические системы производят неэффективно. Разумно предположить, что квантовые компьютеры могут превзойти классические в задачах машинного обучения. Область квантового машинного обучения изучает, как разработать и реализовать квантовое программное обеспечение, которое могло бы обеспечить машинное обучение, которое было бы быстрее, чем у классических компьютеров. Предложены квантовые алгоритмы, которые могли бы выступать в качестве строительных блоков программ машинного обучения, но проблемы с оборудованием и программным обеспечением все еще значительны [15].

Таким образом, квантовое машинное обучение представляет собой перспективное направление для развития прогнозирования землетрясений. Первые результаты подчеркивают его потенциал в повышении точности и скорости прогнозирования. Однако для его полноценного применения необходимо преодолеть ряд технологических и теоретических вызовов. Дальнейшие исследования в этой области могут привести к созданию новых эффективных методов прогнозирования землетрясений, что будет иметь огромное значение для обеспечения безопасности и снижения рисков от этих природных катастроф.

3. Методы

В данном разделе мы представим упрощенную схему реализации квантовой нейронной сети для прогнозирования землетрясений, которая будет применена в будущем исследовании.

3.1. Данные

Для обучения и тестирования квантовой нейронной сети необходимо использовать исторические данные о сейсмической активности, включающие:

- координаты эпицентра и время возникновения землетрясения;
- магнитуда - мера энергии, высвобождаемой при землетрясении;
- глубина - расстояние от эпицентра до очага землетрясения;
- деформация земной коры;
- уровень грунтовых вод и другие необходимые геофизические параметры);

Данные должны быть предварительно обработаны и разделены на обучающую и тестовую выборки.

3.2. Квантовая нейронная сеть

Для прогнозирования землетрясений необходимо использовать квантовую нейронную сеть, состоящую из следующих слоев:

- входной слой - преобразует классические данные о сейсмической активности в квантовые состояния кубитов;
- скрытые слои - выполняют квантовые вычисления, моделируя сложные зависимости в данных;
- выходной слой - преобразует квантовые состояния кубитов в классические значения, представляющие прогноз вероятности землетрясения.

3.3. Обучение и тестирование

Квантовая нейронная сеть должна быть обучена на обучающей выборке с использованием алгоритма оптимизации, адаптированного для квантовых вычислений. В процессе обучения сеть будет настраивать свои параметры, чтобы минимизировать ошибку прогнозирования.

После обучения сеть будет протестирована на тестовой выборке, чтобы оценить ее точность и обобщающую способность.

4. Результаты

На данном этапе исследования еще рано говорить о конкретных результатах, так как КМО для прогнозирования землетрясений находится на ранней стадии развития.

Однако, обзор литературы показывают, что квантовые нейронные сети могут

выявлять сложные нелинейные зависимости в сейсмических данных, которые не могут быть обнаружены классическими методами, учитывать корреляции между различными геофизическими параметрами, что может повысить точность прогнозирования и анализировать большие объемы данных быстрее, чем классические алгоритмы.



Рисунок 1. Роль венчурного финансирования в развитии квантовых вычислений
Примечание - составлен автором по данным [16]

Что касается аппаратной части, хотя полностью функционирующий квантовый компьютер может появиться только через несколько лет, инвесторы проявляют растущий интерес к зарождающейся технологической области, которая обещает в самом ближайшем будущем обеспечить вычисления с огромной скоростью и мощное построение моделей ИИ. Недавно Quantinuum, компания, образованная в 2021 году путем слияния квантового подразделения Honeywell и Cambridge Quantum Computing, привлекла 300 миллионов долларов при оценке в 5,3 миллиарда долларов в рамках сделки, возглавляемой JP Morgan Chase. Рекордное количество компаний, разрабатывающих аппаратное и программное обеспечение для квантовых компьютеров, привлекло финансирование в прошлом году, несмотря на снижение общей стоимости сделок, согласно данным PitchBook [16]. Активность инвесторов в этой области заметна в то время, когда большинство известных технологических секторов зарегистрировали падение количества сделок.

Активность венчурного капитала в квантовых вычислениях относится к инвестициям венчурных фондов в стартапы и компании, разрабатывающие квантовые компьютеры и связанные технологии. Обращают на себя следующий тренд в этой области: глобальные инвестиции венчурного капитала в квантовые вычисления упали на 50% в 2023 году, с \$1.5 млрд в 2022 до \$1.0 млрд (см. рисунок 1). Основное снижение пришлось на США, где инвестиции упали примерно на 80%, что объясняется в [17] несколькими факторами: завышенные ожидания от технологии, переключение внимания инвесторов на генеративные ИИ, недостаток интереса со стороны фондов, инвестирующих в hardware-стартапы.

Венчурное финансирование играет ключевую роль в развитии отрасли, предоставляя необходимое финансирование и стратегическое руководство стартапам. Примеры компаний, получивших поддержку VC: IonQ, PsiQuantum, Quantum Machines, Q-CTRL. Инвестиции позволяют стартапам масштабировать технологии, улучшать оборудование и расширять присутствие в различных отраслях [18].

Технологические прорывы ускоряют коммерциализацию [19]. Например, компании Atom и QuEra добились успехов в увеличении количества физических кубитов, присоединившись к лидерам - системам на сверхпроводниках и ионных ловушках [19]. Microsoft и Quantinuum создали логические кубиты и значительно улучшили показатели ошибок, приблизив технологию к практическому применению. Эти прорывы демонстрируют, что на данном этапе ни технология, ни вендор не могут определить

окончательного победителя в конкуренции. Хотя инвестиции венчурного финансирования временно снизились, как демонстрирует рисунок 1, они по-прежнему играют ключевую роль в развитии квантовых вычислений, поддерживая стартапы и ускоряя технологический прогресс в этой многообещающей области.

5. Выводы

Применение КМО для прогнозирования землетрясений является многообещающим направлением исследований, которое может привести к созданию более точных и надежных систем раннего предупреждения.

КМО обещает значительные преимущества. Квантовые алгоритмы могут выявлять сложные закономерности в данных, что может привести к более точным прогнозам. Квантовые компьютеры могут обрабатывать информацию гораздо быстрее, чем классические компьютеры, что особенно важно для анализа больших объемов данных в режиме реального времени. Квантовые вычисления могут учитывать естественную неопределенность сейсмических процессов, что может повысить надежность прогнозов.

С другой стороны, КМО имеет некоторые ограничения. Квантовые компьютеры находятся на ранней стадии развития, и их вычислительные возможности пока ограничены (технологические ограничения). Существующие алгоритмы машинного обучения не всегда подходят для квантовых компьютеров, поэтому требуется разработка новых алгоритмов, адаптированных для КМО (необходимость разработки новых алгоритмов). Квантовые модели машинного обучения могут быть сложными для интерпретации, что затрудняет понимание того, как они делают прогнозы (интерпретируемость моделей).

Квантовое машинное обучение имеет большой потенциал для революционизирования прогнозирования землетрясений. Несмотря на то, что эта область находится на ранней стадии развития, предварительные исследования демонстрируют многообещающие результаты. В будущем, по мере развития квантовых технологий и алгоритмов, КМО может сыграть ключевую роль в создании более точных и надежных систем раннего предупреждения о землетрясениях, что позволит спасти жизни и сократить экономический ущерб от этих стихийных бедствий.

Благодарности

Автор благодарит членов команды wAi Lab конкурса XPRIZE Quantum Applications за поддержку и обсуждения.

Данная работа выполнялась в рамках проекта, финансируемого Комитетом по науке Министерства науки и высшего образования Республики Казахстан (грант № AP19675093).

Список использованных источников

1. Ridzwan, N.S.M., Yusoff, S.H.M. Machine learning for earthquake prediction: a review (2017–2021). *Earth Sci Inform* 16, 1133–1149 (2023). <https://doi.org/10.1007/s12145-023-00991-z>
2. Ewnetu Abebe, Hailemichael Kebede, Mickus Kevin, Zelalem Demissie. Earthquakes magnitude prediction using deep learning for the Horn of Africa. *Soil Dynamics and Earthquake Engineering*, Volume 170, 2023, 107913, <https://doi.org/10.1016/j.soildyn.2023.107913>.
3. Beroza, G.C., Segou, M. & Mostafa Mousavi, S. Machine learning and earthquake forecasting—next steps. *Nat Commun* 12, 4761 (2021). <https://doi.org/10.1038/s41467-021-24952-6>
4. Jarah N.B., Alasadi H.H., Hashim K.M. A New Algorithm for Earthquake Prediction Using Machine. *Learning Methods. Journal of Computer Science* 2024, 20 (2): p. 150-156. DOI: 10.3844/jcssp.2024.150.156
5. Hu, Y.; Wang, W.; Li, L.; Wang, F. Applying Machine Learning to Earthquake Engineering: A Scientometric Analysis of World Research. *Buildings* 2024, 14, 1393. <https://doi.org/10.3390/buildings14051393>
6. Saleem, A. K., Rashid, A.N. Applications of machine learning for earthquake prediction: A review. *AIP Conference Proceedings*, Volume 2591, Issue 1, id.030042, 10 pp. March 2023 DOI: 10.1063/5.0119623
7. W. H. Bakun and A. G. Lindh. The Parkfield, California, Earthquake Prediction

- Experiment. *Science*, 16 Aug 1985, Vol 229, Issue 471, pp. 619-624. DOI: 10.1126/science.229.4714.619
8. Roeloffs E., Langbein J. Reviews of Geophysics. The Earthquake Prediction Experiment at Parkfield, California. Volume 32, Issue 3 p. 315-336. August 1994, <https://doi.org/10.1029/94RG01114>
 9. J. Douglas Zechar, Robert M. Nadeau, Predictability of repeating earthquakes near Parkfield, California, *Geophysical Journal International*, Volume 190, Issue 1, August 2012, Pages 457–462, <https://doi.org/10.1111/j.1365-246X.2012.05481.x>
 10. Malagnini L, Nadeau RM and Parsons T (2024) Seismic attenuation and stress on the San Andreas Fault at Parkfield: are we critical yet?. *Front. Earth Sci.* 12:1349425. doi: 10.3389/feart.2024.1349425
 11. Castelvechi, D. (2023). The AI–quantum computing mash-up: will it revolutionize science? *Nature*, DOI:10.1038/d41586-023-04007-0
 12. Gil-Fuster, E., Eisert, J. & Bravo-Prieto, C. Understanding quantum machine learning also requires rethinking generalization. *Nat Commun* 15, 2277 (2024). <https://doi.org/10.1038/s41467-024-45882-z>
 13. Melnikov, A., Kordzanganeh, M., Alodjants, A., & Lee, R. K. (2023). Quantum machine learning: from physics to software engineering. *Advances in Physics: X*, 8(1). <https://doi.org/10.1080/23746149.2023.2165452>
 14. Witten, I. H., Frank, E., Hall, M. A., & Pal, C. J. *Data Mining: Practical machine learning tools and techniques*. Book, Fourth Edition, 2017. Morgan Kaufmann.
 15. Biamonte, J., Wittek, P., Pancotti, N., Rebentrost, P., Wiebe, N., & Lloyd, S.. Quantum machine learning. *Nature*, 549, 195-202 (2017) <https://doi.org/10.1038/nature23474>
 16. Temkin M. Quantum computing deals hit record count in 2023. January 17, 2024. <https://pitchbook.com/news/articles/quantum-computing-vc-record-deals-2023>
 17. Greg Noone. Study finds VC quantum computing investment crashed by 50% in 2023. January 30, 2024. <https://techmonitor.ai/hardware/quantum/quantum-computing-investment-2023>
 18. Matt Swayne. Venture Capital For Scientists: A Guide For Quantum Tech Entrepreneurs. March 22, 2024. <https://thequantuminsider.com/2024/03/22/venture-capital-for-scientists-a-guide-for-quantum-tech-entrepreneurs/>
 19. Jin J. Government and public funds, along with leading companies, show no signs of easing their investment activity. 2024-06-10. <https://activate.fujitsu/en/key-technologies-article/ta-quantum-computing-20240610>

Особенности построения и развития системы управления логистической деятельностью предприятия

Пазылбеков А. Б

Алматы Менеджмент Университет

Аннотация.

Статья посвящена исследованию теоретических аспектов построения и развития системы управления логистической деятельностью предприятия. В условиях современного рынка, где конкуренция становится все более жесткой, логистика играет ключевую роль в оптимизации бизнес-процессов, снижении издержек и повышении эффективности. Проведенный анализ литературных источников позволил выявить основные задачи и методы управления логистической деятельностью, а также определить направления для дальнейших исследований. Научные результаты статьи включают: обоснование важности логистики в условиях цифровизации экономики и электронной коммерции, выявление ключевых параметров и функций системы управления логистической деятельностью, определение методов управления логистической деятельностью, включая экономические, организационно-распорядительные, социально-психологические, гражданско-правовые, технологические и идеологические подходы. Автором предложена семиэтапная схема формирования системы управления логистической деятельностью предприятия, которая позволяет систематически подходить к формированию и развитию системы управления логистической деятельностью предприятия, обеспечивая оптимизацию процессов, снижение издержек и повышение конкурентоспособности на рынке. Такой подход позволяет гибко адаптироваться к изменениям внешней среды и поддерживать высокие стандарты логистического обслуживания. Результаты исследования могут быть использованы для разработки новых методик и стратегий управления логистическими процессами, что позволит предприятиям эффективно адаптироваться к изменяющимся условиям рынка и укрепить свои позиции на рынке.

Ключевые слова: логистика, управление логистической деятельностью, логистические процессы.

Аннотация.

Мақала кәсіпорынның логистикалық қызметін басқару жүйесін құру мен дамытудың теориялық аспектілерін зерттеуге арналған. Бәсекелестік күшейіп келе жатқан қазіргі нарық жағдайында логистика бизнес-процестерді оңтайландыруда, шығындарды азайтуда және тиімділікті арттыруда шешуші рөл атқарады. Әдеби дереккөздерге жүргізілген талдау логистикалық қызметті басқарудың негізгі міндеттері мен әдістерін анықтауға, сондай-ақ одан әрі зерттеудің бағыттарын анықтауға мүмкіндік берді. Мақаланың ғылыми нәтижелері мыналарды қамтиды: экономика мен электрондық коммерцияны цифрландыру жағдайында логистиканың маңыздылығын негіздеу, логистикалық қызметті басқару жүйесінің негізгі параметрлері мен функцияларын анықтау, экономикалық, ұйымдастырушылық-әкімшілік, әлеуметтік-психологиялық, азаматтық-құқықтық, технологиялық және идеологиялық тәсілдерді қоса алғанда, логистикалық қызметті басқару әдістерін анықтау. Автор кәсіпорынның логистикалық қызметін басқару жүйесін қалыптастырудың жеті кезеңдік схемасын ұсынды, бұл процестерді оңтайландыруды, шығындарды азайтуды және нарықтағы бәсекеге қабілеттілікті арттыруды қамтамасыз ете отырып, кәсіпорынның логистикалық қызметін басқару жүйесін қалыптастыруға және дамытуға жүйелі түрде жақындауға мүмкіндік береді. Бұл тәсіл сыртқы ортаның өзгеруіне икемді бейімделуге және Логистикалық қызмет көрсетудің жоғары стандарттарын сақтауға мүмкіндік береді. Зерттеу нәтижелерін логистикалық процестерді басқарудың жаңа әдістері мен стратегияларын әзірлеу үшін пайдалануға болады, бұл кәсіпорындарға нарықтың өзгеретін жағдайларына тиімді бейімделуге және нарықтағы позицияларын нығайтуға мүмкіндік береді.

