

 КИНЭУ

# НАУКА

научно-производственный  
журнал

№ 3 КЫРКУЙЕК  
2023  
СЕНТЯБРЬ

ISSN 1684-9310

2023 ж. қыркүйек №3  
№3 сентябрь 2023 г.

**Жылына төрт рет шығады**  
**Выходит 4 раза в год**

**М.Дулатов атындағы Қостанай инженерлік-экономикалық университетінің көпсалалы ғылыми-өндірістік журналы.**  
**Многопрофильный научно-производственный журнал Костанайского инженерно-экономического университета им. М. Дулатова**

**Меншік иесі:**  
М.Дулатов атындағы Қостанай инженерлік-экономикалық университеті.  
**Собственник (Учредитель):**  
Костанайский инженерно-экономический университет им. М. Дулатова

Журнал 2001 ж. бастап шығады 26.06.2001 ж. Қазақстан Республикасының мәдениет және ақпарат Министрлігінде тіркелген № 2086-Ж куәлігі.  
Журнал выходит с 2001 г. Зарегистрированн в Министерстве культуры и информации Республики Казахстан свидетельства о регистрации издания за № 2086-Ж от 26.06.2001г.

**ISSN 1684-9310**

Зарегистрирован в Международном центре по регистрации сериальных изданий **ISSN** (ЮНЕСКО, г. Париж, Франция). Присвоен международный код **ISSN 1684-9310**



**ISSN 1684-9310**

© М.Дулатов атындағы Қостанай инженерлік-экономикалық университеті  
© Костанайский инженерноэкономический университет им. М. Дулатова

**Главный редактор**  
**ИСМУРАТОВ С.Б.**, д.э.н.,  
профессор, академик  
МАО (г. Костанай)

**Заместитель**  
**гл. редактора**  
**ШАЯХМЕТОВ А.Б.**,  
к.т.н., ассоциированный  
профессор,  
чл. корр. МАО  
(г. Костанай)

**Члены редколлегии:**  
**АСТАФЬЕВ В.Л.**, д.т.н.,  
профессор, академик  
КАСХН, МАО  
(г. Костанай)  
**АСАНАЛИЕВ А.Ж.**,  
д.с.-х.н.,  
профессор (г. Бишкек)  
**ГАВРИШ В. И.**, д.э.н.,  
профессор  
(г. Николаевск)  
**ЕРШОВ В.Л.**, д.с.-х.н.,  
профессор (г. Омск)  
**КЕНДЮХ И.Г.**, д.э.н.,  
Академик КАСХН,  
профессор  
(г. Петропавловск)  
**КЕНЕНБАЕВ С.Б.**,  
д.с.-х.н., профессор,  
академик НАНРК  
(г. Алматы)  
**ЛОРЕТЦ О.Г.**, д.б.н.,  
Доцент (г. Екатеринбург)  
**МАХАТОВ Б. М.**,  
д.с.-х.н., профессор  
(г. Алматы)  
**ПОПОЛЗУХИНА Н.А.**,  
д.с.-х.н., профессор  
(г. Омск)  
**САБИЕВ У.К.**, д.т.н.,  
профессор (г. Омск)  
**САЛАМАТОВ А.А.**,  
д.п.н., доцент  
(г. Челябинск)  
**СТЕЛЬМАХ В.В.**,  
к.мед.н., (г. Костанай)  
**СЫСОЕВ А.М.**, д.э.н.,  
профессор,  
академик МАО  
(г. Воронеж)  
**ТРИФОНОВА М.Ф.**,  
д.с.-х.н., профессор,  
академик МАО  
(г. Москва)  
**ХУДЯКОВА Е. В.**,  
д.э.н., профессор,  
академик МАО  
(г. Москва)  
**ХАДАНОВИЧ В.В.**,  
к.т.н., доцент, академик  
МАО, (г. Костанай)

СОДЕРЖАНИЕ

2023

**БИОЛОГИЧЕСКИЕ НАУКИ И НАУКИ ПО ТЕХНОЛОГИИ ПРОИЗВОДСТВА И  
ПЕРЕРАБОТКИ ПРОДУКЦИИ СЕЛЬСКОХОЗЯЙСТВЕННОГО ПРОИЗВОДСТВА**

<i>Ж.Б. Кетебаева, Б.К. Мухамбетова</i> ХАССП жүйесінің тамақ өнеркәсібінде қолданылуы.....	4
<i>Д.Б. Жамалова</i> Продуктивность сельскохозяйственных культур в полевых севооборотах в условиях Северного Казахстана.....	7
<i>Д.Б. Жамалова</i> Влияние посевных качеств семян на эффективность возделывания масличных культур.....	11

**ПЕДАГОГИЧЕСКИЕ НАУКИ И ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ**

<i>А.Ю. Швацкий</i> Инновационные технологии диагностики и коррекции самооценки обучающихся подросткового возраста.....	16
<i>О.А. Андриенко</i> К вопросу культуры кибербезопасности современных подростков.....	21
<i>Г.Б. Омарова</i> Компетентный подход в обучении младших школьников.....	23
<i>Л.А. Емельянова</i> Изучение особенностей профессиональных установок старшеклассников.....	26
<i>А.Ю. Швацкий</i> Формирование учебной мотивации у обучающихся младшего школьного возраста.....	29
<i>О.А. Андриенко</i> Проблема профессиональных деструкций педагога.....	34

**ТОЧНЫЕ И ТЕХНИЧЕСКИЕ НАУКИ**

<i>С.В. Белецкий, С.В. Ибрагимова</i> Исследование возможности внедрения системы Smart Grids на теплоэлектроцентралях Республики Казахстан.....	38
<i>А.Б. Шаяхметов, А.С. Сегизбаева, И. В. Полторацкий</i> Агрегат для послепосевного боронования и прикатывания.....	42
<i>А.А. Тлеубергенов, С.В. Ибрагимова</i> Нейросеть как инструмент для аппроксимации функций в ПИД-регуляторах электротехнологических установок.....	44
<i>В.Н. Кожанов, О.А. Ростиславов, В.В. Ольховский, А.В. Шаламова</i> Исследование показателей вибрации двигателя 4ч 11,0/12,5 при отключении части его цилиндров.....	49

**ЭКОНОМИЧЕСКИЕ НАУКИ**

<i>С.С. Воронец, Д.С. Ахметов</i> Национальные стратегии развития технопарков.....	55
<i>Д.А. Мазаник, Р.А. Притула</i> Вознаграждение как элемент системы мотивации и стимулирования труда.....	58
<i>С.В. Демьянченко</i> Анализ управления потенциалом сотрудника в организации.....	65
<i>А.Б. Тулендин, Д.С. Ахметов</i> Глобализация как фактор и условие экономического роста.....	67
<i>И.С. Малюженко, Д.С. Ахметов</i> Система обучения персонала в организации.....	71
<i>А. Туралина, Д.С. Ахметов</i> Сущность, факторы и основные факторы конкурентоспособности фирмы.....	78
<i>Р.В. Шалбанов, Р.А. Притула</i> Современный подход к управлению эффективным развитием организации.....	81
<i>Д.А. Лакман</i> Лидерство: причины выдвижения лидера, его влияние на эффективность работы и особенности взаимодействия с руководителем.....	84
<i>А.И. Веровский, Р.А. Притула</i> Внутренняя среда организации как основа стратегического анализа.....	86
<i>А.Т. Узак, Д.С. Ахметов</i> Формирование, накопление и развитие человеческого капитала.....	93
<i>М.М. Мусагазин, Р.А. Притула</i> Инновации в сфере жилищного строительства: проблемы и перспективы.....	97
<i>Р.А. Овсейчук, Р.А. Притула</i> Опыт зарубежных стран по созданию терминальных и логистических центров.....	101
<i>Р.Д. Орынбаев, Р.А. Притула</i> Стратегии управления персоналом на основе эвентуального подхода.....	107
<i>В.В. Острянина, Р.А. Притула</i> Основные подходы к организации инновационной деятельности в образовательном учреждении.....	113
<i>И.И. Шаповалова, Р.А. Притула</i> Современные представления о качестве жизни.....	117
<i>Г.И. Абаева, З.К. Мурзахметова, Е.И. Субботина</i> Учетные и контрольно-аналитические особенности информационных систем учета затрат по видам деятельности.....	122

# БИОЛОГИЧЕСКИЕ НАУКИ И НАУКИ ПО ТЕХНОЛОГИИ ПРОИЗВОДСТВА И ПЕРЕРАБОТКИ ПРОДУКЦИИ СЕЛЬСКОХОЗЯЙСТВЕННОГО ПРОИЗВОДСТВА

МРНТИ 65.01.37

Ж.Б. Кетебаева, техника ғылымының магистрі, «Стандарттау және тағам технологиялары» кафедра аға оқытушы<sup>1</sup>

Б.К. Мухамбетова, «Стандарттау және тағам технологиялары»  
кафедра менгерушісі, аға оқытушы<sup>1</sup>

<sup>1</sup>М. Дулатов атындағы Қостанай инженерлік-экономикалық университеті  
110007, Қостанай қ, Қазақстан

## ХАССП жүйесінің тамақ өнеркәсібінде қолданылуы

**Түйіндеме.** ХАССП принциптері сапа бағдарламалары мен саясатына, жаңа өнімдер мен технологияларды әзірлеуге, шикізат пен ингредиенттерді бақылауға, өндіріс процестеріне, жабдықтау мен пайдалануға, тексерулер мен оқытуға және басқа процестерге, егер олар азық-түлік қауіпсіздігі саласына қатысты қолданылуы зерттеледі.

**Аннотация.** Изучено, применение принципов HACCP к программам и политике качества, разработке новых продуктов и технологий, контролю сырья и ингредиентов, производственным процессам, поставкам и использованию, проверкам и обучению, а также другим процессам, связанным с отраслью безопасности пищевых продуктов.

**Annotation.** Studied, the application of HACCP principles to quality programs and policies, development of new products and technologies, control of raw materials and ingredients, manufacturing processes, supply and use, inspection and training, and other processes associated with the food safety industry.

**Түйін сөздер:** ХАССП, қауіпті факторлар, сыни бақылау нүктелері, мониторинг рәсімі, ХАССП принциптері.

**Ключевые слова:** ХАССП, опасные факторы, критические контрольные точки, процедура мониторинга, принципы ХАССП.

**Key words:** HACCP, dangerous factors, critical control points, monitoring procedure, principles of HACCP.

## Кіріспе

Азық-түлік қауіпсіздігі құнды және маңызды артықшылық болып табылады. Әрқайсымыз күнделікті тамақ өнімдерін тұтынамыз және бұл өнімдер денсаулыққа қауіп төндірмейтініне сенімді болуымыз керек.

Тәуекелдерді азайтудың жетілдірілген жүйесін құру арқылы азық-түлік қауіпсіздігінің жоғары деңгейін қамтамасыз етуге болады. Олардың қызметінің ерекшеліктерін ескере отырып, бұл жүйеде жауапты тұлғалар ауыл шаруашылығы, тамақ және өңдеу өнеркәсібі, сауда кәсіпорындары, бақылау органдары, ғылым және саясат болып табылады. Сонымен қатар, өмірдің көптеген салаларындағы сияқты, 100% қауіпсіздікті қамтамасыз ету мүмкін емес, өйткені тамақ өндірісі қарқынды дамып келеді.

Азық-түлік қауіпсіздігі туралы заңдардың бірінші буыны (20 ғасырдың басы) оны командалық-бақылау нысандарында реттеді.

Қауіпсіздік саясаты белгілі бір елдегі жағдайға бағытталды. Саясаттың негізі өндірістік желіні үздіксіз бақылауды ұйымдастыру, өнімді визуалды тексеру және гигиеналық тәжірибелерді егжей-тегжейлі нақтылау арқылы өнеркәсіпті басқару тәжірибесі болды.

## Нысан және әдістеме

Азық-түлік қауіпсіздігі туралы заңдардың екінші буыны (20-шы ғасырдың соңы мен 21-ші ғасырдың басы) фермадан тұтынушыға дейін азық-түлікпен байланысты қауіптерді

кешенді басқаруға ықпал ететін белсенді, қоғамдық денсаулыққа бағытталған саясатты қабылдау қажеттілігін жаһандық түсінуге негізделген.

Қауіпсіздік саясатының қазіргі кезеңінің ерекшелігі тамақ өнімдерінің қауіпсіздігін қамтамасыз етудің маңызды факторлары экологиялық жағдайдың нашарлауынан басқа, тамақ өнімдерін өңдеу технологиясының, халықаралық сауданың және кең логистикалық жүйенің өзгеруіне байланысты.

Жаһандық нарықтар, халықаралық сауда ағындары және өндіріс технологиялары мен тұтыну әдеттерінің тез өзгертін тенденциялары жаңа қауіптер тудырады және азық-түлік қауіпсіздігінің жаңа стратегияларын талап етеді [1].

Азық-түлік өнімдерін өндіру кезінде тұтынушы үшін олардың қауіпсіздігіне қойылатын талаптар бірінші кезектегі мәнге ие. Бұл талаптар көптеген аймақтық заңнамаларда егжей-тегжейлі жазылған. Соңғы жылдары елдердің саны өсуде қауіпсіз азық-түлік өнімдерін өндіруді қамтамасыз ету әдісіне, яғни «Қауіпті талдау және сыни бақылау нүктелері» жүйесіне бет бұрды (Hazard Analysis and Critical Control Points - ХАССП). Бұл соңғы өнімді сынаудан және тексеруден гөрі биологиялық, химиялық және физикалық қауіптерді тез болжап, алдын алуға бағытталған халықаралық деңгейде мойындалған жүйелі және профилактикалық тәсіл.

### **Зерттеу нәтижелері**

ХАССП жүйесінің мәні технологиялық процестің «сыни нүктелерін», яғни өндірілетін өнімнің қауіпсіздігіне әсер ететін параметрлерді анықтау және бақылау болып табылады.

Бұл жүйені енгізу процесі жалпы жеті кезеңнен тұрады:

- 1- қауіпті факторларды талдау;
- 2 - сыни бақылау нүктелерін анықтау;
- 3 - сыни шектерді белгілеу;
- 4 - мониторинг рәсімін белгілеу;
- 5 - түзету әрекеттерін әзірлеу;
- 6 - құжаттарды сақтау және өзектендіру;
- 7 - тиімділікті бағалау [2].

ХАССП бұл азық-түлік қауіпсіздігіне тікелей қатысты жүйе. Сапа менеджменті жүйелерінің қолдану аясы кеңірек.

ХАССП тамақ өнеркәсібі кәсіпорындарының сапа менеджменті жүйесіне оңай сәйкес келеді. Бұл жүйе өнімнің қауіпсіздігін қамтамасыз ету жоспарын құрудың нақты әдістемесін ұсынады.

ХАССП азық-түлік қауіпсіздігі саласына әсер ететін барлық салаларда қолданылады. Алайда, бұл жүйе сапа менеджментінің барлық аспектілерін қамтиды.

ХАССП жүйесін енгізудің негізгі артықшылықтары:

- тамақ өнімдерін өндірудің бүкіл тізбегі бойынша бақылау мүмкіндігі;
- өнімнің қауіпсіздігіне үлкен сенім;
- тамақ өнімдерін өндіру кезінде туындайтын қауіпті факторларды ұтымды басқару;
- түзету әрекеттерінен сапаны қамтамасыз ету жөніндегі алдын алу шараларына көшу;
- бірыңғай тәсіл негізінде қауіпсіздік мәселелерін шешу;
- еуропалық және халықаралық саудаға қатысу үшін жағдай жасау;
- процесті бақылаудың құжатталған дәлелдерінің болуы;
- техникалық регламенттер, практика кодекстері және/немесе заңнама талаптарының сақталуын растау;

- кәсіпорынның беделі мен қызметіне теріс әсер етуі мүмкін азық-түлік қауіпсіздігі саласындағы жағымсыз жағдайлардың алдын алу.

ХАССП принциптері барлық азық-түлік және сусындар кәсіпорындарына қолданылады, соның ішінде: шағын және орта. Алайда, ХАССП енгізу кезінде шағын және орта кәсіпорындарға тән проблемалар туындауы мүмкін [3].

Шағын және орта кәсіпорындардың мамандары осы басшылықты зерделеу, сондай-ақ арнайы оқытудан өту арқылы ХАССП қағидаттары туралы қажетті білімді ала алады.

Мүмкін, көптеген шағын және орта кәсіпорындар техникалық сараптама жүргізуге құзыретті емес (мысалы, олардың штатында микробиология, тамақ химиясы және оларды орау технологиясы бойынша білікті сарапшылар жоқ). Осыған байланысты олардың қолында ХАССП әзірлеу үшін қажетті барлық нақты техникалық деректер жоқ.

#### *Кезең мазмұны*

- 1 ХАССП әзірлеу саласын анықтау
- 2 ХАССП әзірлеу және жүргізу жөніндегі жұмыс тобын құру
- 3 Өнім туралы деректерді жинау
- 4 Өнімнің күтілетін қолданылу саласын айқындау
- 5 Өндірістік блок-схеманы құру
- 6 Өндірістік блок-схеманы тексеру
- 7 Ықтимал қауіпті факторлардың тізбесін жасау және ескерту әрекеттері
- 8 Сыни бақылау нүктелерін анықтау
- 9 Сыни бақылау нүктелерінің сыни шектерін белгілеу
- 10 Әрбір сыни бақылау нүктесі үшін мониторинг жүйесін құру
- 11 Түзету іс қимылдарының жоспарын әзірлеу
- 12 Құжаттаманы әзірлеу
- 13 Тексеру
- 14 Қайта қарау [4].

#### **Қорытынды**

Жүргізілген зерттеулер келесі тұжырымдар жасауға мүмкіндік береді: НАССР тамақ қауіпсіздігінің ажырамас бөлігі деп айтуға болады. Бұл дегеніміз, мұндай жүйені ұйымға енгізу улану, жарақат, аллергиялық реакциялардың ықтимал қауіпін жоюға мүмкіндік береді. Азық-түлік қауіпсіздігі жүйесі халықаралық нарыққа жол ашады, пайданы арттырады және ұйымның имиджін арттырады. ХАССП енгізу қадағалау органдарының адалдығын қамтамасыз етеді және ірі сауда желілерімен жұмыс істеуге мүмкіндік береді.

#### **Қолданылған әдебиеттер тізімі**

- 1 Donchenko L.V., Nadykta V.D. Bezopasnost pishевой produksyy 3-e izdanye Chast 1 Uchebnyk //Moskva.-2020. – S.2-7.
- 2 Pushmina I.N. Upravlenye kachestvom v cfere obshestvennovo pytanya na principah ISO i НАССР //Krasnoarsk. – 2013. – S.213-214.
- 3 Abuova A.B., Gumarova A.K., Suhanberdina F.H. Bezopasnost pishевih produktov //Almaty – 2020. – S.6-8.
- 4 Uazhanova R.U. Ozenka ryska bezopasnosty pishевih produktov //Almaty. – 2020. – S.17-18.

Д.Б. Жамалова, кандидат сельскохозяйственных наук<sup>1</sup>,  
ст. преподаватель кафедры стандартизации пищевых технологий,  
<sup>1</sup>Костанайский инженерно-экономический университет им. М. Дулатова  
110000, Костанай, Казахстан

## Продуктивность сельскохозяйственных культур в полевых севооборотах в условиях Северного Казахстана

**Түйіндеме.** Жерді ұтымды пайдалануға жер алқаптарының (егістіктер, шабындықтар, жайылымдар және т.б.) дұрыс арақатынасымен, Солтүстік Қазақстан жағдайлары үшін егіс алқаптарының тиісті ауыспалы Егістермен неғұрлым орынды құрылымымен қол жеткізіледі.