Кілтті сөздер: логистика, логистикалық қызметті басқару, логистикалық процестер.

Abstract.

The article is devoted to the study of the theoretical aspects of the construction and development of the logistics management system of the enterprise. In today's market, where

competition is becoming increasingly fierce, logistics plays a key role in optimizing business processes, reducing costs and increasing efficiency. The analysis of literary sources made it possible to identify the main tasks and methods of managing logistics activities, as well as to identify areas for further research. The scientific results of the article include: substantiation of the importance of logistics in the context of digitalization of the economy and e-commerce, identification of key parameters and functions of the logistics management system, definition of methods of logistics management, including economic, organizational and administrative, socio-psychological, civil law, technological and ideological approaches. The author proposes a seven-stage scheme for the formation of a logistics management system for an enterprise, which allows a systematic approach to the formation and development of a logistics management system for an enterprise, ensuring process optimization, cost reduction and increased competitiveness in the market. This approach allows you to flexibly adapt to changes in the external environment and maintain high standards of logistics services. The results of the research can be used to develop new methods and strategies for managing logistics processes, which will allow enterprises to effectively adapt to changing market conditions and strengthen their positions in the market.

Key words: logistics, management of logistics activities, logistics processes.

1. Введение

В условиях современного рынка, где конкуренция становится все более жесткой, предприятиям необходимо искать пути оптимизации своих бизнес-процессов для снижения издержек и повышения эффективности. Логистика играет ключевую роль в этом процессе, поскольку она обеспечивает бесперебойное движение товаров от производителя к потребителю, минимизируя при этом затраты на транспортировку, хранение и обработку грузов.

Кроме того, в условиях быстрого развития электронной коммерции, цифровизации экономики, изменчивости рыночной среды, логистическая деятельность приобрела еще большую важность, ведь предприятия должны обеспечивать быструю доставку товаров к клиентам. Возникла потребность во внедрении новейших технологий в логистических процессах, то есть использование автономных транспортных средств, искусственного интеллекта для управления логистическими операциями. В подобного рода условиях важное значение приобретает исследование теоретических аспектов построения и развития системы управления логистической деятельностью предприятия, поскольку оно позволяет понять основные принципы и законы, лежащие в основе эффективной работы логистических систем. Теоретические знания позволяют разрабатывать новые методики и стратегии управления логистическими процессами, оптимизировать расходы и повышать качество обслуживания.

Изложенное выше свидетельствует, что исследование теоретических аспектов логистики является важным инструментом для совершенствования этой отрасли.

Целью данной статьи является исследование особенностей построения и развития системы управления логистической деятельностью предприятия.

2. Литературный обзор

Вопросом исследования логистической деятельности предприятий занимались следующие ученые, в частности: Абдикул Ш.Н., Асанова Т.А., Галимова Н.Г., Канке А.А., Кулик В.Б., Лилимберг С.И., Панина Г.В., Раимбеков Ж.С., Селезнёва Т.О., Смаилова Б.Қ., Сыздыкбаева Б.У., Таракбаева Р.Е., Тлеубердинова А.Т., Чакеева Қ.С.

Авторы Кулик В.Б., Тлеубердинова А.Т. [1] рассмотрели последовательность логистической деятельности на предприятиях, сформировали собственное видение понятия «логистическая деятельность промышленного предприятия», расширили и охарактеризовали логистические функции предприятия.

Чакеева Қ.С., Смаилова Б.Қ., Галимова Н.Г., Абдикул Ш.Н. [2] проанализировали сущность понятия логистическая деятельность предприятия, определила важность использования системы статистического наблюдения логистической деятельности. Кроме того, авторы придерживались мнения, что статистика логистической деятельности играет весомую роль в процессе сбора, анализа, обработки информации для логистической

деятельности в направлении исследования показателей, результатов мониторинга, составления форм отчетности.

Тщательный анализ понятия логистическая деятельность приведен в работе Селезнёвой Т.О., Лилимберг С.И., Паниной Г.В. [3]. Также авторами сформирована пирамида терминов, которые использованы для определения понятия логистическая деятельность и предложено собственное видение данного термина. Следует отметить, что в работе определена основная цель, задачи логистической деятельности, предложена визитная карточка логистической деятельности. Раимбеков Ж.С., Сыздыкбаева Б.У. также осуществили детальное исследование подходов ученых к определению понятия логистическая деятельность, сформировали собственное видение и выделили основные ее составляющие [4]. Авторы придерживаются мнения, что логистическая деятельность играет весомое место в достижении миссии, реализации стратегии предприятия.

Основательное исследование проведено в работе Неруш Ю. М. [5], поскольку проанализированы подходы ученых к трактовке понятия логистика, определены недостатки трактовок и в работе Григорьева М. Н. [6], которые проанализировали этапы развития понятия «логистика», существующие виды, подходы к определению «логистическая деятельность», охарактеризовала этапы планирования логистической деятельности.

Группа авторов Б.К. Смаилова, К.С. Чакеева, К.Ж. Кадырова и др. [7] проанализировали подходы ученых к классификации видов логистической деятельности, существующие подходы к трактовке логистической деятельности и предложили модель логистической деятельности.

Н.К. Моисеева исследовала свойства логистической системы, роль стратегии управления цепочкой поставок в логистической деятельности, предложила механизм управления цепочкой поставок [8].

Подавляющее большинство ученых сосредоточились на вопросах осуществления управления запасами, оптимизации доставки и складской учет в рамках логистической деятельности. В отдельных работах проанализировано влияние логистической деятельности на конкурентоспособность предприятия, эффективность его функционирования. Однако существует потребность в более основательном исследовании особенностей построения и развития системы управления логистической деятельностью предприятия.

3. Методы

Исследование особенностей построения и развития системы управления логистической деятельностью предприятия проведено в несколько этапов:

1) На первом этапе были определены ключевые вопросы, на которые необходимо было найти ответы, а также сформулированы цели исследования. Главный вопрос: «Какие этапы и методы наиболее эффективно способствуют развитию системы управления логистической деятельностью на предприятии?»

2) На втором этапе проведен детальный анализ научной и профессиональной литературы, изучены существующие модели и методы управления логистикой, а также их применимость в разных условиях.

3) На заключительном этапе были обобщены результаты исследования, сформулированы рекомендации по внедрению разработанных методов в практику, а также выявлены направления для дальнейших исследований.

Для достижения поставленных целей исследования и ответа на исследовательские вопросы были использованы методы анализа и синтеза, методы моделирования, методы табличного и графического представления данных.

4. Результаты

Проведенный обзор литературных источников позволил определить, что управление логистической деятельностью предприятия представляет собой процесс, подчиняющийся определенным целям, осуществляется в логической последовательности, организуется на стратегических и тактических уровнях, осуществляется постоянно и предусматривает процессы планирования, организации, реализации и контроля

товародвижения сырья, материалов и готовой продукции (скорости, объемов и адаптивности движения) на производстве, в процессе самого производства, а также к потребителям на базе формирования логистических систем товародвижения и логистических сетей.

Основная задача управления логистической деятельностью должна сводиться к обеспечению оптимального развития самого предприятия. То есть система логистики должна выступать своеобразным связующим механизмом всех составляющих организационно-экономического механизма предприятия.

Для выполнения основных задач необходимо учитывать основные составляющие системы управления логистической деятельностью, которыми выступают (таблица 3):

- субъекты и объекты логистики, как ключевые параметры;
- принципы и функции управления логистической деятельностью;
- методы и средства логистического управления;
- управленческие логистические решения, которые прежде всего касаются ключевых параметров системы.

Таблица 1. Основные составляющие системы управления логистической деятельностью

Составляющие	Описание
Объект	Системы, обеспечивающие прохождение материального и сопутствующих ему потоков, функционирующих как механизм логистического управления
Предмет	Комплекс параметров, характеристик, законов и проблем, идентифицирующих процесс управления информирование механизма логистического управления
Субъект	Тол-менеджеры предприятия, сторонние консультанты, специалисты руководящих учреждений
Особенности концептуальная основа	Механизм организации логистического управления деятельностью предприятия рассматривается как взаимодействие целей, средств, функций, звеньев и организационных структур, которая обеспечивает организацию движения потоков благодаря целенаправленному влиянию на изменяемые характеристики потоковых процессов, преодолению логистических конфликтов гавозникновения синергии; основывается на стратегическом подходе; ориентации на потребителей и ключевые компетенции
Методы управления	- экономические методы, - организационно-распорядительные, - социально-психологические, - гражданско-правовые, - технологические, - идеологические и др.
Обеспечение	Нормативно-правовые акты, стратегические наставления, регламенты систем мониторинга, и институциональные правила
Критерий качества организации логистического управления	Оценка развития потенциала, при котором логистическая стратегия (отвечающая за привлечение ресурсов или распространение знания о них между заинтересованными лицами) обеспечивает поставку ресурсов в звенья цепи создания стоимости с целью межфункциональной координации потоковых процессов по критериям максимизации потенциала функциональных отраслей логистики при минимизации логистических потерь

Методы управления логистической деятельностью идентифицируется с функциями логистики. Среди самых общих из которых выделяют планирование, организация, мотивирование, регулирование и контроль. Большинство функций подают практически в

неизменном виде почти все управленческие науки, носящие прикладной характер. Таким образом, в отношении функций существует тесная междисциплинарная связь.

Также нужно отметить, что каждой группе функций менеджмента для ее реализации необходим инструментарий, которым являются методы управления логистической деятельностью такие как:

- экономические методы,
- организационно-распорядительные,
- социально-психологические,
- гражданско-правовые,
- технологические,
- идеологические и др.

Все методы и функции имеют тесную непосредственную связь, что позволяет с одной стороны быть реализованным функциям, с другой предоставляет возможность обеспечения методами. Лишь четкое понимание принципов и функций, а также методов, которые связаны с ними предоставляет возможность эффективно и оптимального управления в логистической сфере.

На практике отдельные группы методов, такие как экономические, имеют более широкое применение и гораздо более широкий набор инструментов. Так, когда речь идет о регулировании в экономической сфере логистики, то это затрагивает такие категории как логистические потоки, экономические планы, эффективное и адекватное ценообразование, исследование платежных ресурсов, обеспечение и расширение ассортимента продукции, согласование и реализация всех возможных логистических транзакций, и тому подобное. В конечном итоге результатом любых итераций в отношении методов позволяют создать основной продукт управленческой работы-решение.

Управленческое решение является результатом проработанных материалов, проведенных исследований, аналитической работы, взвешенного расчета всех возможных вариантов событий, и избрания лучшего из них. Для действий в данной конкретной ситуации при данном рассмотрении, решение должно также быть согласовано с соответствующими логистическими функциями и методами. Схематическое изображение алгоритма формирования системы управления логистической деятельностью представлено на рисунке 1.

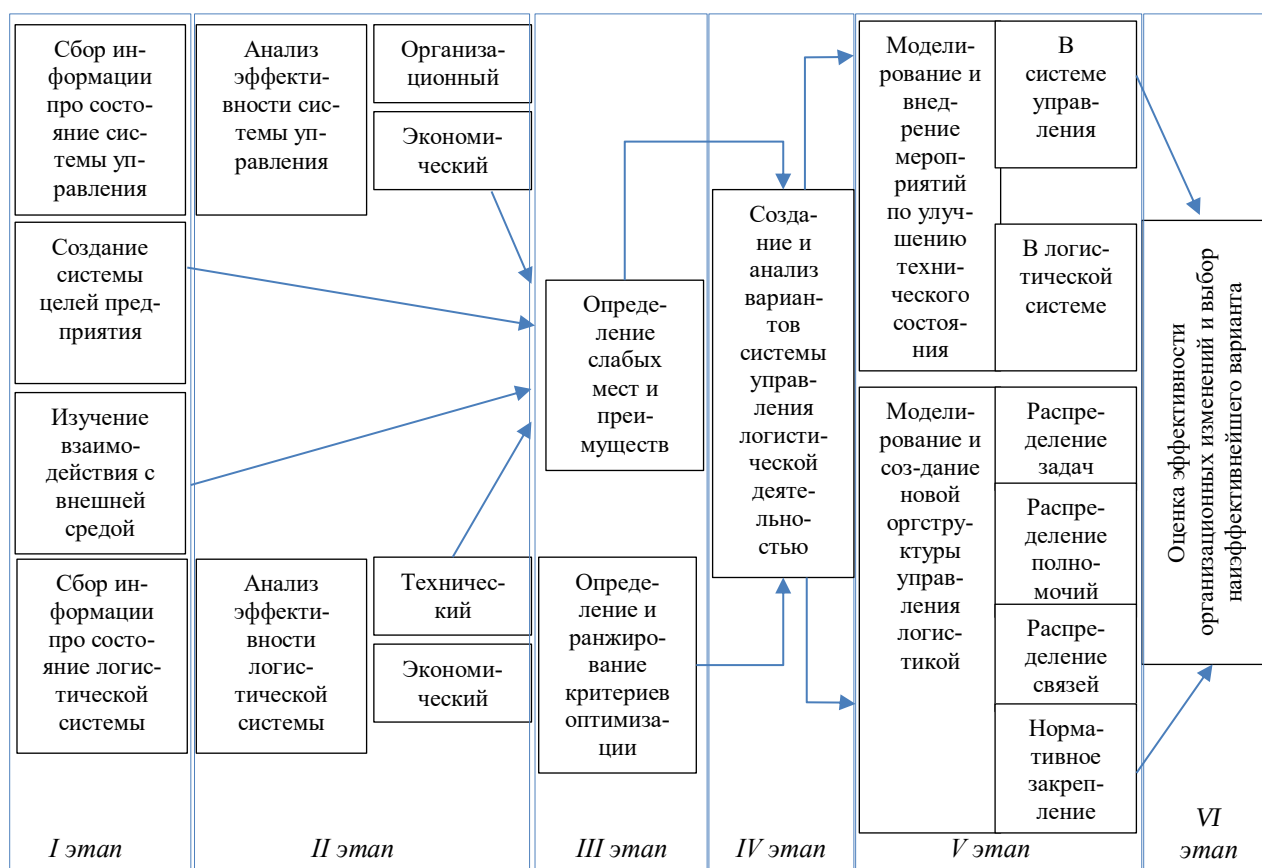


Рисунок 1. Схема формирования системы управления логистической деятельностью предприятия

Как и проектирование любой многоуровневой системы, формирование системы управления логистической деятельностью требует последовательности выполнения определенных действий, среди которых чаще всего рассматриваются две группы:

1. Анализ возможных интеграций, вариантов событий, возможных затрат, связанных с реализацией конкретного проекта и оценка каждого элемента соответствующей структуры учитывая аналогичные или подобные варианты структур, которые ранее были проработаны, или из известного опыта других предприятий.