**Аннотация.** Рациональное использование земли достигается правильным соотношением земельных угодий (пашни, сенокосов, пастбищ и др.), наиболее целесообразной для условий Северного Казахстана структурой посевных площадей, соответствующими севооборотами.

**Abstract.** Rational use of land is achieved by the correct ratio of land (arable land, hayfields, pastures, etc.), the most appropriate structure for the conditions of Northern Kazakhstan sown areas, appropriate crop rotations.

**Түйін сөздер:** нақты ауыспалы егіс, жеміс-жидек, ротация, өнімділік.

**Ключевые слова:** севооборот, плодосмен, ротация, урожайность.

**Key words:** crop rotation, fruit exchange, rotation, yield.

### Введение

Смена культур на полях, при прочих равных условиях, эффективнее их бессменного посева, и эффективность плодосмена тем выше, чем больше различия в биологии и технологии выращиваемых культур [1].

Отмечая приоритетность развития зерновой отрасли и перехода при возделывании зерновых культур на севообороты с короткой ротацией, ведущие ученые Казахстана указывают на то, что рыночные отношения требуют дифференцированного подхода к возделыванию сельскохозяйственных культур, не ограничиваясь монокультурой. Это предполагает диверсификацию зерновой отрасли, производство высокобелковых культур, альтернативных пшенице [2].

Плодосмен – важное средство воздействия растений и микроорганизмов на плодородие почвы, биологический фактор его воспроизводства [3].

Наряду с пшеницей в наших исследованиях возделываются ячмень, овес, просо.

С целью диверсификации растениеводства в дополнение к этим базовым зерновым культурам в полевые севообороты мы вводим культуры других семейств: гречишных – гречиху; крестоцветных – рапс и горчицу; льновых – лен межеумок (сорт Казар), бобовых – горох, нут, возделываемые как крупяные и масличные культуры [4].

### Объект и методика

В опыте изучаются семь полевых севооборотов.

1 Зернопаровой четырехпольный: пар – пшеница – пшеница – пшеница

2 Плодосменный четырехпольный: кукуруза на силос – пшеница – рапс на семена – пшеница

3 Зернопаровой четырехпольный пар чистый – гречиха – рапс на корм – пшеница

4 Зернопаровой пятипольный: пар кулисный – озимая пшеница – просо – пшеница – ячмень

5 Плодосменный четырехпольный: кукуруза на зерно – пшеница – горох – пшеница

6 Зернопаропропашной пятипольный: пар чистый – рапс на маслосемена – пшеница – подсолнечник на маслосемена – овес на зерно

7 Плодосменный четырехпольный: донник – пшеница – нут – пшеница.

## Результаты исследований

Схема севооборотов - перечень сельскохозяйственных культур и паров (поле свободное от выращивания сельскохозяйственных культур) в порядке их чередования в севообороте.



Рисунок 1 – Схема севооборота

Ротация в севообороте - это период, в течение которого культуры и пар проходят через каждое поле в последовательности, установленной схемой севооборота.

План размещения культур и паров по полям и годам на период ротации называют ротационной таблицей.

В ротационной таблице освещается план размещения культур и паров по полям и годам на период ротации.

Таблица 1 – Ротационная таблица 3-х польного зернового севооборота (2 ротации)

№ полей	1 ротация			2 ротация		
	Годы					
	2018	2019	2020	2021	2022	2023
1	Пар	Озимые зерновые	Яровые зерновые	Пар	Озимые зерновые	Яровые зерновые
2	Озимые зерновые	Яровые зерновые	Пар	Озимые зерновые	Яровые зерновые	Пар
3	Яровые зерновые	Пар	Озимые зерновые	Яровые зерновые	Пар	Озимые зерновые

По сравнению с монокультурой (посев одной культуры в течение нескольких лет) севооборот обеспечивает восстановление и повышение плодородия почвы, рациональное использование земли.

Севообороты подразделяются:

- 1 на полевые (возделывание зерновых, картофеля и технических культур);
- 2 кормовые (многолетние травы, кукуруза и др.);
- 3 специальные (овощи, табак, рис и др.). (рисунок 2).





Рисунок 2 – Севообороты

Название типа даётся по виду выращиваемой продукции.

Например, полевой тип имеет в своей структуре 50% и более полевых культур, кормовой тип имеет 50% и более кормовых пропашных культур.

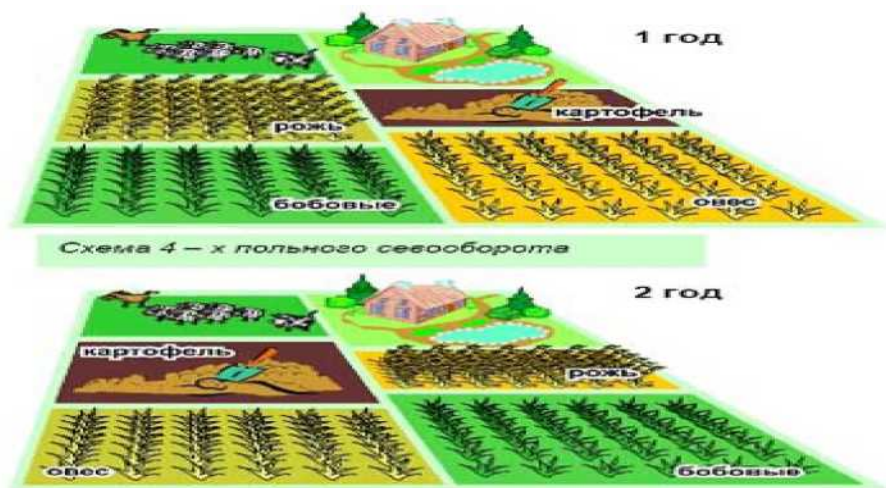


Рисунок 3 – Схема 4-х польного севооборота

Для правильного чередования культур надо знать агротехнику каждой с/х культуры и учитывать:

- к какому семейству она относится;
- необходимые перерывы в выращивании на одном месте;
- лучшие и недопустимые предшественники, наиболее опасные для них общие болезни, как правило, предшествующая культура не должна относиться к тому же семейству.

Например, нельзя сеять фасоль после люцерны, так как они относятся к одному семейству - бобовым.

Таблица 2 – Четырехпольный севооборот

№ поля	Чередование сельскохозяйственных культур по годам			
	1 год	2 год	3 год	4 год
1	Фасоль	Озимая пшеница	Картофель	Кукуруза
2	Озимая пшеница	Картофель	Кукуруза	Фасоль
3	Картофель	Кукуруза	Фасоль	Озимая пшеница
4	Кукуруза	Фасоль	Озимая пшеница	Картофель

Таблица 3 – Пятипольный севооборот

№ поля	Чередование сельскохозяйственных культур по годам				
	1 год	2 год	3 год	4 год	5 год
1	Чистый пар	Озимые зерновые	Картофель	Кукуруза	Ячмень
2	Озимые зерновые	Картофель	Кукуруза	Ячмень	Чистый пар
3	Картофель	Кукуруза	Ячмень	Чистый пар	Озимые зерновые
4	Кукуруза	Ячмень	Чистый пар	Озимые зерновые	Картофель
5	Ячмень	Чистый пар	Озимые зерновые	Картофель	Кукуруза

Севооборот оказывает значение на следующие факторы сельскохозяйственного производства:

- повышение плодородия почвы и рациональное использование ее питательных веществ;
- увеличение урожайности и повышение качества растениеводческой продукции;
- уменьшение засоренности посевов, их поражаемости болезнями и вредителями;
- уменьшение вредного влияния ветровой и водной эрозии почвы.
- Более конкретно, севооборот дает следующие преимущества:
- Улучшает структуру почвы: у некоторых культур сильные, глубокие корни.

Зернофуражные культуры возделываются в севооборотах третьей культурой после пара (КПП) и по урожайности зерна в среднем превышают пшеницу на 5 ц/га.

Таблица 4 – Урожайность полевых культур в годы исследований, ц/га

Культура	2020 г.	2021 г.	2022 г.	В среднем за 3 года
Яровая пшеница, в среднем	11,4	15,7	15,4	14,1
Ячмень, 3-я КПП	17,5	27,5	22,1	22,3
Кукуруза на зерно, 3-я КПП	47,9	20,6	23,6	27,7
Просо, 2-я КПП	21,8	29,6	14,6	22,0
Горох, 3-я КПП	16,8	11,0	3,2	8,5
Нут, 3-я КПП	9,3	12,5	3,9	8,5
Рапс, 2-я КПП	9,3	20,6	7,5	12,4
Кукуруза на силос	247	160,0	186	197,6
Рапс на зеленый корм	262	269	223	251,3

Урожайность зерна кукурузы в среднем за 3 года составила 27,7 ц/га.

Просо значительно превосходит по урожайности (на 7,9 ц/га) пшеницу.

В среднем за 2020–2022 гг. урожайность гороха составила 8,5 ц/га (у пшеницы – 14,1).

Вторая зернобобовая культура – нут по урожайности (8,5 ц/га)

Однако благодаря высокой закупочной цене на зерно нут по стоимости произведённой продукции превышает пшеницу в 3 раза.

К тому же нут – очень засухоустойчивая и высокотехнологичная культура. Он не полегает и не осыпается, и его можно убирать со значительно меньшими потерями, чем горох. Из масличных культур в севооборотах возделывался рапс на маслосемена. При существующей технологии рапс дает невысокую урожайность маслосемян, в среднем за 3 года исследо-

ваний она составила 12,4 ц/га. Но даже при такой урожайности благодаря высокой закупочной цене на маслосемена рапс дает выход продукции с гектара посева по стоимости значительно превышающий пшеницу.

При переходе на плодосменные биологизированные севообороты определенная доля пашни должна отводиться под кормовые культуры (куку-рузу на силос, рапс на зелёный корм, однолетние и многолетние травы).

#### **Выводы**

Наиболее продуктивной из кормовых культур является кукуруза, возделываемая на силос. В среднем за 3 года урожайность кукурузы с початками восковой спелости зерна составила 197,6 ц/га.

В структуре урожая кукурузы более 25 % занимают початки. Силос, приготовленный из такой массы кукурузы, содержит 0,29–0,30 к. ед. в 1 кг корма. При интенсивной технологии возделывания с применением почвенных гербицидов (Алирокс, Эрадикан) раннеспелые гибриды кукурузы способны давать урожайность до 400 ц/га и более при содержании сухого вещества в зелёной массе 25–27 %.

На севере Казахстана хорошо удаются также летние посевы рапса на зелёный корм. Урожайность зелёной массы в среднем составила 251,3 ц/га.

### **Список литературных источников**

- 1 Vorobev, S.A. Zemledelie [Tekst] / S.A. Vorobev – М.: Agropromizdat, 2016. – 486 s.
- 2 Debrýk, I.V. Zernovye kúltúry. Aktýalnye problemy [Tekst] / I.V. Debrýk – М.: Kolos, 2015. – 128 s.
- 3 Iodko, L.N. Polevye sevooboroty v ýsloviyah Severo-Kazahstanskoi oblasti [Tekst] / L.N. Iodko – Severo-Kazahstan. gos. s.-h. opyt. stantsiia. – Almaty: Kainar, 2018. – S. 3-4.
- 4 Kashtanov, A. Sovershenstvovanie sistemy vedeniia hoziaistva [Tekst] / A. Kashtanov – Zemledelie. – 2014. - № 1. – S. 28- 31.

#### **МРНТИ 68.35.03**

**Д.Б. Жамалова, кандидат сельскохозяйственных наук<sup>1</sup>,  
ст. преподаватель кафедры стандартизации пищевых технологий,  
<sup>1</sup>Костанайский инженерно-экономический университет им. М. Дулатова  
110000, Костанай, Казахстан**

#### **Влияние посевных качеств семян на эффективность возделывания масличных культур**

**Түйіндеме.** Жоғары тұқым өнімділігі бар тұқым өндірісі ғана емес, сонымен қатар олардың ықтимал өнімділігі де үлкен маңызға ие. Бұл ретте жоғары егіс сапасымен тұқым пайдалану есебінен ауыл шаруашылығы дақылдарының шығымдылығын арттыру ауыл шаруашылығы кәсіпорындары мен фермерлік шаруашылықтардың рентабельділігін арттырудың перспективалы әдісі болып табылады.

**Аннотация.** Большое значение играет не только производство семян с высокими посевными показателями, но и их потенциальная урожайность. При этом повышение урожайности сельскохозяйственных культур за счет использования семян с высоким посевным качеством является перспективным приемом увеличения рентабельности сельскохозяйственных предприятий и фермерских хозяйств.

**Abstract.** Of great importance is not only the production of seeds with high sowing rates, but also their potential yield. At the same time, increasing the yield of agricultural crops through the use of seeds with high seed quality is a promising method of increasing the profitability of agricultural enterprises and farms.

**Түйін сөздер:** тұқымдар, себу сапасы, майлы дақылдар, өнімділік.

**Ключевые слова:** семена, посевные качества, масличные культуры, урожайность.

**Key words:** seeds, sowing qualities, oilseeds, yield.

## **Введение**

Семена масличных культур и продукция их переработки входят в перечень чувствительных сельскохозяйственных товаров, утвержденный Решением Совета Евразийской экономической комиссии (далее – ЕЭК) от 12 февраля 2016 г. № 66.

Большое значение играет не только производство семян с высокими посевными показателями, но и их потенциальная урожайность. При этом повышение урожайности сельскохозяйственных культур за счет использования семян с высоким посевным качеством является перспективным приемом увеличения рентабельности сельскохозяйственных предприятий и фермерских хозяйств [1].

Для повышения посевных качеств семян необходима предпосевная или заблаговременная их подготовка. В первую очередь основа высокого урожая зависит от использования при посеве кондиционных семян с высокими посевными качествами и урожайными свойствами. Можно назвать очень много факторов, которые снижают энергию прорастания и всхожесть семян – это и недозревание семян, и поздняя обработка, и недоброкачественный обмолот, и плохое хранение.

Семена, заражённые болезнями, снижают полевую всхожесть, вследствие чего уменьшается густота стояния растений перед уборкой. Однородность семян по крупности имеет большое значение. Разделяя при сортировании семена на более крупные, средние и мелкие, при посеве получают разную урожайность волокна и семян. Для повышения посевных качеств семян необходима предпосевная или заблаговременная их подготовка [2].

В первую очередь основа высокого урожая зависит от использования при посеве кондиционных семян с высокими посевными качествами и урожайными свойствами.

Можно назвать очень много факторов, которые снижают энергию прорастания и всхожесть семян – это и недозревание семян, и поздняя обработка, и недоброкачественный обмолот, и плохое хранение.

Посевные качества семян должны соответствовать требованиям СТ РК 1359-2005. Семена районированных сортов льна должны иметь чистоту не ниже 99 %, всхожесть - не менее 95 %, влажность - не более 12 %, заражённость фузариозом - не более 1 %. Семена, заражённые болезнями, снижают полевую всхожесть, вследствие чего уменьшается густота стояния растений перед уборкой. Однородность семян по крупности имеет большое значение. Разделяя при сортировании семена на более крупные, средние и мелкие, при посеве получают разную урожайность волокна и семян

У семян, не закончивших послеуборочное дозревание, понижается всхожесть. У физиологически недозревших семян при подготовке их к посеву всхожесть можно повысить путём воздушно-теплового обогрева активным вентилированием подогретым воздухом до 33...35 °С. При этом используют установки активного вентилирования, льно- и зерносушилки, вентилируемые бункеры

В комплексе защитных приёмов большое значение имеет гарантированная защита семян от болезней путём протравливания. Для достоверного выбора препаратов, разрешённых к применению в качестве протравителей семян льна, следует провести анализ посевного материала на заражённость болезнями. В ряде случаев протравливание семян используют как профилактическое мероприятие, которое позволит отсрочить следующие обработки культур фунгицидами или совсем отказаться от их применения.

Однако широкое распространение применения протравливания семян в производственных условиях затруднено рядом обстоятельств: нехватка денежных средств у сельских товаропроизводителей для закупки пестицидов, специализированной техники; опасные условия труда; ухудшение экологической обстановки [3].

Выявлено, что биологически активные вещества способствуют сохранению фунгицидных и бактерицидных свойств семян-доноров и используются, как средства увеличения их устойчивости к разнообразным болезням, снижения патогенной микрофлоры, сохранности и оздоровления экологической среды. Хорошо сбалансированное питание растений в интенсивной технологии возделывания сельскохозяйственных культур лежит в основе обеспечения высоких и устойчивых урожаев.

Использование минеральных удобрений не может обеспечивать потребность многих культур в физиологически важных элементах - в боре, марганце, цинке, кобальте, меди, йоде, которые способствуют формированию высоких урожаев полевых культур с хорошими качественными показателями.

Такая предпосевная обработка семян обеспечивает растения микроэлементами в самом начале роста, так как на первом месте у многих микроэлементов находится их способность к активизации ферментативной деятельности [4].

Большое количество ценных свойств льняных семян и продуктов переработки делают их производство во всем мире весьма выгодным. Лен неприхотлив к условиям возделывания (может выращиваться на бедных почвах), обеспечивает высокие урожаи маслосемян, имеет различные направления использования (масло, льноволокно, кормовые жмыхи и шроты), отличается относительно высокой стабильностью продуктивности, не требует для возделывания специальных сельхозмашин.

Перспективным направлением увеличения посевов льна является комплексное использование биологического потенциала культуры. В мировом производстве посевные площади под льном масличным составляют 3226 тыс. га, что составляет 0,87 % в структуре производства маслосемян. Наиболее реальный путь решения вышеперечисленных проблем — расширение производства масличных культур, среди которых важное место занимает лен.

Согласно стратегии развития АПК до 2014 года площади посева масличных была увеличена до 1,8 млн. га культур на Севере Казахстана. Эту проблему можно решить за счет посева льна масличного.

Решение проблемы обеспечения потребности в маслосемянах за счет своих внутригосударственных ресурсов на 100 % возможно за счет тщательного изучения потенциала культур, возделывания наиболее урожайных, наиболее устойчивых к неблагоприятным условиям [5].

### **Объект и методика**

Разностороннее изучение посевного материала, отдельных элементов влагосберегающих технологий масличных культур позволят решить поставленные задачи.

В 2021 году на черноземных почвах Костанайской области были заложены полевые опыты по изучению влияния сроков посева на урожайность и посевные качества льна масличного.

Объектом исследований был сорт льна масличного Северный. Сроки посева 22, 27 мая и 2 июня.

### **Результаты исследований**

Формирование растений в зависимости от сроков посева показывает, что при сдвиге сроков посева к концу мая удлиняется период вегетации до 95 дней в сравнении с контрольным вариантом (20 мая), где растения созревали за 84 дня.

Но при июньских сроках посева продолжительность периода вегетации сокращалась до 89 дней. Математическая обработка данных показала, что продолжительность вегетации в 2021 году незначительно влияла на формирование урожая растений  $R=0.42$ , доля влияния фактора составила 18%.

Структура урожая льна масличного при различных сроках посева в 2021 году увеличивается при продвижении сроков посева к 2 июня (по количеству и массе семян с растения, количеству коробочек, массе 1000 семян).

Таблица 1 - Структура урожая льна масличного при различных сроках посева

Срок посева	Кол-во растений с 1 м <sup>2</sup>	Количество семян с коробочки, шт	Количество на 1 растении,шт		Масса семян, г		Масса 1000 семян,г
			коробочек	семян	с коробочки	с 1 растения	
20.05	346	4,4	5,4	24,0	0,021	0,113	5,00
27.05	218	4,9	9,3	41,6	0,030	0,28	5,30
2.06	157	4,5	12,9	58,6	0.044	0,57	6,40

Максимальное количество растений формировалось при сроке посева 20 мая, количество коробочек при сроке посева 27 мая, количество и масса семян с растения, количество коробочек, масса 1000 семян при сроке посева 2 июня.

Таблица 2 - Корреляционная зависимость(R) элементов структуры урожая льна масличного от продолжительности вегетации при разных сроках посева

Количество растений с м <sup>2</sup>	Количество коробочек с 1 растения	Количество семян с растения	Количество семян с коробочки	Масса семян в коробочке	Масса 1000 семян
-0,40	0,42	0,41	0,06	0,31	0,38

Математическая обработка данных элементов структуры урожая показала, что в равной степени от продолжительности вегетации зависело формирование количества растений, количества коробочек семян и коробочек с растения.

Величина и качество урожая зерновых зависят не только от сортовых особенностей, но и посевных качеств семян. Посев семенами с пониженной лабораторной всхожестью приводит к перерасходу зерна и недобору урожая.

При посеве семенами низкого качества снижается полевая всхожесть, прирост сухого вещества, продуктивный стеблестой, выход семян, особенно в засушливые годы, увеличивается период вегетации растений. В конечном же счете урожай зерна снижается из-за уменьшения густоты продуктивности стеблестоя.

Таблица 3 - Посевные качества в зависимости от сроков посева

Срок посева	Энергия прорастания, %	Лабораторная всхожесть, %	Масса 1000 семян, г
20.05	92,50	95,00	5,0
27.05	91,75	93,50	5,3
2.06	95,50	97,75	6,4

Все показатели посевных качеств семян имели тенденцию увеличения по мере продвижения сроков посева от ранних к более поздним. Так, лабораторная всхожесть находилась в пределах от 93,5 до 97,75 %, масса 1000 семян от 5,0 до 6,4 г.

Структура урожая льна масличного при различных сроках посева в 2021 году увеличивается при продвижении сроков посева к 2 июня (по количеству и массе семян с растения, количеству коробочек, массе 1000 семян). Максимальное количество растений формирова-

лось при сроке посева 20 мая, количество коробочек при сроке посева 27 мая, количество и масса семян с растения, количество коробочек, масса 1000 семян при сроке посева 2 июня.

Урожайность семян льна масличного при различных сроках посева формировалась следующим образом: 22 мая - 3,56, 27.05 - 4,24, 02.06 - 7,83ц/га. При продвижении сроков посева к 2 июня в 2021 году урожай достоверно увеличивался. Максимальный урожай получен при сроке посева 2 июня. Урожай льна масличного формировался за счет таких элементов структуры как масса семян с растения (доля влияния фактора 25%) и массы 1000 семян (доля влияния фактора 34%).

### **Выводы**

Величина и качество урожая зерновых зависят не только от сортовых особенностей, но и посевных качеств семян. Посев семенами с пониженной лабораторной всхожестью приводит к перерасходу зерна и недобору урожая.

При посеве семенами низкого качества снижается полевая всхожесть, прирост сухого вещества, продуктивный стеблестой, выход семян, особенно в засушливые годы, увеличивается период вегетации растений.

В конечном же счете урожай зерна снижается из-за уменьшения густоты продуктивности стеблестоя.

Все показатели посевных качеств семян имели тенденцию увеличения по мере продвижения сроков посева от ранних к более поздним. Так, лабораторная всхожесть находилась в пределах от 93,5 до 97,75 %, масса 1000 семян от 5,0 до 6,4 г.

На основании посевных качеств семян было определено соответствие стандарту по посевным классам семян, так семена, полученные при первом и третьем сроках посева соответствуют 1 классу, а семена, полученные при посеве 27 мая соответствуют 2 классу.

Структура урожая, урожайность и посевные качества семян льна масличного оптимально формировались при сроках посева в конце мая начале июня.

### **Список литературных источников**

- 1 Lýkomets, V.M. Naýchnoe obespechenie maslichnyh kýltýr [Tekst] / V.M. Lýkomets – Krasnodar, 2016. – 100 s.
- 2 Shpaar, D. Iarovye maslichnye kýltýry [Tekst] / D. Shpaar, L. Adam, H. Ginapp, G. Kratssh, M. Lesovoı ı dr. – Minsk, 2019. – 288 s.
- 3 Pannikov, V.D. Pochva, klimat, ýdobrenie ı ýrojaı [Tekst] / V.D. Pannikov, V.D. Mineev – M.: Agropromizdat, 2017. – S. 473-479.
- 4 Semenova, E.F. Maslichnyı ryjik: biologıa, tehnologıa, effektivnost [Tekst] / Semenova E.F., Búiankin V.I., Tarasov A.S. – Novocherkassk: Temp, 2015. – 88 s.
- 5 Nızova, G. K. Sravnitelnaıa harakteristika ryjıka po kolichestvú ı kachestvú masla [Tekst] / G.K. Nızova, A.F. Kalýgina // Tr. po prıkladnoı botanike, genetike ı selektsii. – L.: SPb VIR, 2019, T.156. – S.116.

# ПЕДАГОГИЧЕСКИЕ НАУКИ И ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ

МРНТИ 14.25.05

А.Ю. Швацкий, заведующий кафедрой  
«Психология и педагогика»<sup>1</sup>

<sup>1</sup>Орский гуманитарно-технологический институт (филиал) ОГУ  
462403, Орск, Россия

## Инновационные технологии диагностики и коррекции самооценки обучающихся подросткового возраста

**Аннотация.** Данная статья посвящена анализу проблемы развития самооценки детей подросткового возраста, в частности, рассмотрены понятия и виды самооценки личности, особенности формирования самооценки подростков, а также основные направления диагностики и коррекции самооценки обучающихся подросткового возраста. По результатам экспериментального исследования определено, что использование метафорических ассоциативных карт наряду с традиционными формами работы позволяет более эффективно проводить диагностику и коррекцию самооценки обучающихся подросткового возраста.

**Abstract.** This article is devoted to the analysis of the problem of the development of self-esteem of adolescent children, in particular, the concepts and types of personality's self-esteem, the features of the formation of self-esteem of adolescents, as well as the main directions of diagnosis and correction of self-esteem of adolescent students are considered. According to the results of the experimental study, it has been determined that the use of metaphorical associative cards along with traditional forms of work allows for more effective diagnosis and correction of self-esteem of adolescent students.

**Ключевые слова:** самооценка; коррекция; обучающийся; подростковый возраст; диагностика; метафорические ассоциативные карты

**Key words:** self-esteem; correction; student; adolescence; diagnosis; metaphorical associative cards

### Введение

Подростковый возраст является одним из ключевых этапов жизни человека. Именно в этот период происходит подготовка к самостоятельной жизни человека, формирование ценностей, мировоззрения, выбор профессиональной деятельности. В результате воздействия социально-личностных факторов перестраивается отношение подростка к школе, к общественно полезной деятельности и учёбе, устанавливается определённая взаимосвязь между учебными интересами и мотивами поведения. Под влиянием социальной позиции изменяются не только взаимоотношения подростка с окружающими взрослыми и сверстниками, но и кардинально преобразуется отношение подростка к самому себе, т.е. его самооценка.

Исследования проблемы самооценки человека имеют давнюю историю и восходят к работам У. Джеймса, который в XIX веке впервые ввел в научный оборот само понятие «самооценка».

Самооценке уделено большое внимание и в современной психологической литературе, как в отечественной, так и в зарубежной. Проблема развития самооценки, структуры, функций, рассмотрены в работах И.С.Кона, Л. И. Божович, М. И. Лисиной, А.И. Липкиной, К. Роджерса, Э. Эриксона. Закономерности формирования самооценки в подростковом возрасте были исследованы Белобрыкиной О.А., Божович Л.И., Горбачевой В.А., Захаровой А. В., Липкиной А. И., Лисиной М.И., Мухиной В.С., Савонько Е.И., Уманец Л.И. и др. Несмотря на различные подходы, наиболее распространенным является следующее определение: «Самооценка – это оценка личностью самой себя, своих возможностей, качеств и места среди других людей. От самооценки зависят взаимоотношения человека с окружающими, его критичность, требовательность к себе, отношение к успехам и неудачам, Тем самым само-



оценка влияет на эффективность деятельности человека и дальнейшее развитие его личности» [4, с.436].

Являясь ключевой частью самосознания личности, самооценка выступает как регулятор ее деятельности и поведения. Самооценка человека складывается в процессе сопоставления себя и других: обладая определенными знаниями о себе, он наблюдает за другим человеком, сравнивает себя с ним, определяет его отношение к себе. Такое сравнение становится частью самооценки и выражает психологическое самочувствие личности. Это означает, что личность всегда выделяет для себя реальную или идеальную референтную группу, с которой она разделяет идеалы и ценностные ориентации.

Большинство авторов в структуре самооценки выделяют два компонента - когнитивный и эмоциональный. А.В. Захарова [2] рассматривает еще и третий компонент - поведенческий, который формируется на основе первых двух и связан с выполнением регулятивной функции. Когнитивный компонент самооценки представляет собой совокупность знаний человека о себе, иерархически выстроенных по степени обобщенности - от элементарных представлений до концептуальных понятий. Эмоциональный компонент выражает отношение человека к себе, связанное с тем, насколько он удовлетворен своими поступками и действиями, результатами реализации поставленных целей.

Традиционно выделяют две основные формы самооценки: общая и частная (парциальная). Частная самооценка отражает оценку субъектом своих конкретных проявлений и качеств: поступков, действий, отношений, возможностей, физических данных. Такая самооценка может носить обобщенный характер, а может выступать в своей ситуативной, оперативной форме, которая предполагает учет изменяющихся условий конкретной ситуации. Общую самооценку можно рассматривать как «одномерную переменную, отражающую принятие или непринятие личностью себя, т.е. позитивное или негативное отношение ко всему тому, что входит в сферу «я» [1, с.118]. На наш взгляд, такое определение делает акцент на эмоционально-ценностном компоненте, игнорируя особенности развития и функционирования когнитивного компонента. Некоторые авторы увязывают общую самооценку с уровнем развития волевых качеств и эмоциональной стабильности личности, с уверенностью субъекта в себе. Такую степень уверенности можно обозначать такими характеристиками, как: высокий, средний, низкий.

В подростковом возрасте происходит переориентация самооценки ребенка с внешних оценок на внутренние, усложняется содержание самооценки за счет включения нравственных составляющих, взаимоотношений с окружающими людьми и, прежде всего, сверстниками, а также анализа собственных возможностей и способностей. Развитие самооценки подростка происходит в основном за счет обогащения ее эмоционального компонента, потому что определяющим элементом внутренней жизни в этом возрасте становится эмоционально-ценностное отношение к себе. Однако повышенная эмоциональность тормозит развитие когнитивного компонента самооценки, что не способствует формированию более адекватного восприятия подростком своих действий, поступков и личности в целом.

Так, уже младшие подростки становятся особенно чуткими к мнению сверстников и значимых взрослых, и в процессе сопоставления этих оценок у них актуализируется потребность в познании и оценке самих себя, в формировании целостного, непротиворечивого образа «Я». Первоначально многие подростки (примерно около 30%) дают себе самим в основном отрицательные личностные характеристики. По мере взросления негативные самооценки подростка становятся более дифференцированными, наблюдается рост самоуважения. У старших подростков преобладающей является более высокая оценка собственной личности, что свидетельствует о переходе на позиции оценочного релятивизма, о понимании неоднозначности, непостоянства и многообразия личностных проявлений человека.

К тому же, изучение процесса самоутверждения личности в подростковом возрасте показало, что уровень самооценки подростка влияет на выбираемую им стратегию само-

утверждения в группе сверстников. Подростки с неадекватной самооценкой чаще склонны использовать неконструктивные стратегии самоутверждения, а именно неуверенную и агрессивную стратегии. В то время как большинство подростков с адекватной самооценкой выбирают конструктивную (уверенную) стратегию [5].

В настоящее время проблема поиска инновационных методов оптимизации самооценки подростков является актуальной, и метафорические ассоциативные карты (МАК) завоевывают всё большую популярность в практике педагогов-психологов. Эти карты представляют собой набор карт-открыток, на которых изображены люди, жизненные ситуации, абстрактные картины, пейзажи, предметы быта и др. Карты стимулируют ассоциативное мышление и воображение, помогают узнать о себе и о том, что изображено на карте, что-то новое, открыть необычные связи и отношения.

Ассоциативно-метафорические карты - это диагностический инструмент, в основу работы которого заложен закон проекции. Карты являются стимулом, вызывающий поток ассоциаций, содержащих информацию о внутреннем мире человека; объектом, на который накладывается проецируемый материал.

Проекция (лат. *projectio* - бросание вперед) - психологический процесс, относимый к механизмам психологической защиты, в результате которого внутреннее ошибочно воспринимается как приходящее извне. Человек приписывает кому-то или чему-то свои собственные мысли, чувства, мотивы, черты характера и пр., полагая, что он воспринял что-то приходящее извне, а не изнутри него самого. Впервые данный процесс был описан З. Фрейдом.

Ассоциативные карты также могут применяться для коррекции с помощью различных картинок, на которых изображены люди, их взаимодействия, жизненные ситуации, животные, пейзажи и т. д. В картинках люди видят не просто изображения предметов и отношений, а вкладывают содержание своих внутренних актуальных переживаний. Именно поэтому в одних и тех же изображениях люди видят совершенно разные смыслы и ассоциации. Более того, в разные периоды своей жизни толкование может отличаться даже у одного и того же человека [3].

Образный характер воздействия метафорических карт позволяет также более активно подключать к работе тех подростков, которые недостаточно хорошо оперируют понятиями. Для них картинка будет более понятна. Подростки, в силу своих возрастных и личностных особенностей, не всегда мотивированы на работу в рамках самопознания, не всегда способны удерживать свое внимание на обсуждаемых вопросах.

Психодиагностическое направление в работе с картами раскрывается, прежде всего, в возможности для подростков лучше узнать себя. Выполняя задания по выбранным картам, подростки как бы находят себя в тех или иных образах, лучше узнают свои предпочтения и склонности, обнаруживают в себе те или иные качества, ранее возможно незамеченные.

Большие диагностические возможности метафорические карты дают психологам, работающим над коррекцией самооценки у подростков. Карты могут оказаться для опытного психолога инструментом для получения значимой информации о клиенте, понимания его скрытых мотивов и предпочтений, отталкиваясь от которых будут выстроены стратегии консультационной коррекционной работы.

«Магический» характер метафорических карт может быть вполне проявлен и в работе, направленной на коррекцию самооценки у подростков. Формирование и коррекция самооценки это сложный и многофакторный процесс, в котором ситуации озарения, инсайта играют немаловажную роль.

Метафорические карты, обращаясь к образному мышлению и эмоциям человека, способны обойти рациональные словесные барьеры и подключить сферу «магического» бессознательного к решению вопросов. Они стимулируют креативные способности подростков, помогающие им найти неординарные решения волнующих их проблем [6].

Таким образом, применение метафорических карт как инструмента коррекции способно активизировать процессы личностного самоопределения подростка, помочь ему принять решения, которые уже сформировались на бессознательном уровне.

### **Объект и методика**

С целью изучения условий диагностики и коррекции самооценки детей подросткового возраста нами было проведено экспериментальное исследование, базой которого стала МОАУ СОШ № 48 г. Орска Оренбургской области. В исследовании принимали участие учащиеся 8 классов. Изучение уровня самооценки обучающихся осуществлялось с использованием следующих методик: определение самооценки «Какой я?», определение уровня притязаний и самооценки (методика С.А. Будасси), социометрическая методика. Для формирования адекватной самооценки подростков нами была разработана и апробирована на практике программа коррекционно-развивающих мероприятий с использованием метафорических ассоциативных карт.

### **Результаты исследований**

Анализ результатов диагностического исследования показал следующее.

В группе испытуемых половина учащихся имеет адекватную самооценку, 35% учеников имеют завышенную самооценку, у 15% детей самооценка заниженная. Большинство учеников, характеризующихся высоким уровнем школьной успеваемости, имеет адекватную или немного завышенную самооценку. Подростки с низким уровнем академической успеваемости могут иметь разный уровень самооценки: адекватный, заниженный, завышенный, без явно выраженной тенденции.

При этом, подростки с адекватной самооценкой занимают, в основном, высокое статусное положение в группе (предпочитаемые и принятые члены). Дети, имеющие завышенную или заниженную самооценку, имеют низкий социометрический статус (пренебрегаемые и изолированные члены).

Полученные данные были подтверждены и в процессе применения метафорических карт.

Коррекционно-развивающая работа на формирующем этапе исследования проводилась с использованием метафорических карт. На занятиях с подростками применялись следующие виды МАК:

1 Универсальные. Это колоды с большим набором самых разных образов и сценок, которые подходят для проработки почти любой ситуации.

2 Персонифицированные. На них так или иначе изображены лицо или фигура человека, а также животные. Такие карты помогают исследовать эмоции, настроение, реакции, характер человека. Клиент может говорить о себе и заниматься самопознанием, а может описывать других людей, исследуя своё к ним отношение.

3 Ресурсные. Это любые позитивные сценки, пейзажи и абстракции, которые призваны вдохновить человека, подарить ему силы и радость. Такие карты дают возможность сформулировать новое решение, по-другому посмотреть на себя, обрести внутреннюю опору и найти внешний ресурс.

4 Специальные. Например, наборы с изображениями детей, соответственно, для взаимодействия с клиентом-ребёнком, или с картинками, на которых нарисованы пары - для семейного консультирования и другие.

Использование метафорических карт в процессе коррекции самооценки строилась на выполнении подростком заданий с различными колодами карт. Задания выполнялись по принципу предварительного задавания вопроса и выбора карты из колоды. Выбор карты осуществлялся двумя основными способами: произвольный, открытый выбор карточек (когда карта лежит на столе изображением вверх) – подросток сам перелистывает колоду и выбирает изображения; закрытый выбор (карты лежат рубашкой вверх), выбор вслепую – ребенок вытягивает карту из колоды наугад, не видя изображений. Такой вариант с одной сторо-

ны сложнее, требует более глубокой работы, а с другой дает больший простор для бессознательного и привносит элемент игры.

Среди достоинств применения метафорических карт мы выделили: создание общего метафорического языка при обсуждении той или иной ситуации из жизни подростка; возможность решения проблем на символическом уровне; возможность привлечения неосознаваемых ресурсов психики; развитие творческих способностей; гибкие правила использования; возможность адаптировать существующие техники под требования актуальной ситуации и разрабатывать новые авторские техники; привлекательность МАК для подростков: яркие цветные картинки нравятся подросткам и вызывают приятные эмоции.

После завершения коррекционно-развивающих мероприятий было проведено повторное исследование уровня самооценки испытуемых. Обобщение результатов методик контрольного эксперимента позволяет проследить отчетливую положительную динамику изменения уровня самооценки. Уменьшился процент обучающихся с неадекватными формами самооценки: количество подростков с завышенной самооценкой снизилось с 35% до 15%, если на констатирующем этапе исследования 15% учеников имели заниженную самооценку, то после проведения коррекционно-развивающей работы таких учащихся стало только 5%. Значительно возросло число испытуемых, имеющих адекватную самооценку или близкую к ней: с 50% до 80%. Эти результаты позволяют говорить об эффективности разработанной нами и апробированной на практике программы.