2. Формирование система управления операционной деятельностью в логистике или же создание новых логистических структур и анализ будущих перспектив созданной структуры или возможных вариантов усовершенствования созданной структуры.

Что касается указанной последовательности, особенно целесообразно выделить детализацию ключевых аспектов аналитических исследований, которые касаются анализа доступных материальных ресурсов, численности и состава персонала, обдумывания вопроса построения организационного устройства предприятия, то есть кто будет управлять, за кем будут закреплены те или иные функции в системе управления.

В процессе анализа могут быть проведены глубокие исследования экономических параметров перспективных или совершенствующихся структур, среди которых видное место занимают плановая прибыль, фондооруженность, фондооснащенность и фондообеспеченность предприятия. Целесообразно также осуществить сравнительный анализ трудоемкости плановых работ с существующими возможностями, которые обеспечивает имеющийся состав трудовых ресурсов. Желательно оценить максимальное количество разнообразных факторов, которые имеют или могут в перспективе иметь влияние на функционирование структуры.

В процессе разработки и функционирования любой управленческой системы, в частности логистической, как правило возникают определенные трудности и проблемы связанные со складированием, календарным планированием логистической работы на складе, при транспортировке, в сбытовой сфере и других направлениях, которые может охватить логистическая деятельность. Для решения вышеупомянутых проблем создаются

логистические подразделения (службы), которые и решают вышеуказанные задачи и реализуют ряд важных функций:

- занимаются развитием систем логистического управления, постоянным мониторингом основных элементов системы и ее ключевых параметров;
- разрабатывают разнообразные стратегические планы, которые позволяют предприятию функционировать, имея четко определенную цель;
- занимаются администрированием каждой из решаемых задач, корректировкой и координацией соответствующих процессов;
- выполняют специфические функции, которые присущи исключительно логистической сфере.

В процессе реализации логистических функций, корректировки управленческих действий необходим детализированный и квалифицированный анализ руководящей работы с логистической точки зрения. Как правило подобный анализ выполняется в три этапа.

На первом этапе созданное логистическое подразделение занимается характеристикой структуры управления предприятия, исследованием и анализом ее организационного устройства, что позволяет сформировать воображение о том как функционирует система.

На втором этапе осуществляется анализ основных экономических показателей результативности деятельности предприятия, то есть анализируется экономическая выгодность выполняемой работы, доходность, рентабельность и так далее.

На третьем этапе проводится детализированный анализ работы каждого структурного подразделения предприятия несмотря на то возложены ли на него выполнение непосредственно логистических функций, или осуществление таких функций происходит в соответствии с традиционным сценарием. Здесь проводится оценка выполнения управленческих решений, и анализ операционно хозяйственные работы, создаются предпосылки для повышения качества функционирования всей управляющей подсистемы.

Проведение соответствующего анализа позволяет осуществить качественное усовершенствование управления и логистической системы в целом. За счет соответствующих исследований возможна оптимизация по таким путям как:

- определение сильных и слабых сторон деятельности организации, концентрация на перспективных направлениях, интеграция усилий различных подразделений на определенных перспективных целях;
- упорядочивание и ранжирование исследуемых параметров логистической системы дает представление о месте каждого товара и каждого звена управления в логистической системе;
- на основе предварительно исследуемых параметров осуществляется выбор перспективных альтернатив будущей деятельности, или корректировки и совершенствования существующей. Соответствующим экономическим результатом усовершенствования логистической системы, при условии соблюдения всех вышеупомянутых управленческих технологий станет:
 - сокращение логистического цикла, что отразится на построении оптимального плана расходов;
 - ликвидация непродуктивных потерь;
 - рост качественных параметров работы логистической системы и производственно-хозяйственной деятельности в целом;
 - сокращение размера запасов, что безусловно приведет к уменьшению оттягивания финансовой системы предприятия оборотных средств;
 - уменьшение брака производственном процессе;
 - ликвидация в минимизацию простоев производства;
 - уменьшение убытков которые несет предприятие ввиду несовершенного качества продукции, низкой производительности, затрат материальных ресурсов на бракованный товар, потерь в процессе хранения запасов складское обеспечение;

- позволит предприятию более динамичное развитие и рост конкурентоспособности, что в современных рыночных условиях считается едва ли не самой главной причиной применения логистических принципов;

- адаптация управленческой логистической системы к условиям быстротечных рыночных изменений, что в конечном итоге отразится на общих показателях деятельности предприятия.

Внутреннее строение системы управления логистической деятельностью для каждого предприятия будет иметь свои функциональные особенности, которые, собственно, связаны с отраслевой спецификой его деятельности, с его размерностью и организационно-правовой формой. Однако, практически для всех предприятий типичными для системы управления логистической деятельностью являются следующие подсистемы: система снабжения; производство; транспортно-дистрибутивная система; финансово-экономическая система; система управления и контроля; маркетингово-сбытовая система (склады, сервис и т.д.). Согласно этим процессам хозяйственной деятельности предприятий выделяют такие основные виды логистики, как логистика поставки; заготовительная логистика; производственная логистика; логистика сбыта [5].

Каждому из указанных выше видов логистики присущи отдельные логистические процессы, для эффективного управления которыми применяют ряд методов и инструментов логистической деятельности (таблица 2) [6].

Таблица 2. Характеристика видов логистики с выделением логистических процессов, которые в них протекают и методов управления

Вид логистики	Цель управления	Логистические процессы	Инструменты и методы
1	2	3	4
Логистика снабжения (транспортная)	Обеспечение технологического единства транспортно-складского процесса	Управления транспортом; определение рациональных маршрутов доставки; координация транспортного и производственного процесса; организация перемещения грузов	Метод кластерного анализа, построенный на основе многофакторного анализа; ABC-и XYZ - анализ, система «JIT»
Заготовительная логистика (закупочная)	Обеспечение предприятия материальными ресурсами; полное удовлетворение потребностей производства сырьем с максимально возможной экономической эффективностью	Планирование приобретения сырья и материалов; планирование связей с рынком поставок; определение и установление оптимальных сроков заготовки	Метод установления экономической величины заказа, известный как «формула Вильсона»; метод МОВ («сделать или купить»); ABC - и XYZ-анализ; «система JIT»; система «КАНБАН»
Производственная логистика (внутрипроизводственная)	Оптимизация материальных потоков внутри предприятий, создающих материальные блага или оказывающих	Планирования производства на основе прогнозов потребностей готовой продукции; организация управления технологическими процессами производства; контроль	Метод полных затрат; ABC - и XYZ-анализ; «система JIT»; система «КАНБАН»

	материальные услуги	качества; прогнозирование; планирование и нормирование расходов материальных ресурсов в производстве; организация работы внутрипроизводственного технологического транспорта	
Логистика сбыта (маркетинговая или распределительная)	Обеспечение наиболее эффективной организации распределения производимой продукции, что охватывает всю цепь системы распределения: маркетинг, транспортировку, складирование	Управление транспортировкой, складированием и другими материальными и нематериальными операциями; организация процессов сбыта	Методы центра тяжести, гравитации; промышленной динамики, формирования образцов (эталонов); «система JIT»

Таким образом, управление логистической деятельностью - это осуществление управленческих процедур в экономической системе, которая состоит из более мелких подсистем и элементов, выполняющих логистические функции (поставка, производство, транспортировка, сбыт и т.д.). При этом, эти операции объединены общей целью, т. е. стратегией достижения поставленной цели, реализуемых через управление разнообразными логистическими потоками. Логистические потоки при этом, как правило, взаимозависимы и интегрированы в едином процессе управления.

5. Выводы

Результаты проведенного исследования подтверждают, что управление логистической деятельностью предприятия представляет собой сложный процесс, который подчиняется определенным целям и организуется на стратегических и тактических уровнях. Он включает в себя процессы планирования, организации, реализации и контроля товародвижения, что способствует эффективному управлению потоками сырья, материалов и готовой продукции. Основные задачи управления логистической деятельностью в условиях формирования технологической независимости сводятся к обеспечению оптимального развития самого предприятия. Логистика должна выступать связующим механизмом всех составляющих организационно-экономического механизма предприятия. Для выполнения этих задач необходимо учитывать ключевые параметры системы управления логистической деятельностью, такие как субъекты и объекты логистики, принципы и функции управления, методы и средства логистического управления, а также управленческие логистические решения.

Проведенный анализ также показывает, что оптимизация логистической системы может привести к сокращению логистического цикла, ликвидации непродуктивных потерь, увеличению качества работы логистической системы и производственно-хозяйственной деятельности в целом. В конечном итоге, это способствует росту конкурентоспособности предприятия в условиях быстротечных рыночных изменений.

Таким образом, система управления логистической деятельностью должна быть гибкой, адаптируемой к изменениям внешней среды и способной к постоянному совершенствованию. Это позволит предприятию не только выжить в условиях жесткой конкуренции, но и успешно развиваться, укрепляя свои позиции на рынке.

Список использованных источников

1. Кулик В.Б., Тлеубердинова А.Т. Кәсіпорынның ақпараттық логистикасы. Учебник. Алматы: ТОО «Издательство LEM», 2021. – 260 с.
2. Логистика: Оқу құралы. / Қ.С. Чакеева, Б.Қ. Смаилова, Н.Г. Галимова, Ш.Н. Абдикул; «Тұран» университеті. - Алматы: «Тұран» университеті, 2022. - 142б.
3. Селезнёва Т.О., Лилимберг С.И., Панина Г.В. Основы логистики. Учебное пособие по направлениям подготовки 38.03.01 Экономика, 38.03.02 Менеджмент. – Костанай: Костанайский филиал ФГБОУ ВО «ЧелГУ», 2021. – 116 с.
4. Раимбеков Ж.С. Экономический анализ логистической деятельности: учебное пособие / Ж.С. Раимбеков, Б.У. Сыздыкбаева. - Алматы: Лантар Трейд, 2019. – 198 с.
5. Неруш, Ю. М. Планирование и организация логистического процесса: учебник и практикум для среднего профессионального образования / Ю. М. Неруш, С. А. Панов, А. Ю. Неруш. – Москва: Издательство Юрайт, 2022. – 422 с.
6. Григорьев, М. Н. Логистика. Продвинутое курс. В 2 ч. Часть 1: учебник для вузов / М. Н. Григорьев, А. П. Долгов, С. А. Уваров. – 4-е изд., перераб. и доп. – Москва: Издательство Юрайт, 2022. – 472 с.
7. Логистикалық фирмаларының экономикасы: Оқу құралы. / Б.К. Смаилова, К.С. Чакеева, К.Ж. Кадырова және т.б.. - Алматы: «Тұран» университеті, 2022. - 172б.
8. Экономические основы логистики: учебник / Н.К. Моисеева; под ред. д-ра экон. наук, проф. В.И. Сергеева. – М.: ИНФРА-М, 2019. – 528 с. Д.А. Шевчук. Слияния и поглощения. Изд-во «Автор», 2022. с. 56
9. Источник: <https://www.legis-s.ru/company/articles/professionalnaya-zashchita-ot-reyderskogo-zakhvata-sovremennye-metody-i-sposoby-primenyaemye-chop/>
10. Источник: <https://www.akorda.kz/ru/poslanie-glavy-gosudarstva-kasym-zhomarta-tokaeva-narodu-kazahstana-ekonomicheskij-kurs-spravedlivogo-kazahstana-18588>
11. А.Ю. Федоров. Стратегические (превентивные) меры противодействия рейдерству со стороны менеджмента и собственников бизнеса. Вестник Уральского юридического института МВД России. 1/2014. с. 33
12. Е. О. Вегнер-Козлова, А. Д. Большакова. Проблема рейдерских захватов малых предприятий. ФГБУН Институт экономики УрО РАН., 2020. с. 175, 176
13. Б.Н. Хамитов. К вопросу о понятии и основных признаках рейдерства. Құқық және мемлекет, № 1 (90), 2021. с.50

Стратегия повышения эффективности деятельности компании через оптимизацию закупочной деятельности: на примере АО «ЭЛМО»

Саматов М.С.¹, Умирзаков С. Ы.²

^{1 2 3} Алматы Менеджмент Университет

² НАО «Университет Нархоз»

Аннотация:

В статье представлена стратегия повышения эффективности АО «ЭЛМО» через оптимизацию закупочной деятельности. Исследование включает методы финансового анализа, ABC-анализа издержек и BPMN, а также сравнительный анализ отраслевых практик. Анализ выявил проблемы: высокая доля затрат на материалы и оборудование, неэффективное управление поставщиками, длительные сроки закупочных процедур и ограниченное использование информационных технологий. Предложены рекомендации по улучшению выбора и оценки поставщиков, планирования закупок, развитию компетенций персонала и внедрению автоматизированных систем управления. Особое внимание уделено специфике электромонтажной отрасли и Lean-методикам для сокращения издержек. Предложенный комплексный подход учитывает особенности отрасли и компании, направлен на повышение эффективности закупочной деятельности и общей эффективности компании.

Ключевые слова: закупочная деятельность, оптимизация затрат, эффективность компании, электромонтажная организация, управление поставщиками, Lean-методики.

Abstract:

The article presents a strategy for improving the efficiency of JSC ELMO through optimization of procurement activities. The research includes methods of financial analysis, ABC cost analysis and BPMN, as well as a comparative analysis of industry practices. The analysis revealed problems: a high proportion of costs for materials and equipment, inefficient supplier management, long procurement procedures and limited use of information technology. Recommendations are proposed to improve the selection and evaluation of suppliers, procurement planning, the development of personnel competencies and the introduction of automated management systems. Special attention is paid to the specifics of the electrical installation industry and Lean techniques to reduce costs. The proposed integrated approach takes into account the specifics of the industry and the company, and is aimed at improving the efficiency of procurement activities and the overall efficiency of the company.

Key words: procurement activities, cost optimization, company efficiency, electrical installation organization

Аннотация:

Мақалада сатып алу қызметін оңтайландыру арқылы "Эльмо" ақ тиімділігін арттыру стратегиясы ұсынылған. Зерттеуге қаржылық талдау әдістері, ABC шығындарын талдау және BPMN және салалық тәжірибелерді салыстырмалы талдау кіреді. Талдау проблемаларды анықтады: материалдар мен жабдықтар шығындарының жоғары үлесі, жеткізушілерді тиімсіз басқару, сатып алу процедураларының ұзақ мерзімдері және ақпараттық технологияларды шектеулі пайдалану. Жеткізушілерді таңдау мен бағалауды жақсарту, сатып алуды жоспарлау, персоналдың құзыреттілігін дамыту және басқарудың автоматтандырылған жүйелерін енгізу бойынша ұсыныстар ұсынылды. Электр Монтаждау саласының ерекшелігіне және шығындарды азайту үшін Lean-әдістемелеріне ерекше назар аударылады. Ұсынылған кешенді тәсіл сала мен компанияның ерекшеліктерін ескереді, сатып алу қызметінің тиімділігін және компанияның жалпы тиімділігін арттыруға бағытталған.