#### **Выводы**

Таким образом, результаты проведенного нами исследования позволяют утверждать, что использование метафорических ассоциативных карт наряду с традиционными формами работы позволяет более эффективно проводить диагностику и коррекцию самооценки обучающихся подросткового возраста.

#### **Список литературных источников**

- 1 Berns R. Razvitie YA – koncepcii i vospitanie. - M.: Rech', 2012. – 422p.
- 2 Zaharova A.V. Strukturno-dinamicheskaya model' samoocenki // Voprosy psihologii. – 1989. - №1, pp. 5 - 15.
- 3 Kazanceva E. V. Metaforicheskie associativnye karty kak «magicheskaya» psihoterapevticheskaya praktika // Nauchno-metodicheskij elektronnyj zhurnal «Koncept». - 2017. - № 1, pp. 25-34.
- 4 Psihologicheskij slovar' / avt.-sost. V.N. Koporulina i dr. – Rostov-n/D: Feniks, 2009. – 640p.
- 5 SHvackij A.YU. Osobennosti samoutverzhdeniya lichnosti v podrostkovom vozraste // Innovacionnye nauchnye issledovaniya: teoriya, metodologiya, praktika : materialy mezhdunarodnoj nauchno-prakticheskoy konferencii / Editura «Liceul», NIC «Mir nauki». – Kishinev: Editura «Liceul», 2017, pp 243-247.
- 6 Shebanova V. I. Psihologicheskie funkicii metaforicheskikh associativnyh kart (kak psihodiagnosticheskogo i psihoterapevticheskogo instrumentariya) // International scientific-practical conference of pedagogues and psychologists "SCIENTIFIC GENESIS" European Association of pedagogues and psychologists "Science". - Geneva (Switzerland), 2019, pp. 23-31.

## К вопросу культуры кибербезопасности современных подростков

**Аннотация.** В данной статье рассматривается проблема отношения современных подростков к кибербезопасности и ее формированию. Представлены результаты опроса первокурсников, обучающихся по программам среднего профессионального образования.

**Abstract.** This article examines the problem of the attitude of modern teenagers to cybersecurity and its formation. The results of a survey of first-year students enrolled in secondary vocational education programs are presented.

**Ключевые слова:** безопасность, кибербезопасность, культура кибербезопасности.

**Key words:** security, cybersecurity, cybersecurity culture.

### Введение

В последние годы довольно резко обостряется проблема безопасности в информационной среде. Это касается не только компьютеров, но и смартфонов, других устройств, являющихся объектами использования в Интернет-пространстве.

Проявления информационной войны в мировом сообществе все более нарастают по мере развития информационных технологий. Мы не можем объяснить это случайными, и в то же время взаимосвязанными событиями. Это можно объяснить тем, что с каждым годом увеличивается число пользователей сети.

В свою очередь, это провоцирует увеличение различных уязвимостей у начинающих членов сети Интернет.

Зачастую злоумышленникам дается уникальный шанс для получения у них необходимой конфиденциальной информации. В большинстве своем, это не заканчивается банальным нанесением морального вреда, а приводит к более тяжелым последствиям.

По вышеизложенным причинам, на сегодняшний день появляются абсолютно новые понятия в обществе, связанные с приставкой «кибер»: это киберпреступность, кибермошенничество, кибертерроризм, кибербезопасность и др.

Поэтому каждому начинающему пользователю, в связи с новым потоком угроз в кибер-среде, необходимо минимальное количество знаний, соответствующих умений и владений для того, чтобы успешно противостоять им.

Это означает, что необходимо внедрять понятие культуры кибербезопасности в школах, колледжах, вузах и т.д., ведь именно школьники и студенты в большинстве своем и считаются начинающими пользователями.

На сегодняшний день различают несколько видов безопасности: биологическую, военную, государственную, национальную, экономическую, информационную, компьютерную и т.д.

Термин «безопасность информации» предполагает состояние защищенности информации от перехвата, утечки по техническим и иным каналам, модификации, блокирования, уничтожения, несанкционированного доступа к ней, а также от нарушения функционирования или вывода из строя технических и программных средств, сбора, обработки, хранения и предоставления информации, информационных и телекоммуникационных систем [2].

В Концепции стратегии кибербезопасности РФ уточняется, что кибербезопасность – это совокупность условий, при которых все составляющие киберпространства защищены от максимально возможного числа угроз и воздействий с нежелательными последствиями.

### Объект и методика

Цель работы: изучить отношение подростков к проблемам кибербезопасности.

Объектом исследования являются подростки.

### **Результаты исследований**

Опрос проводился на базе факультета среднего профессионального образования Орского гуманитарно-технологического института (филиала) ОГУ со студентами 1 курса.

Анализ опроса предоставил нам следующие данные:

Отвечая на первый вопрос («Нужна ли Вам культура кибербезопасности?») более половины опрошиваемых (50,4%) выбрали вариант: «Да, для эффективности при работе в Интернете»; 34% – «Да, для предстоящей деятельности, связанной с профессией»; 13% – «Испытываю затруднения с ответом»; 2,6% – «Нет, культура кибербезопасности мне не нужна».

Важно заметить, что у трети опрошенных (34%), опрос выявил осознание важности культуры кибербезопасности для исполнения трудовых обязанностей.

Это означает, что подростки осознают, что изучение кибербезопасности необходимо в процессе профессиональной подготовки.

Анализ самооценки уровня культуры кибербезопасности обучающихся показал, что высоким считают свой уровень культуры кибербезопасности лишь 1,7% опрошенных, средним - 33,9%, низким - 49,5%, а крайне низкий 14,7% подростков.

Среди причин низкого и крайне низкого уровня самооценки культуры кибербезопасности были указаны:

- нехватка знаний по кибербезопасности;
- нехватка умений и навыков по кибербезопасности
- сложности для освоения навыков кибербезопасности.
- невозможность отличить реальную киберугрозу
- доверчивость подростков.

При определении желаний сформировать у себя культуру кибербезопасности 66% анкетированных высказались положительно; 17,4% – отрицательно, 16,6% затруднились с ответом.

Подростки предложили четыре основных направления формирования культуры кибербезопасности:

- дополнение учебного плана специализированными курсами;
- повышение объема часов, предназначенных для изучения разделов по информационной безопасности, безопасности в сети Интернет, кибербезопасности;
- организация для студентов бесплатных консультаций, вебинаров, мастер-классов специалистами в сфере кибербезопасности;
- повышение уровня подготовки преподавателей в сфере кибербезопасности.

### **Выводы**

Таким образом, значительное количество обучающихся осознают значимость культуры кибербезопасности для эффективной работы в сети Интернет, однако, не все понимают значение знаний и умений, касающихся сферы кибербезопасности в будущей профессиональной карьере.

Данный факт порождает необходимость в формировании совокупности организационно-педагогических условий в процессе профессиональной подготовки, позволяющих исправить данный недостаток.

Низкая рефлексивная самооценка подростками уровня культуры кибербезопасности определяется, в большинстве случаев, недостатком знаний даже по основам кибербезопасности.

Данный факт, по нашему глубокому убеждению, подтверждает востребованность у большинства студентов вопросов углубления знаний, необходимость практических умений и навыков в сфере кибербезопасности, а также актуальность процессов, направленных на формирование культуры кибербезопасности.

## Список литературных источников

- 1 Andrienko O.A. Nauka, 2020, no. 3, pp. 53-56.
- 2 Olifer V. Komp'yuternye seti. Principy, tekhnologii, protokoly: uchebnik dlya vuzov – SPb.: Piter, 2020. – 1008 s.
- 3 SHvackij A.YU. Nauka, 2019, no. 4, pp. 16-20.

### МРНТИ 14.25.07

**Г.Б. Омарова, педагог-исследователь<sup>1</sup>**

<sup>1</sup>КГУ «Гимназия им. А.М. Горького отдела образования акимата г. Костаная

### Компетентностный подход в обучении младших школьников

**Түйіндеме:** Менің педагогикалық тәжірибемнің негізінде жеке тұлғаға бағытталған білім беру идеялары жатыр, оның негізінде құзыреттілікке бағытталған тәсіл жатыр. Бұл идеяларды и. с. Якиманская "мектептегі тұлғаға бағытталған оқыту" кітабында тұжырымдады.

**Аннотация:** В основе моего педагогического опыта лежат идеи лично-ориентированного образования, в русле которого лежит компетентностно-ориентированный подход. Данные идеи сформулированы И.С. Якиманской в книге "Личностно-ориентированное обучение в школе".

**Abstract:** My teaching experience is based on the ideas of personality-oriented education, which is based on a competence-oriented approach. These ideas are formulated by I.S. Yakimanskaya in the book "Personality-oriented learning at school".

**Түйін сөздер:** оқыту, құзыреттілік, оқыту әдістері, әдістері..

**Ключевые слова:** обучение, компетентность, методы, способы обучения.

**Key words:** training, competence, methods, methods of training..

### Введение

Существуют несколько направлений выделения критериев эффективности обучения: усвоение содержания предмета, владение приемами обработки информации, развитие субъектной деятельности. Существуют следующие критерии оценки субъектной деятельности: образованность и информированность, обученность, развитость. Эти критерии положены в основу перехода от знаниевой парадигмы построения учебно-воспитательного процесса к компетентностно-ориентированному образованию.

“Кто не думает о далеком будущем, тот его не имеет” - говорили древние. А наше будущее в образовании - компетентностно-ориентированный подход в обучении. Компетентность можно понимать как способность результативно действовать: способность достигать результата, эффективно разрешать проблему.

Ключевые компетентности как результат общего образования означают готовность эффективно организовывать свои внутренние и внешние ресурсы для принятия решений и достижения поставленной цели. В школе преимущественно формируется еще не собственно компетентность, как отмечал Каспаржак, а самостоятельность в разрешении проблем, условием которой является превращение предметного способа действия (т.е. знаний, умений, навыков) в средства разрешения проблем.

### Объект и методика

В основе моей системы работы лежит компетентностно-ориентированный подход. Я считаю, что новое качество образования связано, прежде всего, со сменой характера взаимоотношений между учителем и учеником. Иная позиция педагога в учебном процессе харак-

теризуется новыми функциями: учитель - как собеседник, учитель – исследователь, учитель - человек, создающий условия для учения, учитель – эксперт.

### **Результаты исследований**

Компетентностный подход предполагает и иную позицию ученика - он выступает субъектом деятельности. Иной характер взаимоотношений между учителем и учащимися заключается в иной организации урока и деятельности на нем, что выражается в следующих характеристиках образовательного процесса на уроке :приоритет диалогических форм учебной деятельности и отношение к диалогу как обмену смыслами, организация сотрудничества учителя и учеников, доброжелательность в общении, взаимность обратной связи без боязни самовыражения, содействие успешности учащихся в разных видах деятельности, взаимная заинтересованность в рефлексии, развитии адекватной самооценки действий, усилий, результатов. Это возможно благодаря применению современных образовательных технологий, изменению позиции ученика и учителя в ходе учебного процесса, а также изменению функции контроля. Основные методы и способы обучения определяют названия многих образовательных технологий, позволяющих мне реализовать компетентностно-ориентированный подход: технологии свободного выбора, проблемные технологии, исследовательские, технологии саморазвития, групповые технологии, диалогические технологии, игровые.

Чтобы убедиться, что разработанный урок действительно, и в полной мере, отражает компетентностный подход, спрашиваю себя:

- на что направлена организованная мною деятельность ученика?
- значимо ли для учащегося то, что он делает?
- востребовано ли это в современном обществе?
- где и в чем выражается применение их сегодняшнего опыта?

1. Работа у доски под руководством учителя.

*Компетентностно-ориентированное задание:*

*\*стимул:*

Вам нужно написать предложение, а места на строке не хватит.

*\*задачная формулировка:*

- Спишите предложение. Разделите каждое слово на слоги.

*\*источник:*

**Бродит стадо по лугам.**

*\*модельный ответ:*

Учитель показывает запись, выполненную заранее на доске:

**Бро-дит ста-до по лу-гам.** (Самопроверка.)

*\*инструмент проверки:*

- Справился без ошибок-2б.
- Справился, но допустил 1 ошибку- 1б.
- Не справился-0б.

*Самооценка*

**Характеристика задания**

*Компетентность:*

Коммуникационная

*Аспект:*

Письменная коммуникация

*Уровень:* I

**Структура задания**

*Стимул:* У тебя пропала собака. Ты решил написать объявление.

*Задачная формулировка:* Составь текст объявления.

В объявлении напиши название породы собаки, цвет, 2 дополнительные приметы. В тексте не должно быть ошибок.



Бланк:


*Источник:* –

*Инструмент проверки (модельный ответ):*

В объявлении написано название породы собаки – 1 балл.

В объявлении указан цвет собаки – 1 балл.

В объявлении указаны 2 дополнительные приметы собаки – 2 балла, указана 1 примета – 1 балл

В тексте нет ошибок – 1 балл **Максимальное количество баллов – 5 баллов**

### **Выводы**

Постепенно ключевые образовательные компетенции превращаются в средства развития личных качеств и личных смыслов учащихся. Прежде всего, считаю необходимым развивать у школьников следующие основные личностные характеристики: субъектность в образовательном процессе, мотивация к достижению успеха, принятие ценностных ориентаций, стремление к самоактуализации. Развитию вышеуказанных личностных характеристик способствуют создаваемые мной учебные ситуации на уроке: ситуация успеха, ролевые взаимодействия, ситуация выбора и др. Суть учебной ситуации есть триада “задача-диалог-игра”, т.е. учебный материал вводится в виде задачи, обладающей смысловой значимостью для школьника, содержание и процесс усвоения приобретает форму диалога субъектов (учителя и учащегося), учебная деятельность реализуется как саморазвивающаяся, как игра. Таким образом, анализируя признаки личностно-ориентированной учебной ситуации, становится возможным говорить об успешном ее использовании в компетентностно-ориентированном образовании.

Свою деятельность по организации учебно-воспитательного процесса я строю по алгоритму: создание положительного эмоционального настроения на работу всех учеников в ходе урока, сообщение в начале урока не только темы, но и организации учебной деятельности в ходе урока, применение знаний, позволяющий ученику самому выбирать тип, и форму материала, использование проблемных творческих заданий, стимулирование учеников к выбору и самостоятельному использованию различных способов выполнения заданий, оценка (поощрение) при опросе на уроке не только правильного ответа ученика, но анализ того, как ученик рассуждал, какой способ использовал, почему ошибся и в чем. Тогда модели занятий, система заданий существенно меняются

### **Список литературных источников**

- 1 Dmitrieva L.G. Metodika formirovaniya motivacii u detej. – Moskva, 2019. – 207p.
- 2 Zolotuhina E.N. Osnovnye problemy uchebnoj deyatel'nosti u detej. – Volgograd, 2014. – 230p.
- 3 Careva E.V., Gordeeva N.P. Osobennosti razvitiya uchebnoj motivacii mladshih shkol'nikov // Aktual'nye problemy i perspektivy razvitiya sovremennoj psihologii. 2015. № 1, pp. 258-263.
- 4 Leont'ev A.N. Potrebnosti i motivy deyatel'nosti. - Moskva., 2005. 428 p.

### Изучение особенностей профессиональных установок старшеклассников

**Аннотация.** Данная статья посвящена анализу проблемы формирования профессиональных установок старшеклассников. Дан обзор теоретического изучения проблемы профессиональных установок в старшем школьном возрасте. Изучены особенности проявления профессиональных установок старшеклассников.

**Abstract.** This article is devoted to the analysis of the problem of the formation of professional attitudes of high school students. A review of the theoretical study of the problem of professional attitudes in high school age is given. The features of the manifestation of professional attitudes of high school students are studied.

**Ключевые слова:** профессиональное самоопределение, профессиональные установки, старшеклассник.

**Key words:** professional self-determination, professional attitudes, high school student.

#### Введение

Проблема профессионального самоопределения в отечественной и зарубежной психологии рассматривается на протяжении достаточно долгого времени и не теряет своей актуальности. Профессиональное самоопределение учащихся - это динамический процесс, состоящий в нахождении профессиональных предпочтений и построение траектории профессионального развития в соответствии с личностными ценностями и запросами современного рынка труда [3].

Традиционно важнейшим результатом освоения программы общего среднего образования должен стать осознанный выбор будущей профессии с возможностью реализации индивидуальных способностей. Профессиональное самоопределение влияет не только на профессиональную составляющую, но и на дальнейшую жизнь, образ жизни человека [1].

Однако, в современном мире ситуация самоопределения переживается современными молодыми людьми достаточно остро. По-видимому, такое эмоциональное отношение к будущему обусловлено не только расширением диапазона возможностей для самореализации, предоставляемых цифровой экономикой, но и высокой подвижностью социально-экономических процессов, глобальной неопределенностью будущего. В современных социально-экономических условиях личностная готовность современных юношей и девушек к профессиональному самоопределению только отчасти соответствует возрастным психологическим возможностям [2].

Исследователи отмечают сложности, возникающие при выборе профессии современными юношами и девушками в стремительно меняющемся мире. Сегодня молодые люди сталкиваются с большой неопределенностью в отношении своих карьерных возможностей. Юноша должен сделать полноценный выбор, оптимальный для построения образа возможного личного будущего. Выбор профессии является также средством достижения того или иного образа жизни. Неопределенность ценностных представлений о самой профессии смещает ориентиры на выбор с ее помощью предпочитаемого образа жизни.

Профессиональные установки связаны с готовностью индивида принимать профессионально важные решения, с одной стороны с объективными требованиями социальной ситуации развития и с другой стороны с имеющимся опытом решения жизненных задач. И.М Кондаковым было выделено пять факторов, которые рассматриваются как качественно своеобразные профессиональные установки (показатели субъективного оценивания ситуации выбора профессии):

1 «Нерешительность в профессиональном выборе», объединяющий высказывания, которые характеризуются чувством нерешительности, стремлением уйти от обдумывания профессионального выбора, отсутствием устойчивых взглядов на профессиональное будущее, а также малой информированностью в области профессий.

2 «Рационализм профессионального выбора» - группирует высказывания, отличающиеся готовностью действовать по плану, способностью менять что-то в своей жизни ради профессии, а также осознанностью и основательностью принятого решения.

3 «Оптимизм в отношении профессионального будущего», объединяющий высказывания, характеризующиеся идеализацией будущего, чувством избранности, верой в будущую профессию.

4 «Высокая самооценка» – демонстрирующие завышенную самооценку.

5 «Зависимость в профессиональном выборе» - отражает степень влияния и открытость ко всякого рода воздействиям, как внешним так внутренним.

### **Объект и методика**

Цель исследования: изучить особенности проявления профессиональных установок старшеклассников. В исследовании приняли участие учащиеся десятых и одиннадцатых классов общеобразовательных учреждений г. Орска.

В исследовании использовались методики: «Опросник профессиональных установок подростков» (автор И.М. Кондаков), опросник «Эмоциональное отношение к будущему» (автор М.Р. Гинзбург), опросник исследования самореализации (М.Р. Гинзбург).