Кілтті сөздер: сатып алу қызметі, шығындарды оңтайландыру, компанияның тиімділігі, электр Монтаждау ұйымы

АО «ЭЛМО», входящее в состав группы компаний Alageum Group, является ведущей электромонтажной организацией в Республике Казахстан. В условиях растущей конкуренции и изменчивости рынка, оптимизация закупочной деятельности становится ключевым фактором обеспечения повышения эффективности компании. Цель данного

исследования заключается в разработке стратегии повышения эффективности деятельности АО «ЭЛМО» через оптимизацию закупочной деятельности [1]. Особое внимание направлено на анализ основных статей затрат и определение возможностей для их снижения в рамках регламента закупочной деятельности холдинга Alageum Group [2].

Процесс закупок в АО «ЭЛМО» осуществляется в строгом соответствии с регламентом холдинга Alageum Group и включает следующие основные этапы: планирование закупок, выбор поставщиков, заключение договоров, контроль поставок и оценка поставщиков [2, стр. 3]. Объемы закупок АО «ЭЛМО» за последние три года демонстрируют устойчивый рост: в 2021 году они составили 15.7 млрд тенге, в 2022 году – 18.3 млрд тенге, а в 2023 году – 22.1 млрд тенге [3]. Структура отдела закупок АО «ЭЛМО» организована по категорийному принципу, где менеджеры отвечают за определенные группы товаров.

Анализ структуры затрат АО «ЭЛМО» за 2021-2023 гг. показал следующие показатели: в категорию А (высокое влияние) входят электротехническое оборудование (35%) [3, стр. 6], материалы (кабели, провода, изоляционные материалы - 25%) [3, стр. 7], механическое оборудование (10%), непосредственно монтажные работы (15%) и проектирование и инжиниринг (5%) [3, стр. 7]. В категорию В (среднее влияние) входят командировочные расходы (1.75%), а в категорию С (низкое влияние) входят прочие расходы (около 8.25% каждое) [3, стр. 7].

Таблица 1. Распределение затрат АО «ЭЛМО» за 2021-2023 гг.

№	Категория затрат	Доля в затратах (%)
1	Электротехническое оборудование	35
2	Материалы	25
3	Механическое оборудование	10
4	Монтажные работы	15
5	Проектирование и инжиниринг	5
6	Командировочные расходы	1.75
7	Прочие расходы	8.25

Сравнительный анализ показателей закупочной деятельности АО «ЭЛМО» с средними показателями по отрасли выявил следующие особенности: доля затрат на закупки в выручке составляет 62% (при среднем показателе по отрасли 58%), оборачиваемость запасов - 62 (средний показатель 75), среднее время проведения тендера - 21 день (средний показатель 15 дней), уровень автоматизации закупок - 40% (средний показатель 65%) [4; 3, стр. 12].

Таблица 2. Сравнение ключевых показателей закупочной деятельности

№	Показатель	АО «ЭЛМО»	Среднее по отрасли
1	Доля затрат на закупки в выручке	62%	58%
2	Оборачиваемость запасов	62	75
3	Среднее время проведения тендера	21 день	15 дней
4	Уровень автоматизации закупок	40%	65%

На основе проведенного анализа выявлены основные проблемы в текущей системе закупок АО «ЭЛМО»: высокая доля затрат на оборудование и материалы, недостаточно эффективное управление поставщиками, длительные сроки проведения закупочных процедур и ограниченное использование современных информационных технологий в процессе закупок [2, стр. 5]. В исследовании использованы следующие методы: ABC-анализ для выявления наиболее значимых статей затрат, анализ бизнес-процессов с использованием методологии BPMN (Business Process Model and Notation), сравнительный анализ закупочных практик ведущих компаний отрасли и анализ ключевых показателей эффективности (KPI) закупочной деятельности [3, стр. 18].

Для проведения ABC-анализа были рассмотрены основные статьи затрат, включающие как прямые, так и косвенные расходы. Прямые расходы включают затраты на материалы и оборудование, необходимые для выполнения электромонтажных работ [4, стр. 312; 3, стр. 6]. Косвенные расходы включают транспортные и логистические издержки, а также административные затраты, связанные с управлением закупочной деятельностью [1, стр. 110; 3, стр. 7]. Анализ бизнес-процессов, выполненный с использованием методологии BPMN, позволил визуализировать текущие процессы и выявить узкие места, где можно повысить эффективность и сократить издержки [1, стр. 23].

Таблица 3 - ABC-анализ статей затрат

№	Категория затрат	Доля в затратах (%)	Группа
1	Электротехническое оборудование	35	A
2	Материалы	25	A
3	Механическое оборудование	10	A
4	Монтажные работы	15	A
5	Проектирование и инжиниринг	5	B
6	Командировочные расходы	1.75	C
7	Прочие расходы	8.25	C

На основе проведенного анализа выявлены следующие возможности оптимизации: в области электротехнического оборудования и механического оборудования потенциал повышения эффективности оценивается как средний, в то время как в области материалов и процессов закупок потенциал оценивается как высокий [5]. С учетом выявленных проблем и возможностей оптимизации, а также регламента закупочной деятельности холдинга Alageum Group даны следующие конкретные рекомендации по оптимизации закупочной деятельности АО «ЭЛМО» [2, стр. 47].

Совершенствование процесса выбора и оценки поставщиков. Разработать комплексную систему рейтингования поставщиков на основе ключевых показателей (качество, сроки поставки, цена, надежность), внедрить регулярный аудит поставщиков и создать базу данных одобренных поставщиков с историей сотрудничества [4, стр. 56]. Ожидаемый эффект от реализации данных рекомендаций - повышение качества поставляемых материалов и услуг, снижение рисков срыва поставок на 20-25% [6].

Таблица 4 - Ключевые показатели для оценки поставщиков

№	Показатель	Весовой коэффициент (%)
1	Качество	40
2	Сроки поставки	30
3	Цена	20
4	Надежность	10

Оптимизация процессов планирования закупок. Внедрить систему прогнозирования потребности в материалах и оборудовании на основе анализа исторических данных и планируемых проектов, разработать методику определения оптимальных объемов закупок с учетом сезонности и специфики проектов, улучшить координацию между отделом закупок и другими подразделениями компании для более точного планирования [6, стр. 78]. Ожидаемый эффект - снижение риска дефицита или избытка материалов, оптимизация затрат на закупки на 10-15% [7].

Для более точного прогноза потребности в материалах рекомендуется внедрение системы ERP (Enterprise Resource Planning), которая позволит интегрировать данные из различных подразделений компании и обеспечит более точное планирование [4, стр. 56]. Внедрение такой системы потребует первоначальных инвестиций, однако ожидаемый эффект от ее использования будет значительным в долгосрочной перспективе [7, стр. 24].

Таблица 5 - Прогноз потребности в материалах на основе исторических данных

1	Год	Потребность (тыс.тг)
2	2021	50
3	2022	55
4	2023	60
5	Прогноз 2024	65

Развитие компетенций персонала в области закупок. Разработать программу обучения сотрудников отдела закупок современным методам управления закупками, организовать регулярные тренинги по анализу рынка, ведению переговоров и управлению контрактами, внедрить систему наставничества для передачи опыта внутри отдела [8]. Ожидаемый эффект - повышение эффективности работы отдела закупок на 15-20%, улучшение качества принимаемых решений [7, стр. 24].

Обучение персонала должно включать не только теоретические знания, но и практические навыки, такие как использование современных программных инструментов для управления закупками и ведение переговоров с поставщиками [1, стр. 23]. Регулярные тренинги и мастер-классы помогут сотрудникам отдела закупок оставаться в курсе новейших тенденций и методов в области закупок [5, стр. 34].

Кроме того, важно развивать навыки анализа данных и прогнозирования у сотрудников отдела закупок. Это поможет им принимать более обоснованные решения, основанные на фактических данных и трендах рынка [8, стр. 47]. Использование аналитических инструментов и методов, таких как регрессионный анализ и прогнозирование временных рядов, может существенно повысить точность прогнозов и эффективность закупочной деятельности [4, стр. 56].

Еще одним важным аспектом оптимизации закупочной деятельности является внедрение автоматизированных систем управления закупками. Это может включать использование специализированного программного обеспечения для управления закупочными процессами, которое позволяет автоматизировать рутинные задачи, такие как обработка заявок, управление контрактами и контроль поставок [5, стр. 67]. Внедрение таких систем позволит сократить время на выполнение операций, уменьшить вероятность ошибок и улучшить общую прозрачность и управляемость процессов [6, стр. 24].

Таблица 6 - Автоматизация закупочных процессов: Преимущества и ожидания

№	Процесс	Текущее состояние	Ожидаемое состояние	Преимущества
1	Обработка заявок	Ручная	Автоматизированная	Сокращение времени, уменьшение ошибок
2	Управление контрактами	Частично автоматизированная	Полностью автоматизированная	Улучшение управления, снижение рисков
3	Контроль поставок	Ручная	Автоматизированная	Повышение точности, улучшение контроля

Реализация предложенных рекомендаций позволит АО «ЭЛМО» оптимизировать закупочную деятельность и повысить общую эффективность компании. Ожидаемый эффект от внедрения рекомендаций: повышение эффективности процесса закупок, сокращение сроков проведения закупочных процедур, повышение качества поставляемых материалов и услуг, улучшение взаимодействия с поставщиками [2, стр. 5]. Для успешной реализации стратегии оптимизации закупочной деятельности рекомендуется определить ответственных лиц за внедрение изменений в рамках существующей организационной структуры, разработать детальный план реализации с четкими сроками и ключевыми показателями эффективности, обеспечить поддержку высшего руководства компании, проводить регулярный мониторинг и корректировку стратегии [6, стр. 24].

В дополнение к вышеуказанным рекомендациям, важно обратить внимание на стратегическое управление взаимоотношениями с поставщиками. Эффективное управление поставщиками включает не только выбор и оценку поставщиков, но и развитие

долгосрочных партнерских отношений. Это может включать совместное планирование, обмен информацией и совместное решение проблем. Развитие таких партнерских отношений может привести к улучшению качества поставляемых материалов, снижению затрат и повышению общей надежности поставок [1, стр. 35].

Еще одним важным аспектом является управление рисками в закупочной деятельности. Это включает идентификацию потенциальных рисков, связанных с поставками, и разработку стратегий их минимизации. Например, для снижения риска задержек в поставках можно создать резервные запасы критически важных материалов или заключить контракты с несколькими поставщиками [5, стр. 47]. Управление рисками также включает мониторинг и оценку рисков на постоянной основе, что позволяет своевременно реагировать на изменения и минимизировать негативное влияние на бизнес [8, стр. 58].

В дополнение к вышеуказанным стратегиям можно рассмотреть внедрение методик бережливого производства (Lean) в процессы закупок. Это включает в себя анализ всех этапов процесса закупок с целью выявления и устранения всех видов потерь (муд), таких как избыточные запасы, избыточные передвижения, ожидания и дефекты [4, стр. 69]. Внедрение Lean-методик может помочь сократить время выполнения процессов, снизить затраты и улучшить качество закупок [6, стр. 79].

Таблица 7 - Внедрение Lean-методик в процессы закупок

№	Вид потерь	Пример в закупках	Способы устранения
1	Избыточные запасы	Хранение больших объемов материалов	Оптимизация объемов закупок
2	Ожидания	Задержки в поставках	Улучшение планирования
3	Избыточные передвижения	Длинные логистические цепочки	Оптимизация логистики
4	Дефекты	Поставки некачественных материалов	Улучшение контроля качества

В заключение следует отметить, что оптимизация закупочной деятельности является ключевым фактором повышения эффективности деятельности АО «ЭЛМО». Предложенные в данном исследовании рекомендации основаны на тщательном анализе текущей ситуации и учете специфики электромонтажной отрасли [6, стр. 24]. Их реализация позволит компании не только сократить затраты и повысить эффективность закупок, но и укрепить свои конкурентные позиции на рынке, создав прочную основу для дальнейшего роста и развития [2, стр. 6].

Список использованной источники:

1. Линдерс М.Р., Джонсон П.Ф., Флинн А.Е., Фирон Г.Е. Управление закупками и поставками. – М.: Юнити-Дана, 2007. – 751 с.
2. Регламент закупочной деятельности "Alageum Group". – 2016.
3. Годовой отчет АО «ЭЛМО» за 2023 год. [Корпоративный документ]. – 2024.
4. Бауэрсокс Д.Дж., Клосс Д.Дж. Логистика: управление цепью поставок. – М.: Олимп-Бизнес, 2024. – 1 с.
5. Отъкало И. Автоматизация бизнес-процессов. – М.: Альпина Паблишер, 2020. – 1 с.
6. Портер М. Конкурентная стратегия: Методика анализа отраслей и конкурентов. – М.: Альпина Диджитал, 1998. – 400 с.
7. Бикхофф Н., Бергер Р., Котлер Ф. Стратегический менеджмент по Котлеру: Лучшие приемы и методы. – М.: Альпина Диджитал, 2010. – 320 с.
8. Сорочан А. Оптимизатор бизнес-процессов: лучшие инструменты управления для повышения эффективности. – М.: Эксмо, 2019. – 1 с.
9. Андриянова К.А. Исследование корпоративной культуры: национальные модели // Социальные и гуманитарные науки: теория и практика, 2019, 383-389.
10. M.Minkov, B.Sokolov, I.Lomakin. (2023). Эволюция модели культурных измерений Хофстеде: параллели между объективной и субъективной культурой.

Социологическое обозрение, 22(3), 287–317. <https://doi.org/10.17323/1728-192x-2023-3-287-317>

11. Personio. Organisational Culture Models: Remember These Three. – Текст: электронный // Personio: интернет-портал. – URL: <https://www.personio.com/hr-lexicon/corporate-culture-models/>

12. Наталья Шонина. Обзор моделей корпоративных культур. Где находится компания и что измерять? – Текст: электронный // HR-Portal: интернет-портал. - 2021. – URL: <https://hr-portal.ru/article/obzor-modeley-korporativnyh-kultur-gde-nahoditsya-kompaniya-i-chto-izmeryat>

13. Mind Tools Content Team. Deal and Kennedy's Cultural Model. – Текст: электронный // MindTools: интернет-портал. – URL: <https://www.mindtools.com/avnhbho/deal-and-kennedys-cultural-model>

Коучинг как инструмент руководителя в управлении персоналом компании

Сахненко Е.В.
NARXOZ University

Аннотация

Цель исследования предполагает изучение теоретико-методологических основ коучинга как инструмента руководителя в управлении персоналом.

Методологией исследования послужил сравнительный анализ трудов отечественных и зарубежных ученых, а также изучение научной и методической литературы. В статье приводятся результаты исследования проведенного в период с мая по июнь 2024 года.

Оригинальность (ценность) исследования. В современном казахстанском обществе где постоянно происходят изменения практически во всех областях деятельности важным остается вопрос кадровой политики. Управления персоналом очень гибкий процесс, который требует постоянной активности со стороны руководства. Высокий показатель результативности в работе компании может быть достигнут путем создания конкурентоспособной среды, которая будет требовать, как от руководителей, так и от подчиненных быструю адаптацию к стремительным изменениям и преобразованиям. В данной ситуации использование метода коучинга может помочь безболезненно преодолеть сложившиеся трудности. Данный фактор определяет своевременность и оригинальность (ценность) исследуемой темы.