### **Результаты исследований**

Анализ полученных данных позволяет представить некоторые аспекты профессиональных установок юношей и девушек. Так, дети наиболее высоко оценивают степень самостоятельности в принятии личных решений. Наиболее приближены к нормальному распределению данные по показателям эмоционального отношения к будущему: страх, тревожность, спокойствие и уверенность. Для показателей профессиональных установок: нерешительность, рационализм, оптимизм и зависимость в профессиональном выборе в целом характерно нормальное распределение. Показатель шкалы «высокая самооценка» характеризуется сдвигом в область высоких значений. Значения показателя «индифферентное отношение к будущему» характеризуется сдвигом в сторону меньших значений, «заинтересованность в отношении будущего» - в область высоких. Что свидетельствует об устремленности и заинтересованности в отношении своего будущего у большинства респондентов.

Представим результаты корреляционного анализа эмоциональной окрашенности будущего и профессиональных установок старшеклассников. Выявлены отрицательные взаимосвязи показателя «нерешительности в профессиональном выборе» с позитивными эмоциональными модальностями привлекательности будущего: спокойствием и уверенностью. Обнаружено, что «нерешительности в профессиональном выборе» положительно взаимосвязана с тревожностью и страхом. Такое соотношение, изучаемых параметров может характеризоваться личностной незрелостью к профессиональному самоопределению, эмоциональным переживанием будущего, характеризующегося проявлением тревоги и беспокойства.

«Рационализм профессионального выбора» положительно взаимосвязан с показателем эмоциональной привлекательности будущего «тревожность», что может говорить не только об осознанности и основательности принятого профессионального решения, но и естественном беспокойстве, связанным с будущим.

«Высокая самооценка» положительно взаимосвязана со спокойным отношением к будущему и уверенностью в отношении будущего. Такое соотношение характеризуется завышенной самооценкой, привлекательность будущего, проявлением индивидуального активного жизненного поиска.

Показатель «оптимизм в отношении профессионального будущего» положительно взаимосвязан с позитивными эмоциональными модальностями привлекательности будущего (спокойствие, уверенность).

Результаты корреляционного анализа свидетельствуют о том, что профессиональные установки «зависимость» и «нерешительность» в профессиональном выборе могут характеризоваться личностной незрелостью к профессиональному самоопределению, эмоциональным переживанием будущего, характеризующегося проявлением тревоги, отчаяния и беспокойства.

Показатели, характеризующие характер самореализации «творчество» и «самостоятельность» положительно взаимосвязаны с позитивными полюсами эмоциональной окрашенности будущего. Результаты корреляционного анализа свидетельствуют об отрицательной взаимосвязи с показателями эмоциональной привлекательности будущего «тревожность», «страх», «индифферентное отношение». Таким образом мы наблюдаем, что проявление собственной активности и индивидуальности взаимосвязано с идеализацией собственного будущего.

### **Выводы**

Проведенное исследование позволило сделать следующие выводы, касаемые проявления профессиональных установок старшеклассников.

1 Эмоциональные характеристики будущего и профессиональные установки взаимосвязаны.

2 Ситуация самоопределения переживается современными молодыми людьми достаточно остро. По-видимому, такое эмоциональное отношение к будущему обусловлено не только расширением диапазона возможностей для самореализации, предоставляемых цифровой экономикой, но и высокой подвижностью социально-экономических процессов, глобальной неопределенностью будущего.

Результаты исследования позволяют сделать вывод о взаимосвязи эмоциональных характеристик отношения к будущему и профессиональных установок старшеклассников, что может быть использовано для повышения эффективности профориентационной работы со старшеклассниками.

### **Список литературных источников**

- 1 Klimov, E.A. Psihologiya professional'nogo samoopredeleniya. - Moskva, 2007.
- 2 Lisichkina A.G., Emel'yanova L.A. Osobnosti processa samoopredeleniya yunoshej i devushek v epohu cifrovizacii // Evraziya – 2022: social'no-gumanitarnoe prostranstvo v epohu globalizacii i cifrovizacii. T. III. Obrazovanie i psihologicheskoe razvitie cheloveka v epohu globalizacii i cifrovizacii: materialy Mezhdunarodnogo nauchnogo kul'turno-obrazovatel'nogo foruma (Chelyabinsk, 6-8 aprelya 2022 g.). – Chelyabinsk: Izdatel'skij centr YuUrGU, 2022. – S. 127-130.
- 3 Pryazhnikov, N. S. Professional'noe samoopredelenie: teoriya i praktika: ucheb. posobie dlya stud. vyssh. ucheb. zavedenij / N. S. Pryazhnikov. — M.: Izdatel'skij centr «Akademiya», 2008. — 320 s.

**Формирование учебной мотивации у обучающихся  
младшего школьного возраста**

**Аннотация.** Данная статья посвящена анализу проблемы учебной мотивации младших школьников, в частности, рассмотрены понятия и виды учебных мотивов, особенности и факторы развития учебной мотивации в младшем школьном возрасте, а также основные направления формирования мотивации учения у обучающихся начальной школы. По результатам экспериментального исследования определено, что проведение системной работы с ребенком, родителями и педагогом позволяет более эффективно формировать учебную мотивацию у детей младшего школьного возраста.

**Abstract.** This article is devoted to the analysis of the problem of educational motivation of younger school-children, in particular, the concepts and types of educational motives, features and factors of the development of educational motivation in primary school age, as well as the main directions of the formation of learning motivation among primary school pupils are considered. According to the results of the experimental study, it has been determined that conducting systematic work with a child, parents and a teacher makes it possible to more effectively form educational motivation in children of primary school age.

**Ключевые слова:** мотивация; учебный мотив; обучающийся; младший школьный возраст; формирование; комплексная работа

**Key words:** motivation; educational motive; pupil; primary school age; formation; systematic work

**Введение**

В условиях современного школьного обучения и внедрения новых программ образовательной деятельности значительно усложняются требования к учебному процессу, что повышает психологическую нагрузку на обучающихся и негативно влияет на их желание учиться. При этом, исключительное значение в развитии учебной мотивации имеет младший школьный возраст, связанный с освоением новой социальной ситуации развития. В этот период ведущим видом деятельности становится учеба. Включение в учебную деятельность способствует не только усвоению ребенком социокультурного опыта, но и развитию у него рефлексии, необходимой для развития многих личностных качеств.

Проблема мотивация является одной из фундаментальных в современной психологии и педагогике. Изучением учебной мотивации занимались такие отечественные авторы, как: Л.И. Божович, А.К. Маркова, М.В. Матюхина, Ю.М. Орлов, Н.В. Творогова, В.И. Шкуркина и др. Результаты большинства исследований показывают, что младший школьный возраст имеет большие резервы для формирования мотивации учения.

Мотивация занимает ведущее место в структуре личности и является одним из основных понятий, которое используется для объяснения движущих сил поведения и деятельности.

А.Н. Леонтьев рассматривает мотив, как «то, что, отражаясь в голове человека, побуждает деятельность, направляет ее на удовлетворение определенной потребности» [5, с 157].

Как правило, деятельность направляется множеством мотивов. Их совокупность и составляет мотивацию, представляющую собой процесс психической регуляции, влияющий на направление деятельности и количество энергии, мобилизуемой для ее выполнения. Мотивацией объясняется выбор между различными вариантами действия, разными, но равно притягательными целями. Именно она помогает понять упорство и настойчивость, с которыми человек осуществляет выбранные действия, преодолевает препятствия на пути к избранной цели.

Учебная деятельность - один из основных (наряду с трудом и игрой) видов деятельности человека, специально направленный на овладение способами предметных и познавательных действий, обобщенных теоретических знаний. Усвоение (учение) является существенной характеристикой учебной деятельности, тем не менее, это различные явления: усвоение - это процесс, осуществляющийся в любой деятельности, а учебная деятельность - это вид деятельности, особая форма социальной активности личности.

Формирование учебной мотивации учащихся без преувеличения можно назвать одной из центральных проблем современной школы. Ее актуальность обусловлена обновлением содержания обучения, постановкой задач формирования у школьников приемов самостоятельного приобретения знаний и развития активной жизненной позиции. Поскольку наиболее острые проблемы в области обучения и воспитания связаны с отсутствием мотивов к получению образования у основной массы учащихся, следствием чего является снижение базовых показателей образованности и воспитанности выпускников, то важность названного критерия становится очевидной.

Учебная деятельность имеет для разных школьников разный смысл. Выявление характера учебной мотивации и смысла учения для школьника в каждом конкретном случае играет решающую роль в определении учителем мер педагогического воздействия (влияния).

По мнению ряда авторов, качества учебных мотивов могут быть содержательными и динамическими. Содержательные качества связаны с характером учебной деятельности. В содержательной характеристике обычно описывают личностный смысл учения для ученика, наличие действенности мотива, т.е. реального влияния на ход учения, место мотива в общей структуре мотивации, самостоятельность его возникновения и проявления, уровня осознания мотива и степени распространения на разные типы деятельности. Динамические связаны с особенностями ребёнка – психофизиологическими. Динамическую характеристику мотивов составляют такие признаки как устойчивость, эмоциональная окраска (положительная или отрицательная мотивация), сила, выраженность и быстрота возникновения мотивов [1].

Традиционно предлагается выделять 2 группы учебных мотивов: мотивы, которые заложены в самой учебной деятельности (первая группа), и мотивы, которые связаны с тем, что лежит вне самой учебной деятельности (вторая группа). К первой группе относятся мотивы, связанные с содержанием учения – побуждает ученика учиться стремление узнать новые факты, овладеть способами действий, знаниями. Такую мотивацию условно называют мотивацией содержанием. Мотивы, которые связаны с самим процессом учения – стремление ученика побуждает проявлять интеллектуальную активность, преодолевать препятствия в процессе решения задач, иными словами ребенка увлекает не только получаемые результаты, а сам процесс решения. Такую мотивацию условно называют мотивацией процессом [4].

Вторую группу мотивов, которая связана с косвенным продуктом учения, его результатом, с тем, что лежит вне самой учебной деятельности, представляют широкие социальные мотивы, узколичностные мотивы и отрицательные мотивы. В широких социальных мотивах выделяют мотивы ответственности и долга перед обществом, классом и т.п., а так же мотивы самоопределения (желание подготовиться к предстоящей жизни, понимание значимости знаний для будущего) и самосовершенствования (в результате учения получить развитие). В узколичностных мотивах различают мотивацию благополучия и престижную мотивацию. Мотивация благополучия определяется стремлением получить хорошие отметки и заслужить одобрение. Престижная мотивация выражается в желании быть первым учеником, среди товарищей занять достойное место. Отрицательные мотивы выделяют стремление избежать неприятностей со стороны учителей, родителей, одноклассников – это мотивация избегания неприятностей.

В период младшего школьного возраста учебная мотивация претерпевает значительные изменения. Когда ребенок приходит в первый класс, то в его мотивационной сфере ещё

отсутствуют мотивы, направляющие его деятельность на усвоение новых знаний, на овладение общими способами действий. У ребенка к моменту поступления в школу еще сохранилась потребность принимать цели взрослых, учителя за свои собственные цели. Важно обеспечить такое формирование мотивов, которое поддерживало бы эффективную и плодотворную учебную работу каждого ученика на протяжении всех лет его пребывания в школе и стало бы основой для его самообразования и самосовершенствования в будущем.

Младший школьный возраст характеризуется первичным вхождением ребенка в учебную деятельность. Мотивация учения в младшем школьном возрасте развивается в нескольких направлениях. Широкие познавательные мотивы (интерес к знаниям) могут уже к середине этого возраста преобразоваться в учебно-познавательные мотивы (интерес к способам приобретения знаний); мотивы самообразования представлены пока самой простой формой - интересом к дополнительным источникам знаний; широкие социальные мотивы развиваются от общего неразделенного понимания социальной значимости учения к более глубокому осознанию причин необходимости учиться; узкие социальные мотивы представлены желанием ребенка получить, главным образом одобрение учителя. Мотивы сотрудничества и коллективной работы широко присутствуют у младших школьников, но пока в самом общем представлении. [3].

К основным принципам формирования мотивации учения у младших школьников можно отнести следующие:

1 При формировании мотивации учителю следует ориентироваться на перспективы, резервы, задачи развития мотивации учения в данном возрасте.

2 Для мобилизации резервов мотивации в каждом возрасте необходимо организовать включение ребенка в активные виды деятельности (учебную, общественно полезную, общественно-политическую и др.) и виды общественных взаимодействий его с другим человеком (учителем, сверстниками).

3 В ходе осуществления этих видов деятельности и социальных контактов у школьника возникают новые качества психического развития — психические новообразования. Эти новообразования состоят, по данным психологических исследований, в проявлении у ребенка нового, действенного отношения, новой позиции: 1) к изучаемому объекту; 2) к другому человеку; 3) к себе и своей деятельности.

4 Показателями наличия новообразований в мотивационной сфере является не общее возрастание положительного отношения к учению, а качественное изменение ее отдельных сторон, усложнение их отношений и, следовательно, строения мотивационной сферы, более произвольная, т. е. регулируемая волей, ее организация [4].

Для формирования мотивации учения у младших школьников необходимо: создавать только положительный имидж школы, школьных отношений, класса, учителя, учения; исключить перегрузки школьников обилием учебных занятий, все усилия сосредотачивать на главном — формировании ума и нравственности; создать условия для «победного» обучения; по возможности учитывать и удовлетворять индивидуальные запросы школьников; воспитывать ответственное отношение к учебному труду; воспитывать ответственное отношение к ученикам; формировать активную самооценку каждым школьником своих возможностей; стимулировать стремление к саморазвитию, самосовершенствованию [2].

#### **Объект и методика**

С целью изучения особенностей учебной мотивации обучающихся младшего школьного возраста нами было проведено экспериментальное исследование, базой которого стала МОАУ СОШ № 7 г. Гая Оренбургской области. В исследовании принимали участие учащиеся 2-х классов.

Изучение уровня учебной мотивации обучающихся осуществлялось с использованием следующих методик: методика изучения мотивации, разработанная М.Р. Гинзбургом, опросник «Учебная мотивация школьников» (модифицированная методика Н.Ц. Бадмаевой на ос-

нове методики изучения мотивационной сферы учащихся М.В. Матюхиной), методика оценки школьной мотивации учащихся начальных классов (Н.Г. Лусканова), методика «Изучение познавательной потребности», предложенная В.С. Юркевичем.

Для формирования учебной мотивации младших школьников нами была разработана и апробирована на практике программа коррекционно-развивающих мероприятий.

#### **Результаты исследований**

Анализ результатов диагностического исследования показал следующее.

38,2% от общего количества испытуемых характеризуются высокой школьной мотивацией. Для них характерны: высокая учебная активность ребенка, наличие познавательных учебных мотивов.

При выполнении заданий такие испытуемые рисовали учебные ситуации (учитель с указкой, сидящие за партами ученики, доска с написанными заданиями и т.п.).

Младшие школьники, имеющие положительное отношение к школе, с преобладанием игровой мотивации, составили 42,8% обучающихся. Они рисовали игровую площадку на школьном дворе, игры на переменах, игрушки и предметы в классе, либо командную игру на уроке физкультуры.

Ребята показали положительное отношение к школе, некоторое наличие познавательного мотива (оба изобразили момент проговаривания правил), однако все же преобладание игрового мотива, так как была показана ситуация игры.

9,5% испытуемых имеют положительное отношение к школе, большая направленность на внешние школьные атрибуты. Для таких младших школьников интерес представляют различные ситуации неучебного характера - ученики на перемене, ученики с портфелями, девочки в красивой форме.

Также были выявлены ученики с отсутствием школьной мотивации, преобладанием других мотивов, чаще всего игровых, не связанных со школой. В эту группу вошли младшие школьники (9,5%), которые рисовали различные игрушки, которые у них есть дома либо героев мультфильма про монстров.

Как показывают диагностические данные, наибольшая выраженность в группе испытуемых характерна для игровой мотивации с наличием положительного отношения к школе. Также в группе представлена высокая школьная мотивация с преобладанием познавательных учебных мотивов.

При этом еще выявлены учащиеся, направленные на внешнюю атрибутику школы (то есть можно говорить о несформированном учебном мотиве) и несколько учеников, у которых полностью отсутствует учебная мотивация и даже происходит полное отрицание школьной жизни.

Анализ структуры учебной мотивации показал, что доминирующими мотивами в данной группе детей младшего школьного возраста можно считать мотивы долга и ответственности, самоопределения и самосовершенствования (ученики с высоким уровнем школьной мотивации).

Довольно ярко выраженными у испытуемых с преобладанием внешней школьной мотивации являются мотивы избегания неудач, аффилиации, благополучия (узколичностный мотив). Менее четко выражены у таких учеников мотивы, связанные с процессом и содержанием учения, а также мотивы престижа и творческой реализации.

Мы диагностировали наличие у школьников мотивов различного содержания, наиболее представленными из которых оказались широкие социальные и узколичностные. Учебно-познавательные мотивы представлены не у всех учеников, также как и мотив творческой самореализации.

С целью развития учебной мотивации и учебно-познавательных мотивов у младших школьников коррекционно-развивающая работа на формирующем этапе исследования проводилась в трех направлениях: работа с ребенком; работа с родителями; работа с педагогом.



В рамках первого направления была разработана программа коррекционной работы с детьми младшего школьного возраста, которая была направлена на решение следующих задач: сформировать учебно-познавательные мотивы; сформировать коммуникативные и личностные универсальные учебные действия; совершенствовать коммуникативные навыки сотрудничества в общении со сверстниками, необходимые для успешного протекания процесса обучения; повысить уверенность обучающихся в себе и развивать самостоятельность; сформировать самосознание и адекватную самооценку; обеспечить атмосферу эмоционального принятия, снижающей чувства беспокойства и тревоги в ситуациях обучения и общения; развить рефлексивность, возвращение чувства ответственности за результаты деятельности, воспитание воли.

Программа включала в себя 12 занятий. Занятия проводились 2 раза в неделю по 1 часу.

В рамках второго направления было проведено родительское собрание на тему особенностей мотивации учения в младшем школьном возрасте и предложены рекомендации для родителей по развитию положительного отношения к учебе у учащихся начальных классов.

Третье направление работы предполагало проведение беседы с педагогом, работающим в экспериментальной группе младших школьников, на предмет влияния стиля педагогической деятельности на мотивацию учеников и разработку рекомендаций для учителей по формированию внутренней учебной мотивации младших школьников.

После завершения коррекционно-развивающих мероприятий было проведено повторное исследование уровня школьной мотивации испытуемых.

Обобщение результатов методик контрольного эксперимента позволяет проследить отчетливую положительную динамику.

Так, уменьшился процент детей с преобладанием внешней школьной мотивации: количество таких испытуемых снизилось с 42,8% до 16,4%, если на констатирующем этапе исследования 9,5% учеников имели доминирующую игровую мотивацию, то после проведения коррекционно-развивающей работы таких учащихся не выявлено.

Значительно возросло число младших школьников, имеющих высокий уровень школьной мотивации: с 38,2% до 64,8%.

Также, к положительным эффектам проведенной работы можно отнести появление таких личностных и поведенческих особенностей у младших школьников, как:

принятие и освоение социальной роли обучающегося, развитие мотивов учебной деятельности и формирование личностного смысла учения;

освоение начальных форм познавательной и личностной рефлексии; развитие навыков сотрудничества со взрослыми и сверстниками в разных социальных ситуациях, умения не создавать конфликтов и находить выходы из спорных ситуаций;

формирование умения понимать причины успеха/неуспеха учебной деятельности и способности конструктивно действовать даже в ситуациях неуспеха;

готовность слушать собеседника и вести диалог; готовность признавать возможность существования различных точек зрения и права каждого иметь свою;

излагать свое мнение и аргументировать свою точку зрения и оценку событий;

определение общей цели и путей ее достижения;

умение договариваться о распределении функций и ролей в совместной деятельности;

осуществлять взаимный контроль в совместной деятельности, адекватно оценивать собственное поведение и поведение окружающих;

готовность конструктивно разрешать конфликты посредством учета интересов сторон и сотрудничества.