Результаты исследования. Проведенное нами исследование позволило:

- раскрыть теоретико-методологические основы понятия коучинга;
- составить авторское определение искомого понятия.
- определить основные направления работы руководителя в управлении персоналом компании с помощью коучинг-метода.

Ключевые слова: коучинг, метод, управления, профессия, стимул, взаимодействие.

Аннотация

Зерттеудің мақсаты кадрларды басқарудағы көшбасшылық құрал ретінде коучингтің теориялық және әдіснамалық негіздерін зерттеуді қамтиды.

Зерттеу әдістемесі отандық және шетелдік ғалымдардың еңбектерін салыстырмалы талдау, сондай-ақ ғылыми және әдістемелік әдебиеттерді зерттеу болды. Мақалада 2024 жылдың мамыр-маусым айлары аралығында жүргізілген зерттеу нәтижелері келтірілген.

Зерттеудің өзіндік ерекшелігі (құндылығы). Қызметтің барлық салаларында үнемі өзгерістер болып тұратын қазіргі қазақстандық қоғамда кадр саясаты мәселесі маңызды болып қала береді. Персоналды басқару-бұл өте икемді процесс, ол басшылық тарапынан үнемі белсенділікті қажет етеді. Компания жұмысындағы өнімділіктің жоғары көрсеткішіне менеджерлерден де, бағыныштылардан да жылдам өзгерістер мен өзгерістерге тез бейімделуді талап ететін бәсекеге қабілетті ортаны құру арқылы қол жеткізуге болады. Бұл жағдайда коучинг әдісін қолдану ауыртпалықсыз көмектесе алады

Зерттеу нәтижелері. Біз жүргізген зерттеу:

- коучинг ұғымының теориялық-әдіснамалық негіздерін ашу;
- қажетті тұжырымдаманың авторлық анықтамасын жасаңыз.
- коучинг әдісін қолдана отырып, компания персоналын басқарудағы басшы жұмысының негізгі бағыттарын анықтаңыз.

Кілтті сөздер: коучинг, әдіс, басқару, мамандық, ынталандыру, өзара әрекеттесу.

Abstract

The purpose of the study includes the study of the theoretical and methodological foundations of coaching as a leadership tool in personnel management.

The research methodology was a comparative analysis of the works of domestic and foreign scientists, as well as the study of scientific and methodological literature. The article presents the results of a study conducted between May and June 2024.

The originality (value) of the research. In modern Kazakh society, where there are constant changes in all spheres of activity, the issue of personnel policy remains important. Personnel

Management is a very flexible process that requires constant activity on the part of management. High productivity in the company's work can be achieved by creating a competitive environment that requires managers and subordinates to quickly adapt to rapid changes and changes. In this case, using the coaching method can help painlessly

Research results. The study we conducted:

- disclosure of the theoretical and methodological foundations of the concept of coaching;
- create an author's definition of the necessary concept.
- identify the main areas of work of the manager in the management of the company's

personnel using the coaching method.

Key words: coaching, method, management, profession, motivation, interaction.

1. Введение

В настоящее время система менеджмента уделяет особое внимание эффективной организации деятельности каждого сотрудника. Создание благоприятных условий для работы персонала дает возможность руководству задействовать потенциал каждого сотрудника, тем самым повышая производительность труда. В статье подробно рассмотрим один из активных методов социально-психологическом сопровождения и воздействия на персонал, который служит универсальным помощником для руководителей. Коучинг как инструмент позволяет выявить рычаги воздействия, структурировать и целенаправленно организовать сопровождение профессиональной адаптации специалистов. В основе данного метода лежит модель индивидуальной траектории управления и развития профессиональных компетенции личности. Главной отличительной особенностью метода коучинга от других методов социально-психологического воздействия является способность определить эффективные пути решения проблемы. Наряду с данной особенностью, хотелось бы отметить неоднородность данного метода, где он с одной стороны выступает как метод консультирования, а с другой стороны инструмент для целенаправленного планирования.

Процесс внедрения метода коучинга в компанию является одним сложных процессов, который затрагивает всю систему управления организации начиная с руководителей и заканчивая работниками среднего звена. Правильно организованное коуч-сопровождение создает баланс между психофизиологическим состоянием и представленным как результат достижением.

В истории именно в спорте впервые слово «coach» берет свое начало, где тренер «coach» помогает развивать спортивные навыки с учетом индивидуальных способностей и возможностей спортсменов.

В Республике Казахстан программа Erickson Coaching International впервые была представлена в 2004 году командой отделения ICF Kazakhstan во главе президента А. Куйбагарова. Главной целью Отделения ICF Kazakhstan это прежде всего «продвижение ключевых элементов современной практики и стандартов профессионального коучинга ICF в Казахстане». Данная программа была впервые разработана Международным Эриксоновским Университетом Коучинга в Канаде. В основу данной программы легли такие основные принципы технологии коучинга как:

1. Принцип все Ок-с людьми все в порядке;
2. Люди уже обладают всеми внутренними ресурсами, которые им нужны;
3. Люди всегда делают наилучший выбор, который могут в данный момент;
4. Каждое поведение имеет положительное намерение;
5. Изменение неизбежно[1].

С марта 2019 года при РГКП «Академии государственного управления при Президенте Республики Казахстан» активно применяются инновационные технологии в рамках проекта по продвижению коучинговых технологий взаимодействия. Одним из приоритетных направлений государство является применение коучинга в реализации концепции «Слышащего государства» [2].

2. Литературный обзор

Значительный вклад в изучение проблем теории и методики применения коучинга в практику внесли такие ученые как А.Перцев, А.Д. Савкин, М.Данилова, И.Рыбкина,

Н.Самоукина, Дж. Уитмор, Д. Клаттербак, Д. Грин, Ф.Сандал и др.

Проанализировав взгляды различных ученых относительно понимания сущностной характеристики понятия «коучинг», считаем основополагающим определить главную составляющую данного феномена. Данная сущностная характеристика представлена в таблице

Таблица 1- Интерпретация понятия «коучинг»

Автор определения	Сущность понятия «коучинг»	Ключевые слова
1	2	3
М. Аткинсон	Мощный инструмент дополнительного обучения людей помогающий развивать способность следовать своей воле и своему выбору в этом мире.	Инструмент, обучение, развитие, воля, выбор.
Международная Федерация ICF	Процесс построенный на принципах партнерства, который стимулирует мышление, творчество клиентов и вдохновляет их на максимальное раскрытие своего личного и профессионального потенциала.	Партнерство, стимул, творчество, личность, профессия, потенциал.
З. Шахаман	Формат беседы между руководителем и сотрудником, которые помогают сотруднику понимать и осознать свои обязанности, поставленные перед ними задачи, свою роль в процессе в целом.	Беседа, помощь, сознание, обязанность, значимость.
Т. Гэллви	Раскрытие потенциала человека с целью максимального повышения его эффективности.	Потенциал, эффективность.
Э. Парслоу	Непосредственная нацеленность на быстрое повышение эффективности исполнения и развитие навыков посредством обучения и инструктирования.	Быстрота, развитие, навыки, обучение.
Дж. Уитмор	Воздействие, основной и постоянной целью которого является формирование уверенности в себе независимо от содержания конкретного задания.	Воздействие, уверенность.
К. Уилсон	Работа направленная на повышение эффективности и благосостояния человека или группы через совместное установление целей, изучение ценностей и убеждений, содействие клиентам в их создании плана действий.	Благосостояние, ценность, убеждение, содействие, план, действия, совместная работа.
В. Пэйн	Интерактивный процесс, который помогает другому человеку развивать, узнавать новое и улучшить эффективность.	Интерактивность, процесс, развитие, познание, эффект.
Т.Грант	Ориентированный на решение и результат систематический процесс, в котором коуч способствует совершенствованию эффективности работы, жизненного опыта, самостоятельного обучения и личностному росту клиента.	Решение, результат, процесс, совершенствование, опыт, обучение, личностный рост.
М.Дауни	Искусство способствовать интенсивности работы, обучению и развитию другого человека.	Искусство, интенсивность работы, обучение, развитие
Примечание – Составлено автором по источникам [3-10]		

Таким образом, изучив взгляды отечественных и зарубежных ученых на сущность

понятия коучинг с целью уточнения данной дефиниции, нами было выдвинуто авторское определение искомого понятия в контексте исследования.

Коучинг – активный метод социально-психологического сопровождения и проектирования индивидуальной траектории развития направленный на совершенствования профессионально-личностных компетенции.

3. Методы

Основная задача коуча, состоит в оказании помощи в выявлении главных барьеров в достижении намеченной цели, а также в определении индивидуальной траектории по пути к успеху. Эффективность применения коучинга мы можем определить учитывая два ее аспекта:

1. Влияние метода коучинга на процесс саморазвития, самосовершенствования (позитивное изменение в личной сфере) и результат достижения бизнес-целей (повышения уровня доходности в деловой среде);

2. Успешность апробации отдельной программы состоящей из коуч-встреч, тренингов направленной на достижения конкретной цели.

В зависимости от области применения и поставленных задач коучинг имеет несколько видов:

- по области применения: лайф коучинг, бизнес коучинг;
- по отношению к организации: внутренний, внешний;
- по количеству участников: индивидуальный, командный.

Все выше перечисленные разновидности метода коучинга находят свое применения тренерами в менеджменте бизнес-среды.

Основными задачами бизнес-коучинга является:

1. Развитие профессионально-личностных качеств менеджеров путем использования инновационных стилей и способов управления.

2. Оптимизация межличностных отношений в коллективе.

3. Создание условия для эффективного функционирования и сплочения коллектива.

Дж. Уитмором были сформулированы ряд принципов философии коучинга, которые и по сей день являются актуальными:

1. Человек который обратился к коучу за помощью должен быть здоров и в полном порядке.

2. Оказание помощи клиенту в нахождении путей выхода за рамки устоявшихся убеждений и стереотипов.

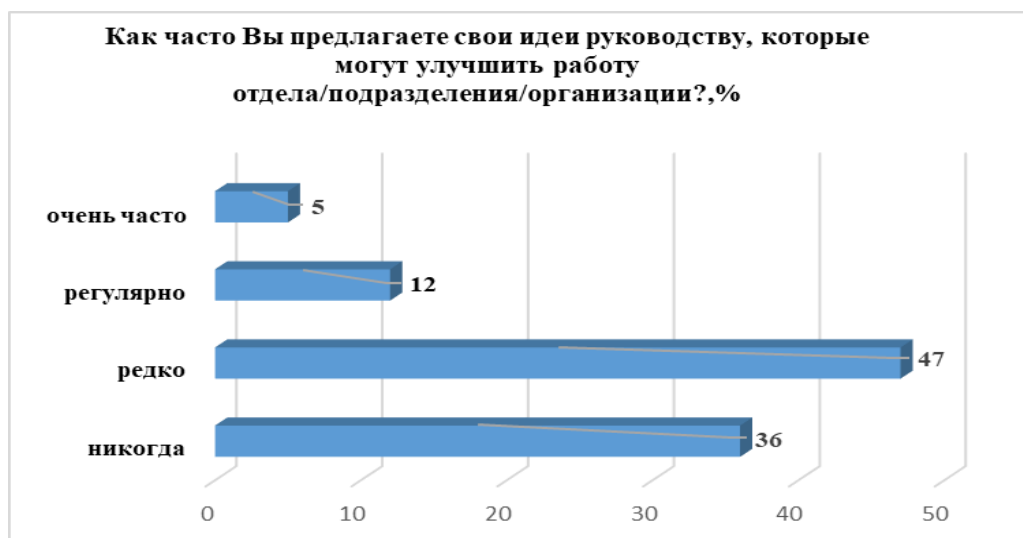
3. Потенциал каждого человека не имеет границ. Задача коуча помочь раскрыть данный потенциал.

4. Коуч не дает готовых решений проблемы, он направляет клиента на путь к самостоятельному осознанному поиску [6].

Анализируя проблему применения коучинга в управлении в рамках нашего исследования мы использовали в качестве диагностического инструментария метод анкетирования.

В исследовании были задействованы 62 респондента, которые приняли участие в онлайн-анкетировании. Были проанализированы ответы и получены результаты которые помогли нам представить общую картину сложившейся ситуации в компании. Сотрудники данной компании очень редко предлагают свой идей руководству, которые могли бы улучшить продуктивность труда (47%), а 36 % респондентов вообще не заинтересованы в корпоративном принятии решении и никогда не участвуют в обсуждении желая оставаться в большинстве случаев в тени, считая, что могут ошибаться в принятии какого-либо решения. Лишь 17 % респондентов ответили утвердительно выразив свое желание помочь в принятии решений по улучшению результатов. (Диаграмма 1). Проанализировав результаты второго вопроса мы увидели похожую картину, где показатели практически выявляют причинно-следственную связь возможных трудностей в установлений доверительных межличностных взаимоотношении в коллективе между руководством и подчиненными, наличие барьеров в общении, проблемы в восприятии своего образа-Я сотрудниками компании. 36% респондентов считают, что руководство не обращает внимание на идей коллектива, 47% респондентов утверждают, что к ним прислушиваются,

но в большинстве случаев их идеи в действительности не реализуются. 17% предпринимают определенные действия предлагая свои способы для решения того или иного вопроса (Диаграмма 2).