Эти результаты позволяют говорить об эффективности разработанной нами и апробированной на практике программы по формированию самооценки детей младшего школьного возраста

### **Выводы**

Таким образом, результаты проведенного нами исследования позволяют утверждать, что проведение системной работы с ребенком, родителями и педагогом позволяет более эффективно формировать учебную мотивацию у детей младшего школьного возраста.

### **Список литературных источников**

- 1 Berezneva E.YU., Krysova T.I. Uchebnaya motivaciya sovremennogo shkol'nika i process ee razvitiya // Mezhdunarodnyj zhurnal prikladnyh i fundamental'nyh issledovanij. 2017. №6-2, pp. 335-338.
- 2 Dmitrieva L.G. Metodika formirovaniya motivacii u detej. – Moskva, 2019. – 207p.
- 3 Zolotuhina E.N. Osnovnye problemy uchebnoj deyatelnosti u detej. – Volgograd, 2014. – 230p.
- 4 Careva E.V., Gordeeva N.P. Osobennosti razvitiya uchebnoj motivacii mladshih shkol'nikov // Aktual'nye problemy i perspektivy razvitiya sovremennoj psihologii. 2015. № 1, pp. 258-263.
- 5 Leont'ev A.N. Potrebnosti i motivy deyatelnosti. - Moskva., 2005. 428 p.

### **МРНТИ 15.31.31**

**О.А. Андриенко, доцент кафедры психологии и педагогики<sup>1</sup>,  
<sup>1</sup>Орский гуманитарно–технологический институт (филиал) ОГУ  
462403, Орск, Россия**

### **Проблема профессиональных деструкций педагога**

**Аннотация.** Рассматривается проблема профессиональных деструкций педагога. Представлены результаты диагностики уровня эмоционального выгорания педагогов. В эмпирическом исследовании приняло участие 38 педагогов со стажем работы от 1 года до 40 лет.

**Abstract.** The problem of professional destructions of a teacher is considered. The results of diagnostics of the level of emotional burnout of teachers are presented. The empirical study involved 38 teachers with work experience from 1 year to 40 years.

**Ключевые слова:** деструкция, профессиональная деструкция, эмоциональное выгорание педагога.  
**Key words:** destruction, professional destruction, emotional burnout of a teacher.

### **Введение**

Профессия педагога является одной из самых стрессовых. Первопричинами возникновения стресса зачастую являются не только постоянные государственные реформы в области образования, которые и влекут за собой внедрение инноваций в образовательный процесс, но и последующий рост трудовой нагрузки педагогов, а также, возникающие межличностные конфликты внутри педагогического коллектива.

Деструкция, что в переводе с латинского, обозначает – «разрушаю», согласно В.Б. Шапарю, это постепенное накопление негативного изменения способа деятельности и личности, в том числе и посредством многолетнего выполнения одного и того же вида практи-

ческой деятельности, в том числе и профессиональной. Их проявление и развитие, как далее указывает автор, способствует порождению не только психологического напряжения, но и кризисам [4].

Понятие о профессиональных деструкциях личности появилось в исследованиях отечественной психологии сравнительно недавно и при этом нет единой точки зрения о сущности данного понятия.

В частности, Э.Ф. Зеер, отмечает, что в основе проявления профессиональной деструкции лежат возникшие видоизменения как структуры личности человека, так и структуры его трудовых практических действий, что впоследствии накладывает свой отпечаток не только на организацию продукта труда индивида, но и отражается на процессе взаимоотношения с другими участниками этого процесса» [5].

Е.П. Ильин в своей монографии «Психология для педагогов», с учетом практических результатов Э.Э. Сыманюк, описывает основные особенности, характерные для профессиональной деструкции педагога - выученная беспомощность, то есть проявление привычки жить, без сопротивления к тем или иным негативным сторонам, одновременно – отказываясь принятия ответственности на себя, так как они, с их слов, многократно убеждаются в ненужности как самой работы, так и ее результативности [2].

По мнению Т.Г. Неруш профессиональные деструкции выражены двумя сторонами, а именно:

- 1) на личности педагога, для которого характерно наличие разрушений профессионально значимых качеств личности;
- 2) деятельности педагога, выраженной в виде нарушений в его профессиональной деятельности не только вопроса о целеполагании и планирования, в том числе и предстоящей его работы, так и последующего результата на осуществлении контроля и регуляции). При этом самым распространенным видом профессиональных деформаций является «синдром эмоционального выгорания» [3].

#### **Объект и методика**

Мы провели исследование, направленное на изучение уровня эмоционального выгорания педагогов. В эмпирическом исследовании приняло участие 38 педагогов со стажем работы от 1 года до 40 лет.

Проведение теста-опросника «Методика диагностики уровня эмоционального «выгорания» (модификация методики В. В. Бойко)» было направлено на выявление особенностей проявления симптомов в структуре фаз эмоционального «выгорания» и развития стресса.

#### **Результаты исследований**

В таблице 1 представим полученные результаты по выявлению особенностей проявления симптомов в структуре фаз эмоционального «выгорания» и развития стресса с учетом их педагогического стажа, объединив в 4 подгруппы:

- 1 год -10 лет (11 человек);
- 11 -20 лет (8 человек);
- 21-30 лет (16 человек);
- 31 - 40 лет (3 человека).

Таблица 1 – Результаты диагностики педагогов по методике В. В. Бойко

Компоненты	Не сложившийся симптом		Складывающийся симптом		Сложившийся симптом	
	Количество	%	Количество	%	Количество	%
Стаж от 1 года до 10 лет						
«Напряжение»	4 человека	36	5 человек	45	2 человека	19
«Резистенция»	5 человек	45	4 человека	36	2 человека	19
«Истощение»	5 человек	46	3 человека	27	3 человека	27

Стаж от 11 до 20 лет						
«Напряжение»	3 человека	37	4 человека	50	1 человек	13
«Резистенция»	4 человека	50	3 человека	37	1 человек	13
«Истощение»	3 человека	37	3 человека	37	2 человека	26
Стаж от 21 года до 30 лет						
«Напряжение»	7 человек	47	5 человек	31	4 человека	22
«Резистенция»	6 человек	38	5 человек	31	5 человек	31
«Истощение»	6 человек	38	6 человек	38	4 человека	24
Стаж от 30 до 40 лет						
«Напряжение»	1 человек	33	1 человек	33	1 человек	34
«Резистенция»	1 человек	33	1 человек	33	1 человек	34
«Истощение»	0 человек	0	1 человек	34	2 человека	66

Итак, данные таблицы 1 показывают, что для молодых специалистов, отработавших педагогами до 10 лет, сложившийся симптом наиболее выражен по компоненту – «истощение», то есть, из 11 человек, у 3, или 27%, уже наблюдается не только эмоциональный дефицит, но эмоциональная и личностная отстраненность, в том числе и от проблем других людей; помимо прочего, им присущи как наличие психосоматических, так и психовегетативных нарушений.

Тем не менее, именно для данной возрастной подгруппы сотрудников образовательного учреждения характерным является и то, что соотношение показателей по степени сформированности – «не сложившийся симптом» и «складывающийся симптом», практически равны и составляют наибольшее большинство.

В частности, по компонентам «резистенция» и «истощение» не выявлено сложившейся симптоматики у 5 человек; тем не менее, следует указать, что по компоненту «напряжение» складывающаяся симптоматика проявляется у 5 педагогов, или 45%.

У сотрудников со стажем педагогической деятельности от 11 до 20 лет, тоже присутствует сложившийся компонент – «истощение» - у 2 человек, или 26%; при этом, у 4 человек, или 50%, не выявлены симптомы по компоненту – «резистенция», но у такого же количества педагогов (4 человека, или 50%), наблюдается складывание компонента «напряжение» - в том числе, с учетом выраженности не только наличия глубокого переживания психотравмирующих обстоятельств, но и проявления неудовлетворенности собой, в том числе и по принципу – «загнанности в клетку», что способно вызывать у них не только тревогу, но и депрессию.

Наибольшую обеспокоенность вызывают показатели у педагогов, стаж педагогической деятельности которых от 21 года до 30 лет, при этом, у них, в отличие от других, примерно по 1/3, от общего количества - 16 человек, имеют сложившийся симптом по всем трем компонентам, а именно: «напряжение» - 4 человека, или 22%; «резистенция» - 5 человек, или 31%; и «истощение» - 4 человека, или 24%.

Соответственно, для данной подгруппы педагогов характерно проявление не только неадекватного избирательного эмоционального реагирования, но и эмоционально-нравственной дезориентации, в том числе, на основе расширения сферы экономики эмоций и редукции профессиональных обязанностей.

При анализе выраженности проявления компонентов у педагогов, чей педагогический стаж составляет от 30 до 40 лет, доминирующим был симптом «истощение» у 2 человек, или 66%., вероятно, им пришлось время решать: либо сменить работу, либо что-то переменить в своей личной жизни.

### **Выводы**

Таким образом:

- для сотрудников, у которых стаж от 1 года до 10 лет (11 человек), у наибольшего количества, а именно 4 человек, или 44% - данная фаза развития стресса не сформирована;
- у сотрудников, стаж которых составляет от 11 до 20 лет (8 человек), у 50% фаза развития стресса не сформирована;
- у педагогов, стаж которых составляет от 21 года до 30 лет (16 человек), тревогу вызывает то, что у 5 педагогов, или 37% данная стадия на этапе формирования, в то время, как у четвертой части, или 4 человек (26%), стадия развития стресса – сформирована;
- у педагогов, чей профессиональный стаж составляет от 30 до 40 лет, а таких всего – 3 человека, развитость каждой из фаз равна, при этом, если у 1, или 33%, она сформирована, то у такого же количества, либо не сформирована, либо находится в стадии ее развития.

Итак, исходя из полученных данных по тесту-опроснику «Методика диагностики уровня эмоционального «выгорания» (модификация методики В. В. Бойко)» среди педагогов существует проблема профессиональной деструкции, так как у значимого количества опрошенных проявление тех или иных симптомов на текущий момент находятся в стадии их формирования.

### Список литературных источников

- 1 Andrienko O.A. Nauka, 2018, no. 3, pp. 40 – 42.
- 2 Il'in E.P. Psihologiya dlya pedagogov. – Sankt-Peterburg : Piter, 2012. - 640 s.
- 3 Nerush T.G. Professional'noe vygoranie kak specificheskaya forma professional'nyh destrukcij [Elektronnyj resurs]. – Rezhim dostupa : <https://cyberleninka.ru/article/n/professionalnoe-vygoranie-kak-spetsifi>.
- 4 SHapar' V. B. Novejshij psihologicheskij slovar' - Rostov-na-Donu: Feniks, 2009. – 806 s.
- 5 Zeer E.F. Psihologiya professional'nogo obrazovaniya - Moskva : YUrajt, 2019. - 395 s.

# ТОЧНЫЕ И ТЕХНИЧЕСКИЕ НАУКИ

МРНТИ 65.33.29

С.В. Белецкий, электроэнергетика, магистрант 2 курса<sup>1</sup>,  
С.В. Ибрагимова, кандидат технических наук<sup>1</sup>  
<sup>1</sup>Рудненский индустриальный институт  
111500, Рудный, Казахстан

## Исследование возможности внедрения системы Smart Grids на теплоэлектроцентралях Республики Казахстан

**Аңдатпа.** Бұл мақалада технологиялық процестің сапасын арттыру мақсатында жылу электр орталықтарына Smart Grid ақылды желілерін енгізудің тиімділігі қарастырылған.

**Аннотация.** В данной статье рассмотрен вопрос эффективности внедрения умных сетей Smart Grid на теплоэлектроцентралях с целью повышения качества работы технологического процесса.

**Annotation.** This article considers the issue of the effectiveness of the introduction of smart Grid networks at thermal power plants in order to improve the quality of the technological process.

**Түйін сөздер:** ақылды желілер, энергия үнемдеу, электр энергиясының сапасы, басқару жүйелері, енгізу, энергия тиімділігі, сенімділікті арттыру, автоматтандырылған басқару, мониторинг.

**Ключевые слова:** умные сети, энергосбережение, качество электроэнергии, системы управления, внедрение, энергоэффективность, повышение надежности, автоматизированное управление, мониторинг.

**Keywords:** smart Grids, energy saving, electricity quality, management systems, implementation, energy efficiency, reliability improvement, automated management, monitoring

### Введение

При рассмотрении стратегии повышения энергетической эффективности любого процесса следует помнить, что энергетическая эффективность, как одна из ключевых категорий любой экономической системы, обладает мультипликативным эффектом, а именно: чем выше энергоэффективность в начальных секторах технологической цепочки, тем эффективнее вся цепь в совокупности.

Актуальной задачей электросетевого комплекса является повышение энергоэффективности за счет снижения потерь электроэнергии и повышения качества работы распределительных систем.

В связи с этим основной задачей электроснабжения для потребителей является обеспечение бесперебойного и достаточного объема электрической энергии требуемого качества. Концепция "качество электроснабжения" включает в себя комплексную характеристику, объединяющую несколько ключевых аспектов:

- способность системы электроснабжения поддерживать постоянное и стабильное электропитание без перебоев и прерываний;
- соответствие параметров электрического напряжения и частоты нормированным значениям.[1, 2]

В последнее время увеличивается интерес к концепции "УМНАЯ СЕТЬ" (SMART GRID), которая представляет собой систему передачи электроэнергии от производителя к потребителю, автоматически отслеживая и управляя потоками электричества для максимизации эффективности использования энергии.

С помощью современных информационных и коммуникационных технологий, все компоненты сети Smart Grid взаимодействуют между собой, формируя единую интеллектуальную систему для поставки электроэнергии [3].

Собранная информация с оборудования анализируется, и результаты этого анализа помогают оптимизировать использование электроэнергии, снижать затраты, повышать надежность и эффективность энергетических систем. [4]

## Объект и методика

Объектом исследования выступают энергетические объекты Республики Казахстан.

Исследование опирается на разнообразные общенаучные и специальные методы, такие как системный, аналитический, статистический и факторный анализ типовых схем ТЭЦ. Применение этой комбинации методов обеспечило надежность и обоснованность полученных выводов.

## Результаты исследований

В рамках данной работы был произведен сравнительный анализ традиционной сети показанной на рисунке 1 и активно-адаптивной сети Smart Grid приведенной на рисунке 2.

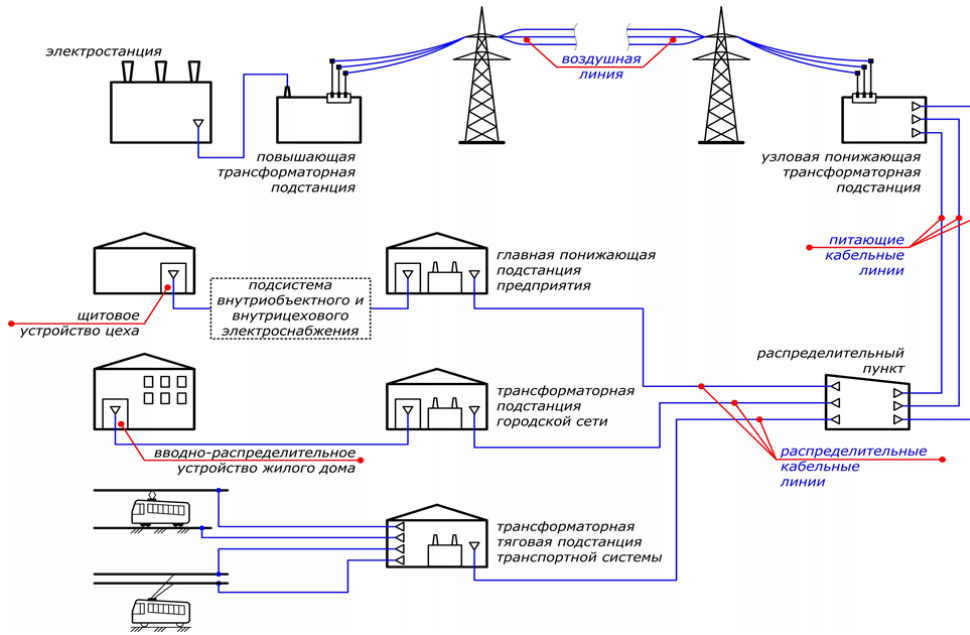


Рисунок 1 – Традиционная система электроснабжения

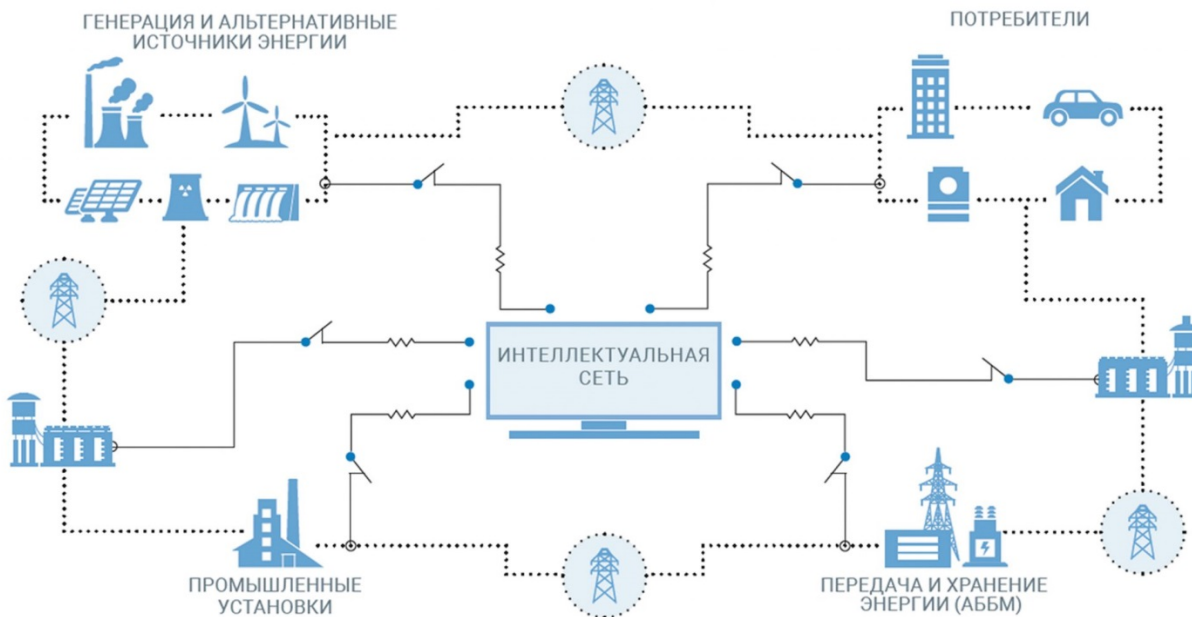


Рисунок 2 – Энергетическая система на основе умных сетей

Результат этого сравнения выведен на таблице 1.