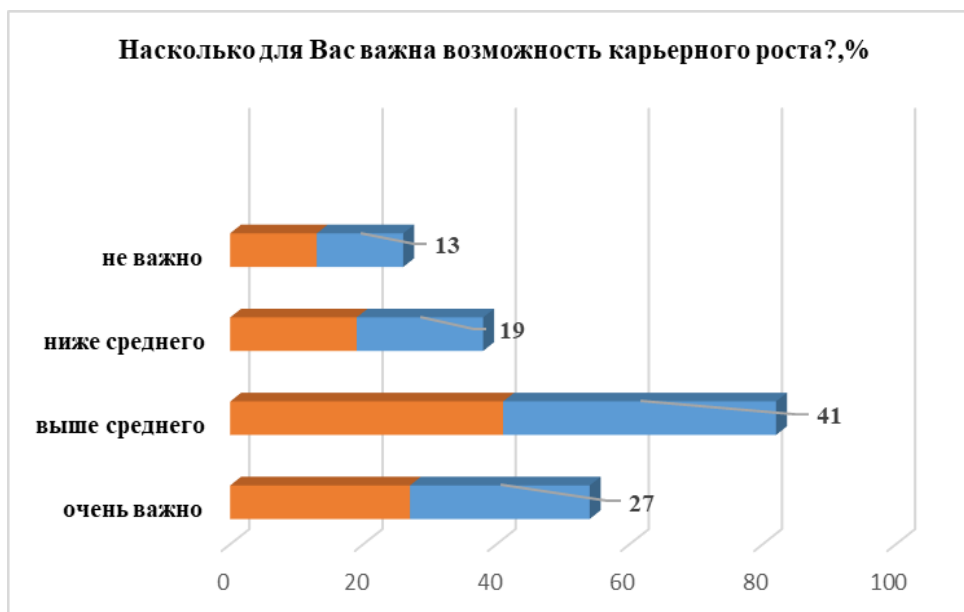
1. рисунок – Результаты анкетирования



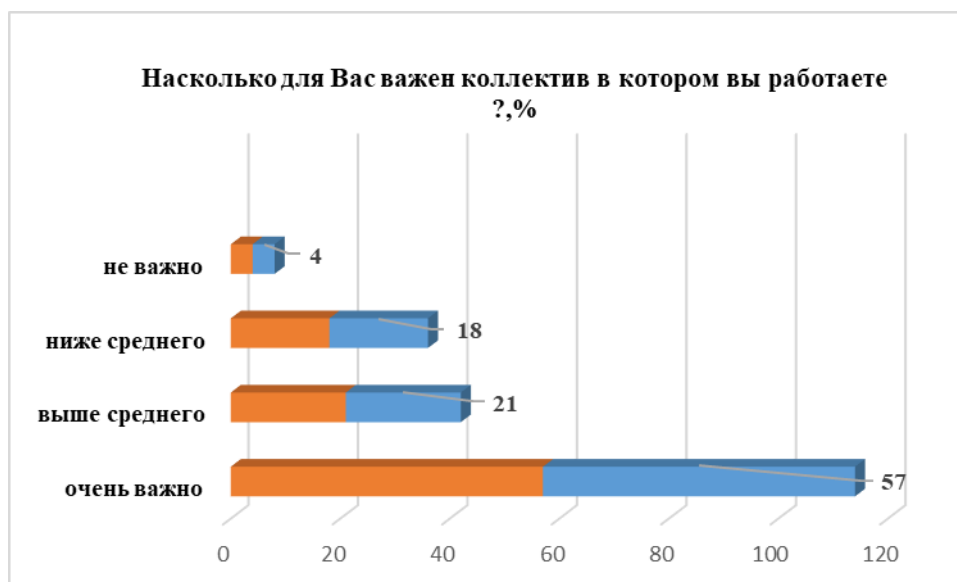
2 рисунок – Результаты анкетирования

4. Результаты

В результате полученных данных по вопросу карьерного роста для 68% респондентов данный аспект является стимулирующим фактором в работе компании. 32% не заинтересованы в карьерном росте (Диаграмма 3). Для 78 % респондентов климат в коллективе является значимым, что свидетельствует о высоком уровне сплоченности сотрудников. Можно утверждать, что большинство сотрудников между собой общаются открыто и между ними установлены дружеские взаимоотношения, однако наладить такое же доверительное отношение с руководством им не удастся. Это объясняется опасением возможной негативной реакцией со стороны руководства на предложенные идеи (Диаграмма 4).



3 рисунок - Результаты анкетирования



4 рисунок - Результаты анкетирования

Пятый вопрос анкеты был нацелен на определение степени важности получения обратной связи подчиненных от руководства. 57% респондентов ответили, что им важно чувствовать свою значимость в коллективе и хотят, чтобы их результаты труда были оценены по заслугам. В управление коллективом используя коучинг метод руководителю необходимо раскрыть сильные стороны специалистов. Это поможет во-первых наладить взаимоотношения руководитель-подчиненный, во-вторых создать условия стимулирования, в- третьих, поможет создать здоровую конкуренцию в рабочем коллективе (Диаграмма 5).



5 рисунок - Результаты анкетирования

5. Выводы

Таким образом, в результате теоретико-методологического анализа понятия коучинг было выяснено что коучинг - активный метод социально-психологического сопровождения и проектирования индивидуальной траектории развития направленный на совершенствования профессионально-личностных компетенции. В соответствии с полученными результатами необходимо активно внедрить в компанию коучинг сопровождение, тем самым повысить уровень менеджмента, развить способность работать на достижение результата, помочь сформировать план роста карьеры, разработать план поддержки сильных сторон личности.

Список использованных источников

- 1 Уитмор, Дж. Коучинг высокой эффективности/Дж. Уитмор. — М.: Международная академия корпоративного управления и бизнеса, 2005. — 168 с.
- 2 Антонова Н. В. Консультирование и коучинг персонала в организации. Учебник и практикум для бакалавриата и магистратуры. М.: Юрайт, 2015. — 328 с.
- 3 Антонова, Н. В. *Коучинг* в бизнесе : учебное пособие для вузов / Н. В. Антонова, Л. В. Казинцева, Н. А. Сизова. — Москва : Издательство Юрайт, 2020. — 202 с.
- 4 Gallwey, W. Timothy. The Inner Game of Tennis, 1974. — P. 17.
- 5 Parsloe, E. Coaching, Mentoring, and Assessing: A Practical Guide to Developing Competence, 1992. — 186 p.
- 6 Уитмор Дж. Коучинг высокой эффективности. — М.: Международная академия корпоративного управления и бизнеса, 2005. — 168 с.
- 7 Wilson C. Performance Coaching: A Complete Guide to Best Practice Coaching and Training, 2014. — 486 p.
- 8 Payne V. Coaching for High Performance, 2006. — P. 18.
- 9 Грант Э., Грин Дж. Коучинг принятия решений. СПб.: Речь, 2001. — 82 с.
- 10 Дауни М. Эффективный коучинг: Уроки коуча коучей. — М.: Издательство: Добрая книга, 2008. — 479 с.
11. Goldratt, E.M. The Goal: A Process of Ongoing Improvement.
12. Sharp, A., & McDermott, P. Workflow Modeling: Tools for Process Improvement and Application Development.

Использование цифровых технологий в управление денежными потоками предприятия

Сұлтанбердиева А.О¹, Қожахметова М.К².

¹Алматы Менеджмент Университет

²НАО «Университет Нархоз»

Аннотация.

Цель исследования данной статьи заключается в анализе и оптимизации процессов управления денежными потоками в современных организациях. Основное внимание уделяется разработке эффективных стратегий и инструментов, направленных на улучшение финансового состояния компании и повышение ее устойчивости к экономическим рискам. Методология исследования основывается на комплексном подходе, включающем анализ существующих методов управления денежными потоками, использование финансового моделирования и кейс-стадии. Исследование включает эмпирический анализ данных, собранных из практики компаний, а также сравнение различных подходов к управлению денежными потоками.

Оригинальность исследования проявляется в предложении инновационных решений и методик, которые могут быть применены для оптимизации денежного потока в условиях нестабильной экономической среды. В статье также рассматривается влияние современных финансовых технологий на управление денежными потоками. Результаты исследования демонстрируют, что внедрение предложенных стратегий позволяет существенно улучшить контроль над денежными потоками, повысить ликвидность и финансовую устойчивость компаний. Практическое применение полученных выводов и рекомендаций способствует эффективному управлению финансовыми ресурсами и снижению финансовых рисков.

Ключевые слова: Финансовый анализ, Кассовый поток, ликвидность, финансовое моделирование.

Abstract.

The purpose of the research of this article is to analyze and optimize the processes of cash flow management in modern organizations. The main focus is on the development of effective strategies and tools aimed at improving the financial condition of the company and increasing its resilience to economic risks. The research methodology is based on an integrated approach, including an analysis of existing cash flow management methods, the use of financial modeling and case studies. The study includes an empirical analysis of data collected from the practice of companies, as well as a comparison of different approaches to cash flow management.

The originality of the research is manifested in the offer of innovative solutions and techniques that can be applied to optimize cash flow in an unstable economic environment. The article also examines the impact of modern financial technologies on cash flow management. The results of the study demonstrate that the implementation of the proposed strategies can significantly improve control over cash flows, increase liquidity and financial stability of companies. The practical application of the findings and recommendations contributes to the effective management of financial resources and reduction of financial risks.

Keywords: Financial analysis, Cash flow, liquidity, financial modeling.

Аннотация

Осы мақаланы зерттеудің мақсаты-қазіргі ұйымдардағы ақша ағындарын басқару процестерін талдау және оңтайландыру. Компанияның қаржылық жағдайын жақсартуға және оның экономикалық тәуекелдерге төзімділігін арттыруға бағытталған тиімді стратегиялар мен құралдарды әзірлеуге басты назар аударылады. Зерттеу әдістемесі ақша ағындарын басқарудың қолданыстағы әдістерін талдауды, қаржылық модельдеуді және жағдайлық зерттеулерді қолдануды қамтитын кешенді тәсілге негізделген. Зерттеу компаниялардың тәжірибесінен жиналған деректерді эмпирикалық талдауды, сондай-ақ ақша ағындарын басқарудың әртүрлі тәсілдерін салыстыруды қамтиды.

Зерттеудің өзіндік ерекшелігі тұрақсыз экономикалық жағдайда ақша ағындарын оңтайландыру үшін қолдануға болатын инновациялық шешімдер мен әдістерді ұсынудан көрінеді. Мақалада сонымен қатар заманауи қаржылық технологиялардың ақша ағындарын

басқаруға әсері қарастырылады. Зерттеу нәтижелері ұсынылған стратегияларды іске асыру ақша ағындарын бақылауды едәуір жақсартуға, компаниялардың өтімділігі мен қаржылық тұрақтылығын арттыруға мүмкіндік беретіндігін көрсетеді. Қорытындылар мен ұсыныстарды іс жүзінде қолдану қаржылық ресурстарды тиімді басқаруға және қаржылық тәуекелдерді азайтуға ықпал етеді.

Кілтті сөздер: Қаржылық талдау, Ақша қаражаттарының қозғалысы, өтімділік, қаржылық модельдеу.

1. Введение

Важной составляющей бизнеса является система управления финансовой деятельностью предприятия, которая включает в себя выбор способов привлечения денежных средств, а именно получение кредита или выпуск ценных бумаг. Управление денежными средствами остается актуальным в условиях нестабильного развития экономической деятельности. Главной целью управления является создание механизма оптимального движения денежных средств и сбалансированности их поступления и расходования на предприятии. Движение денежных средств сопоставимо с аналогичным понятием «денежный поток». Концепция денежных потоков была разработана в США в 50-х гг. XX века зарубежными экономистами (Бернстайн Л.А., Бригхем Ю, Ван Хорн Дж.К., Ришар Ж., Сигл Д.Г., Шим Д.К. и др.).

В работах известных ученых экономистов можно встретить большое количество разнообразных определений потока денежных средств. Например, Костырко Р.А. называет денежный поток совокупностью объемов поступления и выбытия денежных средств, распределенных во времени в хозяйственном процессе [1, стр. 784].

Леонтьев В.Е. и Бочаров В.В. считают, что денежный поток – это результат движения денежных средств, это объем средств, получаемых и выплачиваемых предприятием в течение отчетного или планируемого периода [2, стр. 400].

И.А. Бланк формулирует определение денежного потока следующим образом: «Денежный поток (cash-flow) – основной показатель, характеризующий эффект от инвестиций в виде возвращаемых инвестору денежных средств» [3, стр. 380].

Селезнева Н.Н. и Ионова А.Ф. характеризуют непрерывный процесс движения денежных средств 8 во времени, образно сравнивая его с «финансовым кровообращением» [4, стр. 583], обеспечивающим жизнедеятельность организации.

Непрерывное движение денежных средств на предприятии – денежный поток – является одним из главных показателей эффективности финансово-хозяйственной деятельности предприятия.

Эффективное управление денежными потоками включает в себя использование различных методик и инструментов. Основными методиками являются прогнозирование денежных потоков, анализ денежных потоков и управление рабочим капиталом. Прогнозирование денежных потоков позволяет предсказать будущие поступления и расходы, что помогает в планировании финансовых ресурсов и выявлении потенциальных проблем с ликвидностью. Для этого используются финансовые модели и аналитические инструменты, такие как бюджетирование и сценарное планирование.

К финансовым методам, которые оказывают непосредственное воздействие на динамику и структуру денежных потоков предприятия относятся система расчетов с дебиторами и кредиторами; взаимоотношения с учредителями предприятия, контрагентами, государственными органами; кредитование; финансирование; инвестирование; страхование; налогообложение; факторинг и другие финансовые методы [5].

Как известно, денежные потоки предприятия – ресурс ограниченный, а грамотное управление денежными потоками позволяет компании удерживать высокий уровень своей финансовой стабильности. Поступления и платежи на предприятии – это неравномерный процесс, и за счёт этого или же в результате наступления какой-либо негативной ситуации у предприятия возникает ряд проблем, которые связаны с выполнением текущих обязательств. В итоге, если не выявить причины, по которым это происходит, может наступить неплатежеспособность.

Так, основными инструментами анализа являются отчет о движении денежных

средств и коэффициенты ликвидности, такие как текущий коэффициент и коэффициент покрытия процентов. Управление рабочим капиталом фокусируется на оптимизации оборотного капитала, включая управление запасами, дебиторской и кредиторской задолженностью. Финансовые инструменты объединяют деньги, кредиты, налоги, формы расчетов, инвестиции, цены, векселя и другие инструменты фондового рынка, нормы амортизации, дивиденды, депозиты и прочие инструменты, состав которых определяется особенностями организации финансов на предприятии.

2. Литературный обзор

На практике управление денежными потоками может сталкиваться с различными проблемами, такими как сезонные колебания в продажах, изменения в рыночной конъюнктуре и неопределенности в платежах. Для преодоления этих проблем предприятия могут использовать стратегии, такие как создание резервного фонда для покрытия непредвиденных расходов, заключение соглашений о кредитных линиях с банками и оптимизация финансовых операций. Поэтому создание рациональной организационной системы управления финансовыми потоками влияет на эффективность деятельности предприятия.

Современные информационные технологии играют ключевую роль в управлении денежными потоками. Использование финансовых информационных систем и программного обеспечения для учета и анализа денежных потоков обеспечивает более точное и своевременное принятие решений. Применение систем ERP (Enterprise Resource Planning) и CRM (Customer Relationship Management) позволяет интегрировать информацию о денежных потоках с другими аспектами финансового управления и оперативной деятельности предприятия.

Сегодня вопросы цифровизации и построения цифровой экономики в настоящее время выходят за рамки корпораций и приобретают государственную значимость. В Казахстане, в целях реализации Указа Президента Республики Казахстан «О мерах по де бюрократизации деятельности государственного аппарата» Законом внедрена цифровая трансформация [6]. Закон направлен на «создание условий для развития общества знаний в Республике Казахстан, повышение благосостояния и качества жизни граждан страны путем повышения доступности и качества товаров и услуг, произведенных в цифровой экономике с использованием современных цифровых технологий, повышения степени информированности и цифровой грамотности, улучшения доступности и качества государственных услуг для граждан, а также безопасности как внутри страны, так и за ее пределами».

Рассмотрим применение цифровых технологий в управлении денежными потоками на примере регионального подразделения крупной транспортной компании. Региональное подразделение осуществляет ведение финансового, бухгалтерского, налогового и управленческого видов учета в автоматизированной ERP-системе на базе SAP/R3. Это комплексная система автоматизации управления хозяйственной деятельностью компании, объединяющая технологические и управленческие процессы для управления финансовыми и материальными ресурсами. Многофункциональная система управления компании обеспечивает контроль за системой финансового и бухгалтерского учета, позволяет вырабатывать и поддерживать единую методологию учета, способствуя интеграции и повышению эффективности координирования бизнес-процессов.

3. Методы

Система в режиме реального времени обеспечивает возможность контроля за основными показателями деятельности в финансовой области и материально-технического снабжения (контроль денежных потоков, целевое использование денежных средств, наличием запасов). Автоматизированная ERP-система повышает эффективность управления компанией за счет предоставления руководству разного уровня полной, достоверной, оперативной и детализированной до требуемой величины информации о состоянии объектов финансово-хозяйственной деятельности.

Обеспечивается финансовая прозрачность, снижение управленческих затрат, оптимизация налоговых платежей и минимизация штрафных санкций.

Автоматизированной ERP-системы позволяет осуществлять финансово-экономическое управление благодаря оперативному сбору финансовой информации, финансовому планированию и контролю выполнения планов. Система также позволяет осуществлять прогнозирование и моделирование результатов управленческих решений, бюджетирование и контроль исполнения бюджетов, контроль над параметрами финансовой деятельности и оповещение при достижении критических результатов.

С помощью автоматизированной ERP-системы обеспечивается учет затрат в разрезе подразделений и видов деятельности, а также доступность единой информации на всех уровнях управления.

Весь объем информации о движении денежных средств и операциях с ним связанных вводится, либо генерируется в автоматизированной ERP-системе. Информация используется при формировании факта исполненных платежных балансов, одного из элементов системы казначейского контроля за целевым использованием денежных средств. Система платежных балансов позволяет осуществлять оперативное управление денежными потоками в целях поддержания платежеспособности и финансовой устойчивости компании, эффективного оперативного управления финансовыми ресурсами.

Также данная система обеспечивает своевременность и полноту взыскания выручки, оптимизацию уровней дебиторской и кредиторской задолженностей, и контроль за целевым использованием денежных средств на уровне структурных подразделений, региональном и центральном уровнях.

Платежный баланс, как функционал автоматизированной ERP-системы, является ежедневной управленческой отчетностью, формируемой на основе ежедневных банковских выписок по всем открытым банковским счетам структурных подразделений и филиалов транспортной компании в разрезе статей платежного баланса.

Автоматизированная обработка отчетности структурных подразделений и взаимодействие ERP-системы с другими АСУ линейного уровня дает возможность концентрировать и объединять первичную информацию подразделений непосредственно на региональном уровне.

4. Результаты

Внедрение указанных цифровых технологий в управление денежными потоками подразделения крупной транспортной компании привело к значительным улучшениям в управлении финансовыми ресурсами.

Так, первоначально, использование ERP-системы обеспечило повышение финансовой прозрачности и снижение управленческих затрат. Благодаря автоматизированному учету, руководству компании предоставляется возможность оперативного доступа к достоверной информации о финансовом состоянии и материально-техническом обеспечении. Это содействовало оптимизации налоговых платежей и минимизации штрафных санкций через точный и своевременный учет налоговых обязательств.

Система существенно повысила эффективность финансового управления. Автоматизация сбора и анализа финансовой информации позволила более точно планировать, прогнозировать и контролировать выполнение финансовых планов. Инструменты ERP-системы обеспечивают более эффективное бюджетирование и мониторинг исполнения бюджетов, что в свою очередь способствует более обоснованному принятию управленческих решений.

Также отмечается улучшение управления дебиторской и кредиторской задолженностью. Внедрение системы обеспечило своевременное взыскание выручки и эффективный контроль за целевым использованием денежных средств как на уровне структурных подразделений, так и на региональном и центральном уровнях управления. Это укрепило платежеспособность и финансовую устойчивость компании.

5. Выводы

Система платежных балансов, интегрированная в ERP, стала ключевым инструментом оперативного управления денежными потоками. Ежедневная

управленческая отчетность, формируемая на основе банковских выписок, обеспечила полный контроль над движением денежных средств и повысила прозрачность финансовых операций.

В целом, применение автоматизированной ERP-системы привело к значительному улучшению финансового управления, обеспечив повышение эффективности, прозрачности и устойчивости компании в условиях динамичной бизнес-среды.

Перспективным направлением в управлении денежными потоками является создание автоматизированного платежного календаря на основе имеющихся данных в информационных системах компаний. Данный механизм позволяет оптимизировать и синхронизировать положительные и отрицательные денежные потоки, с целью недопущения кассовых разрывов и поддержания платежеспособности компании на требуемом уровне.

Своевременное внедрение цифровых технологий в систему управления денежными потоками позволило компании в 2024 году, организовать работу сотрудников в дистанционном, удаленном режиме. Благодаря использованию ЮЗЭДО и КЭП осуществлялись платежи, подписывались платежные документы, акты выполненных работ, договоры и прочие документы. Цифровые технологии позволили компании не только сохранить свой бизнес, но даже его преумножить.

Список использованных источников

1. Костырко, Р.А. Финансовый анализ [Текст]: учебное пособие / Р.А. Костырко. – Х.: Фактор, 2013. – 784 с.
2. Бочаров, В.В. Финансовый менеджмент [Текст]: учебник / В.В. Бочаров, В.В. Леонтьев, Н.П. Радковская. – СПб.: Питер, 2012. – 400 с.
3. Бланк, И.А. Основы финансового менеджмента [Текст]: учебник / И.А. Бланк. – К.: Ника-Центр: Эльга, 2012. – 380 с.
4. Селезнева, Н.Н. Анализ финансовой отчетности организации [Текст]: учебное пособие для студентов вузов по специальности «Бухгалтерский учет, анализ и аудит» (080109), слушателей курсов по подготовке и переподготовке бухгалтеров и аудиторов: изд. 3-е доп. и перераб. / Н.Н. Селезнева, А.Ф. Ионова. – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2012. – 583 с.
5. Кеменов А.В. Управление денежными потоками компании [Электронный ресурс]: монография/ Кеменов А.В.— Электрон. текстовые данные.— М.: ИД «Экономическая газета», ИТКОР, 2012.— 144 с.
6. Закон Республики Казахстан от 24 ноября 2015 года № 418-V «Об информатизации» (с изменениями и дополнениями по состоянию на 20.08.2024 г.)
7. Андриянова К.А. Исследование корпоративной культуры: национальные модели // Социальные и гуманитарные науки: теория и практика, 2019, 383-389.
8. Minkov, B., Sokolov, I., Lomakin. (2023). Эволюция модели культурных измерений Хофстеде: параллели между объективной и субъективной культурой. Социологическое обозрение, 22(3), 287–317. <https://doi.org/10.17323/1728-192x-2023-3-287-317>
9. Personio. Organisational Culture Models: Remember These Three. – Текст: электронный // Personio: интернет-портал. – URL: <https://www.personio.com/hr-lexicon/corporate-culture-models/>
10. Наталья Шонина. Обзор моделей корпоративных культур. Где находится компания и что измерять? – Текст: электронный // HR-Portal: интернет-портал. - 2021. – URL: <https://hr-portal.ru/article/obzor-modeley-korporativnyh-kultur-gde-nahoditsya-kompaniya-i-chto-izmeryat>
11. Mind Tools Content Team. Deal and Kennedy's Cultural Model. – Текст: электронный // MindTools: интернет-портал. – URL: <https://www.mindtools.com/avnhbho/deal-and-kennedys-cultural-model>
12. Вяткина Л.Б., Богданов С. А. Современные модели корпоративной культуры // Успехи современной науки и образования, №6, 2017, 250–252.

Медиадағы адам ұрлау мәселелерін көрсету көрінісі (қыз алып қашу мысалында)

Үсен С¹, Амангелді Т², Айдана Б³
^{1 2 3} Алматы Менеджмент Университет

Аннотация

Бұл мақалада Қазақстандағы және Орталық Азиядағы қыз алып қашу мәселесінің медиада қалай көрсетілетіні талданады. Қыз алып қашу дәстүрі заманауи қоғамда даулы тақырыпқа айналғандықтан, бұл феноменді БАҚ арқылы сипаттау үлкен әсерге ие. Зерттеу барысында медиада қолданылатын негізгі фреймдер, атап айтқанда заңсыздық, мәдени дәстүр және гендерлік теңсіздік тұрғысынан қарау тәсілдері талданды. Қыз алып қашуды заңсыз әрекет ретінде көрсететін құқықтық мәселелерді алға тартса, мәдени фреймдер дәстүрлі құндылықтар мен әдет-ғұрыптар шеңберінде оны ақтап алуға тырысады. Гендерлік теңсіздікке қатысты контексттер әйелдерге қатысты зорлық-зомбылықты айқындай отырып, қоғамда құқық қорғау көзқарасын қалыптастыруға бағытталады.

Мақалада сапалық контент талдау әдісі қолданылып, аймақтық және халықаралық БАҚ материалдары зерттелді. Нәтижелер медиадағы қыз алып қашу мәселесінің қоғамдық пікірді қалыптастыруға қалай ықпал ететінін көрсетті. Қорытындыда бұл мәселені медиа арқылы көрсетуді жетіл

Кілтті сөздер: қыз алып қашу, адам ұрлау, медиа фреймдер, гендерлік теңсіздік, құқық қорғау, әлеуметтік стереотиптер, мәдени дәстүрлер.

Аннотация

В данной статье анализируется, как в медиа освещается проблема похищения девушек в Казахстане и Центральной Азии. Поскольку традиция похищения невест вызывает споры в современном обществе, её подача в средствах массовой информации оказывает значительное влияние. В ходе исследования рассматриваются основные фреймы, используемые в медиа: незаконность, культурная традиция и гендерное неравенство. Правовые аспекты акцентируют внимание на похищении как на противозаконном действии, тогда как культурные фреймы пытаются оправдать его в рамках традиционных ценностей и обычаев.

В контексте гендерного неравенства подчёркивается насилие в отношении женщин, что направлено на формирование в обществе правозащитных взглядов. В работе использован метод качественного анализа контента, исследованы материалы как региональных, так и международных СМИ. Результаты показали, как освещение похищения невест влияет на формирование общественного мнения. В заключении предложены рекомендации по улучшению подачи данной темы в медиа.

Ключевые слова: девушка-великан, похищение людей, медиа-фреймы, гендерное неравенство, правоохранительные органы, социальные стереотипы, культурные традиции.

Abstract

This article analyzes how the issue of bride kidnapping is portrayed in the media in Kazakhstan and Central Asia. Since the tradition of bride kidnapping remains a controversial topic in modern society, its representation in the media has a significant impact. The study examines the main frames used in the media: illegality, cultural tradition, and gender inequality. Legal frames present bride kidnapping as an unlawful act, while cultural frames attempt to justify it within the context of traditional values and customs. In terms of gender inequality, the focus is on highlighting violence against women, aiming to promote a human rights-oriented perspective in society.

The study applies qualitative content analysis, examining materials from both regional and international media sources. The findings demonstrate how media coverage influences public opinion on the issue of bride kidnapping. The conclusion provides recommendations for improving the portrayal of this issue in the media.

Key words: kidnapping, kidnapping, media frames, gender inequality, law enforcement, social stereotypes, cultural traditions.

1. Кіріспе

Қыз алып қашу мәселесі Қазақстандағы өзекті әлеуметтік-мәдени құбылыстардың бірі болып табылады. Бұл құбылыс қоғамда қызу талқыланып, медиа арқылы кеңінен көрініс тауып келеді. Мәселенің көлеңкелі жақтарын ашып көрсету арқылы медианың адам ұрлау фактілеріне қатысты қоғамдық пікірді қалай қалыптастыратынын талдау өзекті болып отыр.

Қазіргі заманғы Қазақстандағы және Орталық Азиядағы қоғамда маңызды әлеуметтік-мәдени және құқықтық мәселелердің бірі – адам ұрлау, оның ішінде қыз алып қашу. Бұл феномен дәстүрлі мәдени құбылыс ретінде қарастырылғанымен, құқық қорғау және адам құқықтарын қорғау перспективасынан заңсыз әрекетке жатады. Қыз алып қашу дәстүрінің қазіргі заманғы БАҚ-тағы көрінісі үлкен қызығушылық тудырып отыр. БАҚ бұл құбылысты қоғамның әртүрлі аспектілерін, соның ішінде мәдениет, гендерлік теңдік және құқық мәселелерін талқылау құралы ретінде қалай пайдаланады, және осы мәселеге қатысты фреймдерді (framing) қалай қалыптастырады деген сұрақтарға жауап іздеу маңызды.

Бұл мақалада қыз алып қашу феноменінің Қазақстандағы және басқа да Орталық Азия елдеріндегі медиада қалай көрсетілетіні зерттеледі. Зерттеудің мақсаты – медиадағы адам ұрлау оқиғаларын көрсету ерекшеліктерін талдау және оның қоғамдық санаға әсерін зерттеу. Осы жұмыста қыз алып қашу туралы ақпараттың медиа кеңістігінде берілу тәсілдері қарастырылып, оның құқықтық және әлеуметтік салдары талданады.

2. Әдебиетке шолу

Қыз алып қашу құбылысы әртүрлі аспектілерде зерттелген. Біріншіден, мәдени-антропологиялық зерттеулер бұл құбылыстың тарихи тамырларын және дәстүрлі рөлдерін қарастырады. Зерттеушілердің пікірінше, кейбір этникалық қауымдарда қыз алып қашу некеге тұрудың қалыпты жолы ретінде қабылданған (1). Мұндай зерттеулер мәдени дәстүрлерді түсінуге көмектескенімен, қазіргі әлеуметтік және құқықтық мәселелерге жеткілікті көңіл бөлмейді.

Екіншіден, әлеуметтік және құқықтық зерттеулер қыз алып қашуды қылмыстық құқықбұзушылық ретінде қарастырады (3). Мұндай еңбектерде жеке тұлғалардың құқықтарын қорғау және қыз алып қашудың заңсыздығын көрсету негізгі басымдыққа ие. Алайда, бұл зерттеулерде кейде дәстүрлердің әлеуметтік маңызына жеткілікті назар аударылмайды.

Үшіншіден, медиа зерттеулері қыз алып қашу оқиғаларының бұқаралық ақпарат құралдарында қалай көрсетілетінін зерттейді (4). Әсіресе, әлеуметтік желілерде бұл оқиғалардың романтизациялануы немесе қалыпты жағдай ретінде қабылдануы зерттеушілердің ерекше назарына ие болды. Мұндай еңбектер медианың қоғамдық пікірді қалыптастырудағы рөлін ашады, бірақ кейде объективтіліктің жетіспеушілігі байқалады.

Зерттеулердегі кемшіліктер мен проблемалар

Қыз алып қашу мәселесі бойынша зерттеулерде кейбір кемшіліктер мен шектеулер байқалады:

1. Сандық деректердің жетіспеушілігі. Қазақстан мен Орталық Азия елдерінде қыз алып қашу оқиғаларының нақты ауқымын анықтау қиын, себебі кейбір жағдайлар тіркелмей қалады немесе жасырын қалады.