Таблица 1 – Сравнительный анализ традиционной сети и Smart Grid

	Традиционная сеть	Smart Grid
Автоматизированная система управления энергопотреблением со стороны ЭЭС, с вовлечением потребителей-регуляторов к участию режимом управления	нет	есть
Автоматизированная система учета электропотребления	недостаточно	повсеместно
Система регулирования напряжения и компенсация реактивной мощности	недостаточно	повсеместно
Местные (резервные) источники генерации	практически нет	малая генерация, накопители э/э
Наличие интерфейса связи с единым центром управления	нет	есть
Системы централизованного автоматического управление нагрузкой	нет	есть
Системы оценки текущего состояния сети	есть пассивная	есть активная
Наличие сетевых элементов, изменяющих топологию сети по управляющим воздействиям	практически нет	есть
Система регулирования частоты и поддержания баланса активной мощности в энергорайонах при аварийных ситуациях	не развита	автоматически

Применение "умных сетей" на теплоэлектроцентралях может улучшить анализ данных, надежность и управляемость. Вот несколько способов, как можно внедрить smart grid на ТЭЦ:

1. Умные счетчики: установка умных счетчиков для мониторинга потребления энергии и передачи данных обратно в центр управления. Это помогает в реальном времени управлять нагрузкой и оптимизировать расход энергии.

2. Автоматизированное управление: внедрение систем автоматизированного управления, которые могут регулировать производство энергии и распределять нагрузку в зависимости от текущего спроса и цен на энергию.

3. Мониторинг состояния оборудования: использование сенсоров и систем мониторинга для отслеживания состояния оборудования на ТЭЦ. Это позволяет предотвращать отказы и проводить профилактические работы.



4. Интеграция с возобновляемой энергией: включение возобновляемых источников энергии, таких как солнечные панели или ветряные турбины, в сеть ТЭЦ и управление ими через систему smart grid.

5. Энергетическая накапливаемость: введение системы хранения энергии, такой как аккумуляторы, для более эффективного использования производимой энергии и уменьшения потерь.

6. Гибкие тарифы: внедрение дифференцированных тарифов для стимулирования снижения пикового потребления энергии, что может снизить нагрузку на теплоэлектроцентраль.

7. Удаленное управление и мониторинг: создание системы удаленного управления и мониторинга для операторов, что позволит им быстро реагировать на изменения и проблемы в сети.

Внедрение smart grid на ТЭЦ требует инвестиций и технических решений, но может значительно повысить эффективность и экономическую устойчивость электроцентрали.

#### **Выводы:**

Внедрение системы Smart Grid на теплоэлектроцентралях представляет собой важный шаг в модернизации и оптимизации энергетической инфраструктуры. Это имеет множество положительных выводов и влияет на различные аспекты производства и распределения энергии. Прежде всего, Smart Grid способствует повышению эффективности и экономии ресурсов. Это снижает потери энергии, оптимизирует производство и сокращает издержки, что в конечном итоге приводит к снижению стоимости производства электроэнергии. Smart Grid обеспечивает непрерывное мониторинг состояния оборудования и оперативное реагирование на сбои, что уменьшает риск аварий и простоев, обеспечивая более надежную поставку энергии потребителям. [5]

Немаловажный аспект внедрения состоит в снижении нагрузки на сеть, способствуя равномерному ее распределению и управлению пиковым спросом. Это уменьшает необходимость в расширении сетевой инфраструктуры и помогает справляться с растущими энергетическими вызовами. Интеграция возобновляемых источников энергии в систему Smart Grid, что способствует снижению выбросов углерода и поддерживает устойчивое производство энергии. [6]

Экономическая целесообразность от внедрения Smart Grid может привести к существенным экономическим выгодам в долгосрочной перспективе, в результате которых операторы ТЭЦ могут лучше управлять расходами и доходами, а конечные потребители могут ожидать более низких тарифов благодаря повышению эффективности. Таким образом, внедрение Smart Grid на ТЭЦ не только содействует оптимизации производства и распределения энергии, но и приносит значительные преимущества для устойчивости, надежности и экономической эффективности энергетической системы в целом.

#### **Список литературных источников**

- 1 Белецкий С.В. Повышение надежности и экономичности систем электроснабжения// сб.науч.ст-2022.С.381-384
- 2 Перова М.Б. Экономические проблемы и перспективы качественного электроснабжения сельскохозяйственных потребителей в России / М.: ИНП РАН, 2007 -142 с.
- 3 <https://eneca.by/>
- 4 <https://www.tadviser.ru/>
- 5 Крылов В.В., Лоскутов А.Б., Пономарев Д.М. «Распределенная энергетика. Новый подход к построению распределенных электрических сетей»//Электричество, М. (в печати)
- 6 <http://smartgrids.eu/>

МРНТИ 55.57.31

**А.Б. Шаяхметов, кандидат технических наук,  
профессор кафедры энергетики и машиностроения<sup>1</sup>**  
**А.С. Сегизбаева, кандидат биологических наук, ассоциированный профессор  
кафедры стандартизация и пищевые технологий<sup>1</sup>**  
**И. В. Полторацкий, директор, эксперт  
образовательной программы 6В08127 «Агрономия»<sup>2</sup>**  
<sup>1</sup>Костанайский инженерно-экономический университет им. М.Дулатова  
<sup>2</sup>ТОО «Аят Агро»  
<sup>1</sup>110007, Костанай, Казахстан  
<sup>2</sup>111600, Костанайская область, район Беимбета Майлина, с.Әйет, Казахстан

### **Агрегат для послепосевного боронования и прикатывания**

**Аннотация.** Мақалада егістіктен кейінгі тырмалау және нығыздау үшін шынжырлы тырманы жетілдірудің техникалық шешімі жазылған.

**Аннотация.** В статье описано техническое решение по совершенствованию цепной бороны для проведения послепосевного боронования и прикатывания.

**Annotation.** The article describes a technical solution for improving a chain harrow for post-sowing harrowing and compacting.

**Түйінді сөздер:** тырма, тырмалау, топырақ, шлейф, шынжыр, каток, нығыздау.

**Ключевые слова:** бороны, боронование, почва, шлейф, цепь, каток, прикатывание.

**Keywords:** harrow, harrowing, soil, plume, chain, roller, compacting.

### **Введение**

Сельское хозяйство - одно из важнейших отраслей народного хозяйства, так как оно является основным поставщиком продуктов питания. Сельское хозяйство в структуре АПК занимает особое место.

Это объясняется, во-первых, той функциональной ролью, которую она несет - производство продуктов питания. Во-вторых, сельское хозяйство связано с десятками отраслей, предприятия которых потребляют ее продукцию или производят продукцию, потребляемую сельским хозяйством. По существу, для многих из них эта отрасль является основным фактором производственного развития, поэтому любые сдвиги в структуре ведут к соответствующим изменениям во многих отраслях [1].

Особое место в успешном развитии сельского хозяйства занимает механизация производственных процессов. Механизированное сельское хозяйство – это процесс использования сельскохозяйственной техники для механизации сельскохозяйственной работы, что значительно повышает производительность труда [2].

Механизация охватывает все уровни сельского хозяйства и технологии переработки и включает механизированное оборудование. Она повышает продуктивность и своевременность проведения сельскохозяйственных работ, повышает эффективность использования ресурсов. Устойчивая механизация способствует устойчивому развитию агропродовольственного сектора [3].

Качественный посев и послепосевная обработка почвы имеют первостепенное значение, качество и сроки, проведения которых в значительной степени определяют будущий урожай.

Послепосевная обработка позволяет улучшить контакт семян с почвой, разрушить почвенную корку, вследствие чего улучшить аэрацию почвы, поддерживать посевной слой почвы в рыхлом состоянии для уменьшения потерь влаги на испарение и повысить влагообеспеченность возделываемых культур, проводить эффективную борьбу с сорной растительностью [4].

## Объект и методика

Поэтому для боронования с одновременным прикатыванием почвы предлагается использовать цепную борону с катками. Для этого цепные шлейфы первого ряда бороны переводятся в пассивное положение и вместо заднего ряда цепных шлейфов устанавливаются катки (рисунок 1). Данный агрегат применяется в ТОО «Аят Агро».

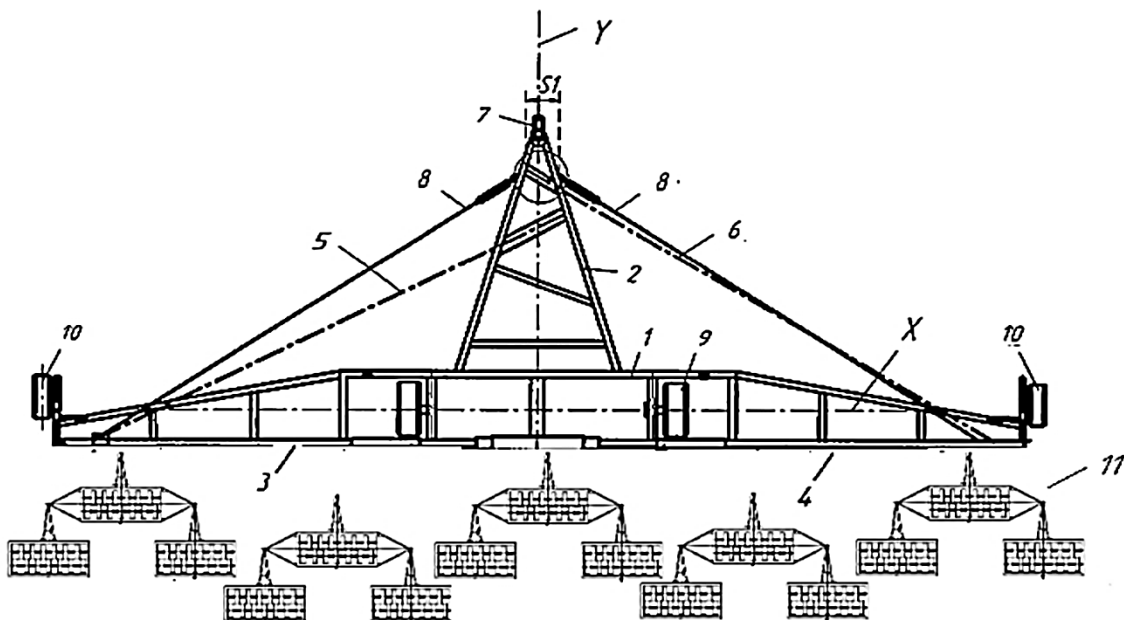


Рисунок 1 - Борона цепная с катками, вид сверху

## Результаты исследований

Борона содержит несущую раму, состоящую из центральной 1 и соединенных с ней передней 2, боковых 3 и 4 секций. Борона также содержит гибкий цепной рабочий орган, состоящий из двух цепных шлейфов 5 и 6, с рыхлящими зубьями на звеньях (рисунок 1). Боковые секции 3, 4 ориентированы поперечно, вдоль поперечной оси X. Передняя 2 секция ориентирована вдоль продольной оси Y. Цепные шлейфы 5 и 6 размещены диагонально (под углом к осям X и Y) между продольно ориентированной и поперечно ориентированными секциями. Цепной шлейф 5 закреплен одним концом на передней секции 2, а вторым - на боковой секции 3. Цепной шлейф 6 закреплен одним концом на передней секции 2, а вторым - на боковой секции 4. Цепные шлейфы 5 и 6 образуют передний ряд рабочих органов. На передней секции 2 смонтировано прицепное устройство 7, обеспечивающее возможность соединения бороны с тягово-транспортным средством, например, трактором. Передняя 2 секция рамы соединена с боковыми секциями 3 и 4 посредством регулируемых растяжек 8. Борона опирается на транспортные колеса 9 центральной ходовой секции 1 и опорные колеса 10 боковых секций. Узлы закрепления концов цепных шлейфов, размещенные на передней секции 2 рамы выполнены в виде механизмов регулирования высоты, совмещенных с механизмом натяжения. К боковым секциям 3 и 4 с помощью прицепных устройств производится сцеп катков 11. Катки расположены так, чтобы обеспечить перекрытие между проходами катков. Рабочими органами катка являются цилиндры, изготовленные из стали. Перекрытие рабочих органов позволяет более качественно выполнять прикатывание, что повышает производительность. Так же была изменена длина зуба в цепных шлейфах, которая составила 12,5 см. При движении бороны по полю зубья цепных шлейфов под весом звеньев цепи внедряются в почву. С помощью пассивного первого ряда цепей идет выравнивание верхне-

го слоя почвы, уничтожение сорняков и создание мульчирующего слоя. За цепными шлейфами идут катки, которые для сохранения влаги прикатывают почву.

### **Выводы**

Вследствие конструктивных изменений и доработок были получены следующие результаты:

- качественное разрушение капилляров почвы;
- уничтожение нити сорняков, что приводит к нарушению роста и вегетации сорняков.
- создание мульчирующего слоя;
- выравнивается горизонта поля;
- прикатывание поверхностного слоя почвы.

Главным условием применения данного агрегата является проведение работы не позже 8 часов после посева, так как за это время теряется много влаги. На данное техническое решение в 2023 году получен патент на полезную модель РК №8192 «Борона цепная с катками».

### **Список литературных источников**

1 Selskoe hozyaistvo [Elektronnii resurs] / Rejim dostupa URL: [https://www.gov.kz/memleket/entities/aqmola\\_selinograd/activities/4034lang=ru](https://www.gov.kz/memleket/entities/aqmola_selinograd/activities/4034lang=ru).

2 Mehanizaciya selskogo hozyaistva [Elektronnii resurs] / Rejim dostupa URL: [https://shokan\\_college.kz/kk/](https://shokan_college.kz/kk/).

3 Ustoichivaya mehanizaciya selskogo hozyaistva [Elektronnii resurs] / Rejim dostupa URL: [https://www.fao.org/sustainable\\_agricultural\\_mechanization/ru/](https://www.fao.org/sustainable_agricultural_mechanization/ru/).

4 Posleposevnaya obrabotka pochvi [Elektronnii resurs] / Rejim dostupa URL: <https://universityagro.ru/>.

### **МРНТИ 65.33.29**

**А.А. Тлеубергенов, электроэнергетика, магистрант 2 курса,  
С.В. Ибрагимова, кандидат технических наук  
Рудненский Индустриальный Институт  
111500, Рудный, Казахстан**

### **Нейросеть как инструмент для аппроксимации функций в ПИД-регуляторах электротехнологических установок**

**Түйіндеме.** Мақалада PID контроллерлеріндегі функцияларды жуықтау үшін нейрондық желіні пайдалану талқыланады және автоматты басқару контекстінде оның артықшылықтары мен шектеулері анықталады.

**Аннотация.** В статье рассматривается применение нейросети для аппроксимации функций в ПИД-регуляторах и выявляются её преимущества и ограничения в контексте автоматического управления.

**Abstract.** The paper discusses the application of neural networks for function approximation in PID controllers and identifies its advantages and limitations in the context of automatic control.

**Түйін сөздер:** нейрондық желі, PID контроллері, функцияның жуықтауы, электротехнологиялық қондырғы

**Ключевые слова:** нейросеть, ПИД-регулятор, аппроксимация функции, электротехнологическая установка

**Key words:** neural network, PID controller, function approximation, electrotechnological installation

## Введение

В последние десятилетия технологический прогресс стимулировал развитие искусственного интеллекта и машинного обучения. Нейронные сети стали ключевым элементом в решении множества задач, начиная от распознавания изображений и заканчивая прогнозированием финансовых рынков. Тем не менее, их возможности в области систем автоматического управления до сих пор не были полностью исследованы, поэтому вопрос применения нейросетей для аппроксимации функций в ПИД-регуляторах электротехнологических установок является задачей актуальной. Путем выполнения анализа преимуществ и ограничений нейросетей в контексте автоматического управления можно понять, как эта технология может быть применена для повышения эффективности и точности систем управления.

Для точного представления предмета исследования необходимо четко сформулировать понятие «нейросеть» и «ПИД-регулятор».

Нейросети - это математические модели, имитирующие работу человеческого мозга, и они могут обучаться, адаптироваться и предсказывать на основе данных. Применение нейросетей для аппроксимации функций в ПИД-регуляторах может улучшить их работу, делая их более точными и адаптивными к изменяющимся условиям [1].

Известно, что автоматическое управление температурными режимами электрических печей может осуществляться двумя способами - позиционным и непрерывным регулированием. Среди известных непрерывных методов регулирования параметров установок, таких как применение П-, И-, ПИ-, ПИД-регуляторов, последние имеют неоспоримые преимущества, так как являясь комбинацией пропорционального, интегрального и дифференциального регулирования, предоставляют оптимальное решение для множества систем управления, обеспечивая компенсацию различных динамических характеристик процесса.

Данные типы регуляторов способны эффективно снижать статическую ошибку за счет интегральной составляющей, обеспечивать быстроедействие за счет пропорциональной составляющей и уменьшать колебательность отклика за счет дифференциальной составляющей.

Кроме того, наличие трех регулируемых параметров позволяет гибко настраивать характеристики регулятора для конкретных требований задачи управления.

Основная задача ПИД-регулятора - поддерживать заданное значение параметра системы в автоматическом режиме, корректируя его в соответствии с отклонением от заданного значения, что описывается формулой [2]:

$$u(t) = P + I + D = K_p e(t) + K_i \int_0^t e(t) dt + K_d \frac{de(t)}{dt}$$

$u(t)$  – управляющее воздействие на объект;

$e(t)$  – ошибка регулирования, разность между заданным и текущим значением;

$K_p$ ,  $K_i$ ,  $K_d$  – коэффициенты пропорциональной, интегральной и дифференциальной составляющих соответственно.

Аппроксимация функции – это математический метод, при котором сложную функцию заменяют более простой, которая в определенном смысле наилучшим образом приближает исходную. В сущности, это процесс "скругления" или "упрощения" функции для удобства анализа или вычислений, сохраняя при этом её основные характеристики [4].

### Объект и методика

Объектом исследований является оценка эффективности и применимости аппроксимации функции с помощью нейронной сети в ПИД-регуляторе.

Исследования проводились на основе анализа научно-технической литературы и программного кода, аппроксимирующий функции.

## Результаты исследований

Для анализа аппроксимации функции были выбраны бесплатные, сравнительно простые и доступные программные решения, используемые в промышленности, то есть подходящие под тему исследования, а именно язык программирования Python, библиотека TensorFlow для создания и обучения нейронной сети [6].

```
import math
import numpy as np
import tensorflow.compat.v1 as tf
import matplotlib.pyplot as plt
tf.compat.v1.disable_eager_execution()
```

Рисунок 1 – Программный код

На рисунке один показаны используемые библиотеки, описанный ранее tensorflow, NumPy для работы с многомерными массивами и высокоуровневыми математических функциями. Также импортируется matplotlib для визуализации.

```
6 x0, x1 = 10, 20 # диапазон аргумента функции
7
8 test_data_size = 2000 # количество данных для итерации обучения
9 iterations = 20000 # количество итераций обучения
10 learn_rate = 0.01 # коэффициент переобучения
11
12 hiddenSize = 10 # размер скрытого слоя
```

Рисунок 2 – Установка параметров

Далее показано как и какие параметры были установлены.

```
27
28 x = tf.placeholder(tf.float32, [None, 1], name="x")
29
30 y = tf.placeholder(tf.float32, [None, 1], name="y")
31
32 nn = tf.layers.dense(x, hiddenSize,
33                       activation=tf.nn.sigmoid,
34                       kernel_initializer=tf.initializers.ones(),
35                       bias_initializer=tf.initializers.random_uniform(minval=-x1, maxval=-x0),
36                       name="hidden")
37
38 model = tf.layers.dense(nn, 1,
39                         activation=None,
40                         name="output")
41
42 cost = tf.losses.mean_squared_error(y, model)
43
44 train = tf.train.GradientDescentOptimizer(learn_rate).minimize(cost)
45
46 init = tf.initializers.global_variables()
47
```

Рисунок 3 – Создание нейросети

Код на рисунке 3 создаёт простую нейронную сеть с одним скрытым слоем и обучает ее с использованием алгоритма градиентного спуска для минимизации среднеквадратичной ошибки.

```

for _ in range(iterations):
    train_dataset, train_values = generate_test_values()

    session.run(train, feed_dict={
        x: train_dataset,
        y: train_values
    })

    if(_ % 1000 == 999):
        print("cost = {}".format(session.run(cost, feed_dict={
            x: train_dataset,
            y: train_values
        })))

train_dataset, train_values = generate_test_values()

```

Рисунок 4 – Обучение нейронной сети

На рисунке номер 4 представлен фрагмент кода, который представляет собой основной цикл обучения нейронной сети.