2. Субъективтілікке бейімділік. Әсіресе, медиа зерттеулерінде оқиғалар кейде тек бір жақты көзқараспен қарастырылады, бұл қоғамдағы жағдайды объективті түрде бейнелеуге кедергі келтіреді.

3. Кешенді талдаудың болмауы. Зерттеулер көбіне құқықтық немесе мәдени аспектілерге ғана бағытталып, олардың өзара байланысы жеткілікті зерттелмейді. Әлеуметтік, құқықтық және медиалық факторларды үйлесімді түрде қарастыру қажеттілігі байқалады.

Әртүрлі дереккөздерді салыстыру және қорытындылар Мәдени зерттеулерде қыз алып қашу дәстүр ретінде түсіндірілсе, құқықтық еңбектерде бұл құбылыс қылмыстық әрекет ретінде сынға алынады. Сонымен қатар, медиа зерттеулері осы оқиғалардың қалай ұсынылатынының қоғамдық санаға әсерін зерттейді. Әртүрлі зерттеулердің бұл бағыттары бірін-бірі толықтырғанымен, кешенді тәсілдердің жетіспеуі байқалады.

Жаңа зерттеулердің маңызды бағыты ретінде пәнаралық тәсіл ұсынылады. Бұл бағытта құқықтық, әлеуметтік және мәдени аспектілерді біріктіре отырып, қыз алып қашу

мәселесін жан-жақты талдау қажеттілігі айқындалады. Мұндай тәсіл зерттеудің сапасын жақсартып, мәселенің шешімін табуға ықпал ете алады.

Қыз алып қашу мәселесін зерттеу барысында бірнеше негізгі тақырыптар анықталды:

Гендерлік теңсіздік: Қыз алып қашу практикасы әйелдердің құқықтарын бұзу, гендерлік стереотиптер мен патриархалдық құрылымдардың ықпалы.

- Құқықтық аспектілер: Заңнама, құқық қорғау органдарының әрекеттері, қыз алып қашудың құқықтық жауапкершілігі.

- Мәдени дәстүрлер: Қыз алып қашудың мәдени және тарихи контексті, бұл құбылыстың қоғамдағы қабылдануы.

- Медиа фреймдер: Медианың қыз алып қашу мәселесін көрсету тәсілдері, стереотиптер мен қоғамдық пікір қалыптастырудағы рөлі.

Болашақ зерттеулерде қыз алып қашу мәселесін тереңірек зерттеу, халықаралық деңгейде салыстырмалы талдау жүргізу, медианың рөлін зерттеу және құқықтық жүйені жетілдіру бойынша ұсыныстар жасау қажет.

3. Әдістері

Бұл зерттеуде медиадағы қыз алып қашу мәселесінің көрсетілуін талдау үшін сапалық контент талдау әдісі қолданылды. Зерттеудің мақсаты қыз алып қашуды қамтитын медиалық материалдардың қандай фреймдер арқылы көрсетілетінін және олардың қоғамдағы түсініктер мен стереотиптерге қалай әсер ететінін анықтау болды. Зерттеу бірнеше кезеңдерден тұрды: әдебиеттерді іздеу, дереккөздерді таңдау және оларды талдау.

Әдебиеттерді іздеу барысында басты назар БАҚ-тағы адам ұрлау және қыз алып қашу мәселелерін қамтитын зерттеулер мен мақалаларға аударылды. Іздеу критерийлері мынандай болды: • Мәселенің географиялық шеңбері: Қазақстан, Қырғызстан және басқа Орталық Азия елдердегі жағдай.

- Мәселенің уақыттық шеңбері: 2014 жылдан 2024 жылға дейінгі кезеңді қамтыған зерттеулер мен медиалық материалдар.

- Медиаталдауға бағытталған еңбектер: Адам ұрлау, оның ішінде қыз алып қашу мәселелерінің медиадағы көрінісін қарастыратын зерттеулер.

- Әлеуметтік, құқықтық және гендерлік талдау: Құқық қорғау ұйымдары мен гендерлік теңсіздік мәселелерін зерттейтін ғылыми жұмыстар.

- Тілдік шектеу: Іздеу қазақ, орыс және ағылшын тілдерінде жүргізілді.

Әдебиеттерді іздеу үшін ғылыми мақалалар мен деректер базалары (Scopus, Google Scholar, Web of Science), сондай-ақ жергілікті және халықаралық БАҚ-тың онлайн нұсқалары қолданылды. Нәтижесінде қыз алып қашу құбылысына қатысты түрлі әлеуметтік және құқықтық аспектілерді талдайтын 20-дан астам ғылыми мақала мен БАҚ материалдары таңдалып алынды. (Қолданылған әдебиеттер бөлімінде)

4. Талқылау

Қыз алып қашу мәселесіне қатысты жүргізілген зерттеулердің нәтижелері көрсеткендей, бұл құбылыс құқықтық, мәдени және әлеуметтік факторлардың қиылысында орналасқан күрделі феномен. Мәдени-антропологиялық еңбектер қыз алып қашуды тарихи және дәстүрлі құбылыс ретінде түсіндірсе (1, 2), құқықтық зерттеулер мұны адам құқықтарын бұзатын әрекет ретінде бағалайды (3). Осы тұрғыдан алғанда, зерттеулер арасында мәдени құндылықтар мен қазіргі құқықтық нормалар арасындағы қайшылық айқын байқалады.

Медиадағы қыз алып қашу оқиғаларын зерттеу бұл тақырыптың қоғамдық санаға әсерін ашып көрсетті. Әсіресе, бұқаралық ақпарат құралдарында кейбір оқиғалардың романтизациялануы дәстүр мен қылмыстық әрекеттің арасындағы шекараны бұлыңғыр етеді (4). Әлеуметтік желілердің дамуы оқиғалардың көпшілікке жылдам таралуына ықпал етіп, кейде оқиғаларды бұрмалау немесе жеңіл қабылдау жағдайларын туғызады. Бұл медианың қоғамдағы гендерлік теңдік пен құқықтық санаға әсерін күшейтеді.

Осы зерттеулердің маңызды нәтижесі – қыз алып қашу мәселесін шешуде құқықтық реформалар мен қоғамдық пікірді өзгерту қажеттілігі. Алайда заңнамалық шараларды

өзірлеу барысында мәдени ерекшеліктерді ескермеу реформалардың тиімсіздігіне әкелуі мүмкін. Сонымен қатар, әлеуметтік қолдау көрсету жүйелерін жетілдіру қажеттілігі де байқалады. Зерттеулер көрсеткендей, қыз алып қашу құрбандарына көмек көрсетуге бағытталған механизмдер жеткіліксіз немесе тиімсіз.

Қыз алып қашу тек құқықтық немесе мәдени мәселе ретінде қарастырылмай, кешенді тұрғыдан зерттелуі тиіс. Біріншіден, әлеуметтану мен құқықтану арасындағы байланыстарды күшейту арқылы құқықтық нормалардың қоғамдағы қабылдануын түсінуге болады. Екіншіден, медиа зерттеулердің нәтижелерін әлеуметтік саясатты қалыптастыруда қолдану қажет. Мысалы, медиадағы романтизацияға қарсы ақпараттық кампаниялар жүргізу қоғамның көзқарасын өзгертуге ықпал етуі мүмкін.

Сонымен қатар, болашақ зерттеулерде сандық және сапалық деректерді жинау әдістерін жетілдіру маңызды. Қыз алып қашу оқиғаларының нақты санын анықтау және оның әлеуметтік әсерін бағалау үшін кешенді зерттеу әдістерін қолдану қажет. Мысалы, әлеуметтік желілердегі ақпараттың таралуын талдау арқылы қыз алып қашу туралы қоғамдық пікірдің өзгерісін бақылауға болады.

Қыз алып қашу мәселесіне қатысты зерттеулердің кейбір шектеулері байқалады:

1. Объективті деректердің жетіспеушілігі. Қыз алып қашу оқиғаларының көпшілігі тіркелмей қалуы немесе жабық күйде қалуы зерттеулердің толыққанды деректерге негізделуіне кедергі келтіреді.

2. Медиа зерттеулердің субъективтілігі. Әлеуметтік желілерде немесе БАҚ-та оқиғаларды талдау барысында зерттеушілер кейде нақты деректердің орнына жеке пікірлерге сүйеніп қалуы мүмкін. Бұл объективтіліктің төмендеуіне әкеледі.

3. Құқықтық және мәдени көзқарастардың алшақтығы. Құқықтық нормалар мен дәстүрлі құндылықтар арасындағы қайшылық қыз алып қашуға қатысты нақты саясатты қалыптастыруды қиындатады. Құқықтық реформа жасау барысында мәдени ерекшеліктерді ескермеу кейде әлеуметтік қарсылыққа әкеледі.

Шектеулерді ескере отырып, болашақ зерттеулер кешенді әдістерді қолдануы тиіс. Құқықтық, әлеуметтік және мәдени факторларды біріктіре отырып, қыз алып қашу мәселесін жан-жақты қарастыру оның шешімін табуға ықпал етеді. Сонымен қатар, зерттеушілер үшін ақпарат көздерін мұқият таңдап, объективті деректерге сүйену зерттеулердің сапасын арттырады.

Жалпы алғанда, қыз алып қашу мәселесін зерттеу құқықтық нормалар мен дәстүрлердің өзара әрекеттесуін түсінуге және қоғамдағы гендерлік теңдікті ілгерілетуге ықпал етеді. Медиа зерттеулері арқылы қоғамдық пікірге әсер етіп, қыз алып қашу оқиғаларын болдырмауға бағытталған ақпараттық кампаниялар жүргізу мүмкіндігі артады. Сонымен қатар, зерттеу нәтижелері болашақта құқықтық реформалар мен әлеуметтік саясатты жетілдірудің негізі бола алады.

5. Қорытынды

Қыз алып қашу мәселесін талдау құқықтық, мәдени және әлеуметтік аспектілердің күрделі өзара әрекеттесуін көрсетті. Зерттеулердің нәтижелері бұл құбылыстың тамыры тереңде жатқан дәстүрлерге негізделетінін, бірақ заманауи құқықтық нормаларға қайшы екенін айқындады. Құқық қорғау саласында қыз алып қашу заңсыз әрекет ретінде қарастырылғанымен, кейбір өңірлерде оны дәстүр ретінде қабылдау жалғасуда. Осы қайшылық құқықтық реформалар мен қоғамдық көзқарастардың арасында алшақтық туындатып отыр.

Медиа зерттеулері қыз алып қашудың ақпарат құралдарында ұсынылу тәсілдерінің қоғамға әсерін ашып берді. Әлеуметтік желілердегі оқиғалардың романтизациясы бұл мәселені қалыпты құбылыс ретінде көрсетуге ықпал етуі мүмкін, ал құқықтық тұрғыдан сынға алынуы құқықтық сана мен гендерлік теңдікті алға жылжытуға септігін тигізеді. Дегенмен, объективтілік пен ақпараттың дұрыс интерпретациялануының маңыздылығы зор.

Құқықтық және мәдени қайшылықтар қыз алып қашуға қатысты саясатты жетілдіруде негізгі кедергілердің бірі болып отыр. Құқықтық реформаларды тиімді жүргізу үшін дәстүрлерді ескере отырып, қоғамды ақпараттандыру қажет. Медианың рөлі бұл мәселенің қоғамдық санада қалай қабылданатынын анықтайды. Журналистер мен блогерлердің

оқиғаларды қалай баяндауы қоғамдық пікірді қалыптастыруға тікелей әсер етеді.

Әлеуметтік қолдау механизмдерінің жеткіліксіздігі қыз алып қашу құрбандарына қажетті көмек көрсетуді қиындатады. Психологиялық, құқықтық және әлеуметтік көмек көрсету жүйелерін жетілдіру қажет.

Қыз алып қашу мәселесін жан-жақты талдау үшін құқық, әлеуметтану, психология және мәдениеттану салаларын біріктіретін зерттеулер қажет. Бұл кешенді тәсіл мәселені терең түсінуге және тиімді шешімдер ұсынуға көмектеседі. Әлеуметтік желілер мен БАҚ-та қыз алып қашу оқиғаларының дұрыс интерпретациялануын қамтамасыз ету маңызды. Болашақта медиаға қатысты зерттеулерде романтизация мен стереотиптерге қарсы ақпараттық кампанияларды зерттеу қажет.

Қыз алып қашу оқиғаларының нақты санын анықтау үшін сапалы деректер жинау және талдау әдістерін енгізу маңызды. Әлеуметтік желілердегі деректерді талдау қоғамдық пікірдің динамикасын зерттеуге мүмкіндік береді. Қорытындылай келе, қыз алып қашу мәселесін шешу тек құқықтық реформаларға ғана емес, сонымен қатар мәдени көзқарастар мен қоғамдық сананы өзгертуге де тәуелді.

Бұл бағытта зерттеулерді жалғастыру және кешенді шешімдер ұсыну қоғамдағы гендерлік теңдік пен құқықтық тәртіпті нығайтуға ықпал етеді.

Қолданылған әдебиеттер

1. Мұхамедов, А. (2019). Орталық Азиядағы дәстүрлі неке салттары: Қыз алып қашу феномені. Алматы: Қазақ университеті баспасы.
2. Сәтпаева, Г. (2017). Қазақ қоғамындағы гендерлік қатынастар және олардың трансформациясы. Қоғам және гендер журналында жарияланған мақала, 15(2), 34-45.
3. Нұртазаева, Л. (2020). Қазақстандағы қыз алып қашу және құқықтық реттеу мәселелері.
4. Кәрімов, Б. (2022). Әлеуметтік желілердегі қыз алып қашу оқиғаларының медиадағы көрінісі. Журналистика және медиа зерттеулері журналы, 9(1), 102-115.
5. Жұмабекова, Д. (2018). Құқық пен дәстүрдің қақтығысы: Қыз алып қашу мәселесін зерттеу. Алматы: Тәуелсіз зерттеулер орталығы.
6. Абдрахманова, С. (2021). Қыз алып қашудың әлеуметтік-психологиялық салдары. Психология және әлеуметтану журналы, 11(2), 49-65.
7. Әбдіразақ, Н. (2016). Қазақ халқының дәстүрлері және қазіргі заманғы құқықтық мәселелер. Мәдениет және құқық журналы, 7(1), 22-31.
8. Aitkhozhina, D. (2021). The Problem of Bride Kidnapping in Central Asia: A Legal Perspective. *Journal of Human Rights*, 45(3), 290-310.
9. Nazarbayev, A. (2018). Media Framing of Gender-Based Violence in Kazakhstan. *Central Asian Media Studies*, 12(2), 55-73.
10. Tulegenova, K. (2019). Cultural Aspects of Bride Kidnapping in Kyrgyzstan and Kazakhstan. *Journal of Cultural Anthropology*, 6(1), 78-95.
11. Құқық және қоғам журналы, 4(3), 78-92.
12. Sharp, A., & McDermott, P. Workflow Modeling: Tools for Process Improvement and Application Development.

УО «Алматы Менеджмент Университеті»

«Коллоквиум»
Алматы Менеджмент Университеті
20 Мамыр, 2024 жыл

«Colloquium»
Almaty Management University
20 May 2024