На каждой итерации цикла генерируется новый набор данных и на нем обучается нейронная сеть.

Это позволяет сети "видеть" различные примеры данных и лучше приближать функцию  $\sin(x)$ .

```

plt.plot(train_dataset, train_values, "bo",
         train_dataset, train_values1, "ro")
plt.show()

with tf.variable_scope("hidden", reuse=True):
    w = tf.get_variable("kernel")
    b = tf.get_variable("bias")
    print("hidden:")
    print("kernel=", w.eval())
    print("bias = ", b.eval())

with tf.variable_scope("output", reuse=True):
    w = tf.get_variable("kernel")
    b = tf.get_variable("bias")
    print("output:")
    print("kernel=", w.eval())
    print("bias = ", b.eval())

```

Рисунок 5 – Код визуализации и вывода значения весов

На рисунке 5 используется `matplotlib` для визуализации реальных и предсказанных значений. Блоки кода ниже выводят значения весов и смещений для скрытого и выходного слоев.

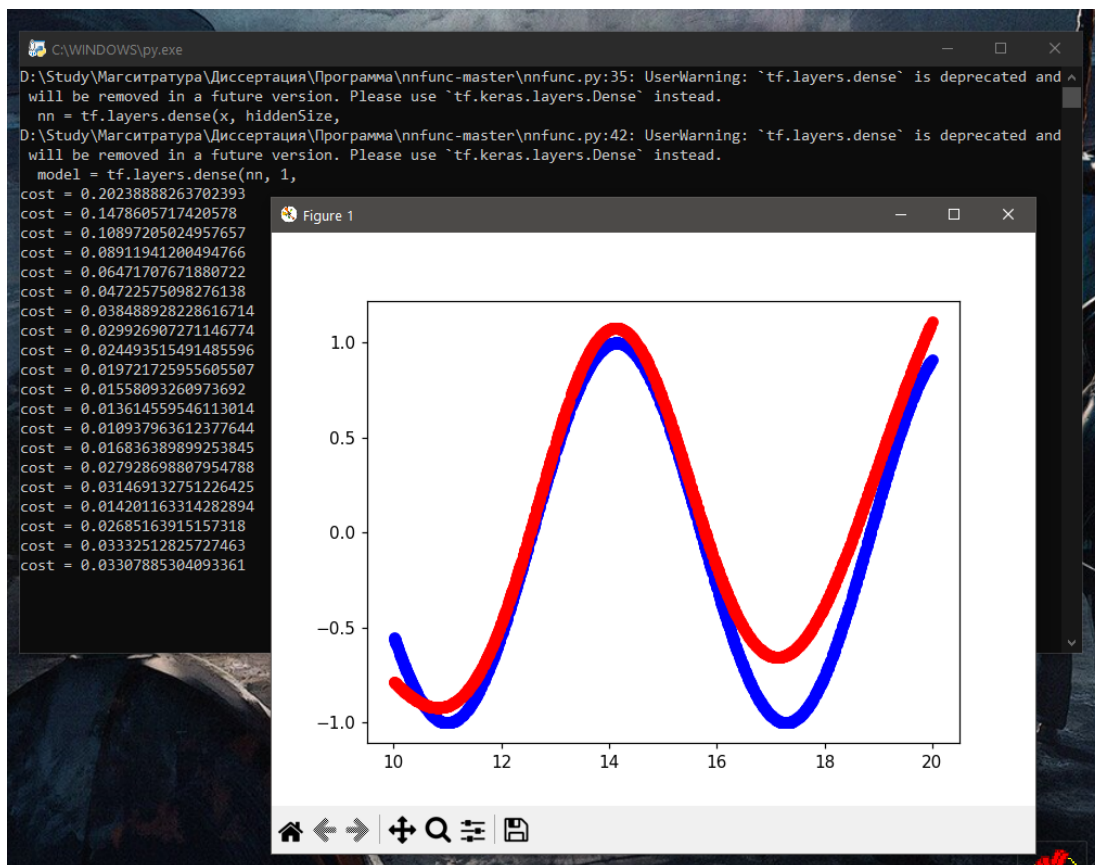


Рисунок 6 – График функций

На 6 рисунке синим цветом представлена исходная функция, а красным аппроксимация функции.

В ходе проведенного эксперимента было установлено, что нейросеть демонстрирует постоянную эффективность при аппроксимации функций. Экспериментальные данные подтвердили, что применение нейросетей позволяет достичь высокой степени точности и надёжности в моделировании сложных систем. Такое применение может способствовать повышению общей производительности и эффективности систем автоматического управления.

Тем не менее, в практических условиях применение нейросети имеет недостатки. Во-первых, требуется значительное количество времени и ресурсов для обучения модели, что может быть неприемлемо в условиях реальной эксплуатации. Во-вторых, сложность архитектуры нейросетей и необходимость в специализированном оборудовании могут затруднить их широкое внедрение.

В заключение следует отметить, что несмотря на выявленные ограничения, результаты эксперимента указывают на большой потенциал нейросетей в области автоматического управления.

### Выводы

В ходе исследования было рассмотрено применение нейросети в качестве инструмента для аппроксимации функций в ПИД-регуляторах электротехнологических установок. Нейросетевые модели демонстрируют значительные преимущества в сравнении с традиционными методами, обеспечивая высокую точность аппроксимации и адаптивность к изменяющимся условиям работы установок. Это: возможность аппроксимировать любую функцию с произвольной точностью и автоматическая адаптация к сложным и нелинейным зависимо-



стям в данных без необходимости явного задания формы функции. Однако также были выявлены определенные ограничения, связанные с требованиями к обучающим данным и сложностью настройки параметров сети. В целом, нейросети представляют собой перспективное направление в области автоматического управления электротехнологическими установками, но требуют дополнительных исследований для оптимизации их применения.

### Список использованных источников

- 1 What are neural networks? [Электронный ресурс] - <https://www.ibm.com/topics/neural-networks>
- 2 PID Controller: Types, What It Is & How It Works [Электронный ресурс] - <https://www.omega.co.uk/prodinfo/pid-controllers>
- 3 6.4 Системы автоматического регулирования теплового режима в электропечах сопротивления при термической обработке [Электронный ресурс] - <https://studfile.net/preview/5830978>
- 4 What is Function Approximation? [Электронный ресурс] - <https://www.techopedia.com/definition/34061/function-approximation>
- 5 Классификация электротехнологических установок ? [Электронный ресурс] - <https://electricalschool.info/main/electrotehnolog/530-klassifikacija.html>
- 6 Hello, TensorFlow. Библиотека машинного обучения от Google [Электронный ресурс] - <https://habr.com/ru/articles/305578/>

### МРНТИ 68.85.87

**В.Н.Кожанов**, кандидат технических наук, доцент кафедры  
«Тракторы, сельскохозяйственные машины и земледелие»<sup>1</sup>

**О.А.Ростиславов**, старший преподаватель  
кафедры «Энергетики и машиностроения»<sup>2</sup>

**В.В.Ольховский**, магистрант кафедры «Тракторы, сельскохозяйственные  
машины и земледелие»<sup>1</sup>

**А.В.Шаламова**, магистрант кафедры «Тракторы, сельскохозяйственные  
машины и земледелие»<sup>1</sup>

<sup>1</sup>ФГБОУ ВО «Южно-Уральский государственный аграрный университет»

<sup>2</sup>Костанайский инженерно-экономический университет им. М.Дулатова

### Исследование показателей вибрации двигателя 4ч 11,0/12,5 при отключении части его цилиндров

**Түйіндеме.** 4Ch 11.0/12.5 қозғалтқышының цилиндрлерінің бір бөлігін өшірудің оның діріл көрсеткіштеріне әсері бойынша эксперименттік зерттеулер жүргізілді. Діріл зерттеулері қозғалтқыштың 1000-нан 2200 мин<sup>-1</sup> айналу жиілігінде 200 мин<sup>-1</sup> қадамымен бос жүріс кезінде жүргізілді: өшірусіз; қозғалтқыштың екінші және үшінші цилиндрлеріне отын беруді өшіру арқылы ғана; отын беру және қозғалтқыштың екінші және үшінші цилиндрлерінің клапандары өшірілген кезде. Бұл мақалада жұмыс цилиндрлерінің бір бөлігі өшірілген кезде қозғалтқыштың діріл жылдамдығының көрсеткіштерінің өзгеруін зерттеу нәтижелері мен талдауы берілген.

**Аннотация.** Проведены экспериментальные исследования по влиянию отключения части цилиндров двигателя 4Ч 11,0/12,5 на показатели его вибрации. Исследования вибрации проводились на режиме холостого хода при частоте вращения коленчатого вала двигателя от 1000 до 2200 мин<sup>-1</sup> с шагом 200 мин<sup>-1</sup>; без отключе-

ния; только с отключением подачи топлива во второй и третий цилиндры двигателя; с отключением подачи топлива и клапанов второго и третьего цилиндров двигателя. В настоящей статье приведены результаты и анализ исследований изменения показателей виброскорости двигателя при отключении части работающих цилиндров.

**Abstract.** Experimental studies were carried out on the effect of turning off part of the cylinders of the 4Ch 11.0/12.5 engine on its vibration indicators. Vibration studies were carried out at idle speed at an engine speed of 1000 to 2200 min<sup>-1</sup> in increments of 200 min<sup>-1</sup>: without shutdown; only with turning off the fuel supply to the second and third cylinders of the engine; with the fuel supply and valves of the second and third cylinders of the engine turned off. This article presents the results and analysis of studies of changes in engine vibration velocity indicators when part of the working cylinders is turned off.

**Негізгі сөздер:** діріл, 4Ch 11.0/12.5 қозғалтқышы, кейбір цилиндрлердің тоқтауы, тербелмелі процестің күші.

**Ключевые слова:** вибрация, двигатель 4Ч 11,0/12,5, отключение части цилиндров, мощность колебательного процесса.

**Key words:** vibration, 4Ch 11.0/12.5 engine, shutdown of some cylinders, power of the oscillatory process.

## Введение

Все действия человека и все компоненты среды обитания, прежде всего технические средства и технологии, кроме позитивных свойств и результатов, обладают способностью генерировать травмирующие и вредные факторы. При этом любое новое позитивное действие или результат неизбежно сопровождается возникновением новых негативных факторов.[1]

В настоящее время перечень реально действующих негативных факторов значителен и насчитывает более 100 видов. К наиболее распространенным и обладающим достаточно высокими концентрациями или энергетическими уровнями относятся шум и вибрация. Шум оказывает влияние на весь организм человека: угнетает ЦНС, вызывает изменение скорости дыхания и пульса, способствует нарушению обмена веществ, возникновению сердечно-сосудистых заболеваний, гипертонической болезни, может приводить к профессиональным заболеваниям. При действии на организм вибрации страдает в первую очередь нервная система и анализаторы: вестибулярный, зрительный, тактильный. У рабочих вибрационных профессий отмечены головокружения, расстройство координации движений, симптомы укачивания, вестибуловегетативная неустойчивость. Нарушение зрительной функции проявляется сужением и выпадением отдельных участков полей зрения, снижением остроты зрения, иногда до 40 %.[2]

Однако вибрация негативно влияет не только на организм человека, но и на узлы автотракторной техники. Повышенный уровень вибрации вызывает дополнительную нагрузку на детали, сокращение их ресурса, а в некоторых случаях и разрушение. Периодически действующая сила может привести к усталостному разрушению, так как происходит многократная нагрузка на детали.

В последние годы заметно возрос интерес к вопросам вибрации и шума двигателей. Общее усовершенствование с/х техники и автомобилей и новые повышенные требования к улучшению условий труда обслуживающего персонала выдвигают проблему борьбы с вибрацией и шумом на первый план. От решения этой проблемы во многом зависят возможности дальнейшего повышения быстроходности двигателей, их форсирования за счет интенсификации рабочего процесса и снижения массы (веса). К сожалению, данный вопрос сложен и недостаточно изучен. Ранее, подобные исследования проводил В.Е Тольский (д.т.н; профессор, старший эксперт ГНЦ РФ ФГУП «НАМИ») в своей работе «Экспериментальное исследование вибрации автомобилей при работе ДВС»; М. И. Фесин (к.т.н.) изучал вопрос снижения шума в своей работе «Разработка мероприятий по уменьшению шума ДВС на легковом автомобиле»

Одной из частей изучаемого вопроса является исследование показателей вибрации ДВС при отключении части его цилиндров. При оценке целесообразности регулирования

мощности двигателя отключением части цилиндров ограничиваются обычно исследованием влияния изменения числа его работающих цилиндров на показатели, характеризующие совершенство рабочего процесса: расход топлива, токсичность отработавших газов. Такая оценка, однако, недостаточна, так как в ней не учтено неблагоприятное воздействие возрастающей неравномерности крутящего момента, усиливающей вибрацию двигателя. [3]

### Результаты исследований

Исследования вибрации проводились на режиме холостого хода при частоте вращения коленчатого вала двигателя от 1000 до 2200 мин<sup>-1</sup> с шагом 200 мин<sup>-1</sup>: без отключения; только с отключением подачи топлива во второй и третий цилиндры двигателя; с отключением подачи топлива и клапанов второго и третьего цилиндров двигателя.

Исследования вибрации двигателя 4Ч 11,0/12,5 проводились с помощью прибора ОКТАВА-110А-ЭКО и датчика вибропреобразователя АР-2037.

Датчик АР-2037 устанавливался, как показано на рисунке 1.[4]

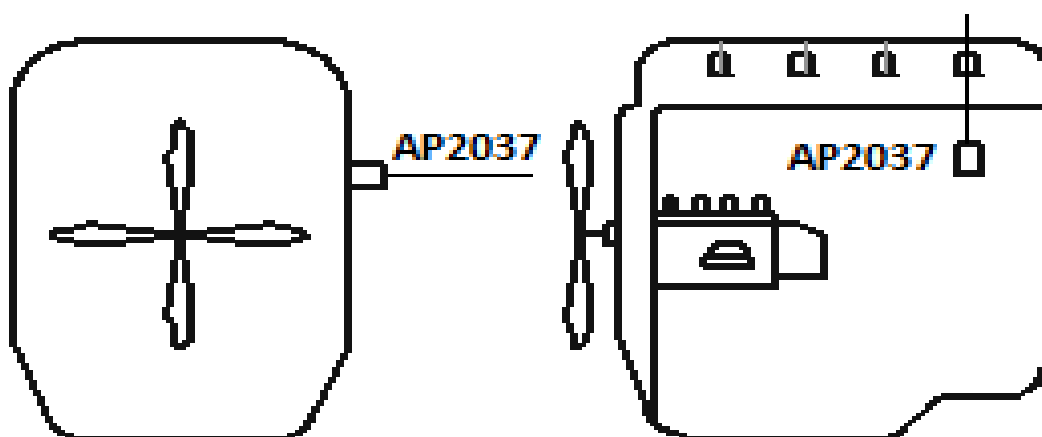


Рисунок 1 – Схема установки датчика вибропреобразователя на двигателе

На рисунках 2, 4 приведены результаты измерения виброскорости, характеризующую мощность колебательного процесса, в вертикальном и горизонтальном направлении по логарифмической шкале на режиме холостого хода работы двигателя при различных частотах вращения коленчатого вала.

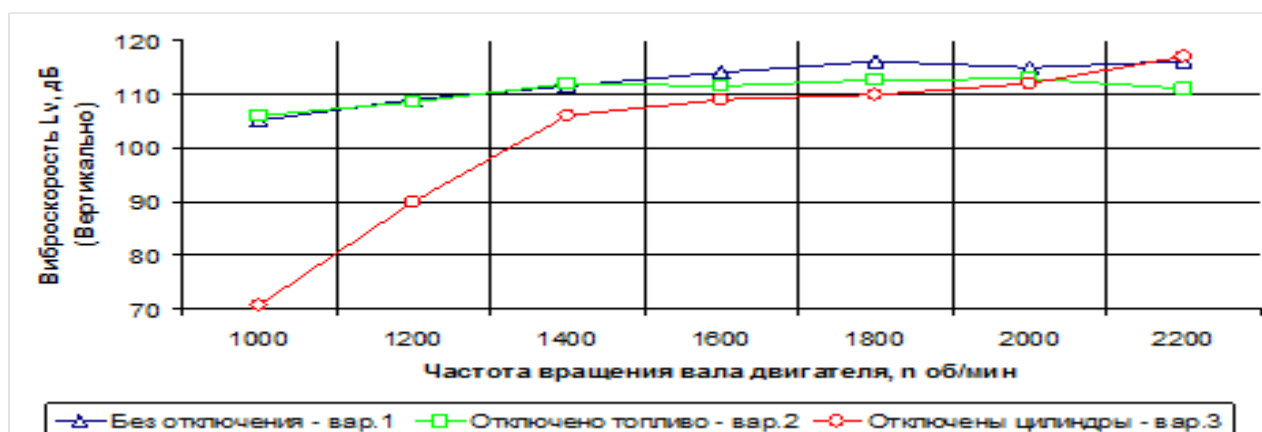


Рисунок 2 – Зависимость виброскорости от частоты вращения коленчатого вала

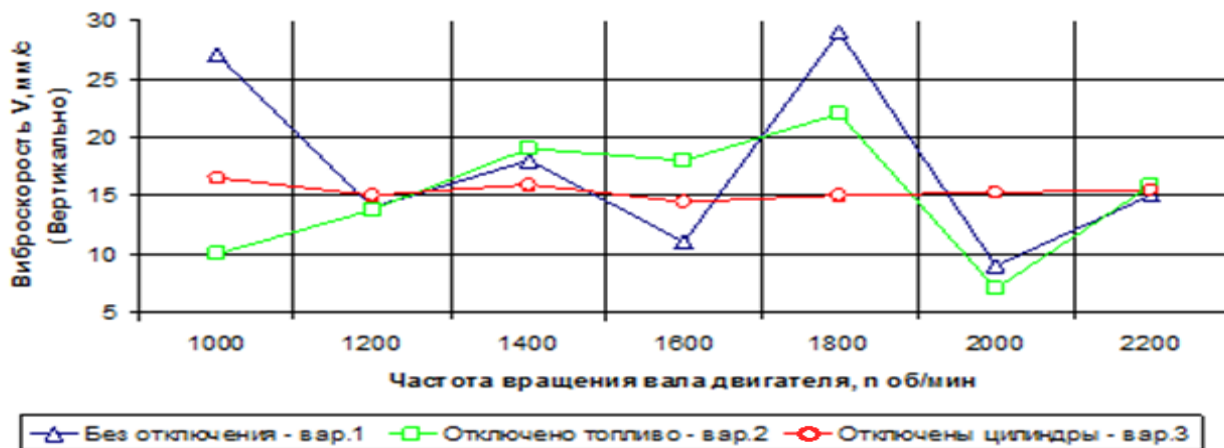


Рисунок 3 – Зависимость виброскорости от частоты вращения коленчатого вала

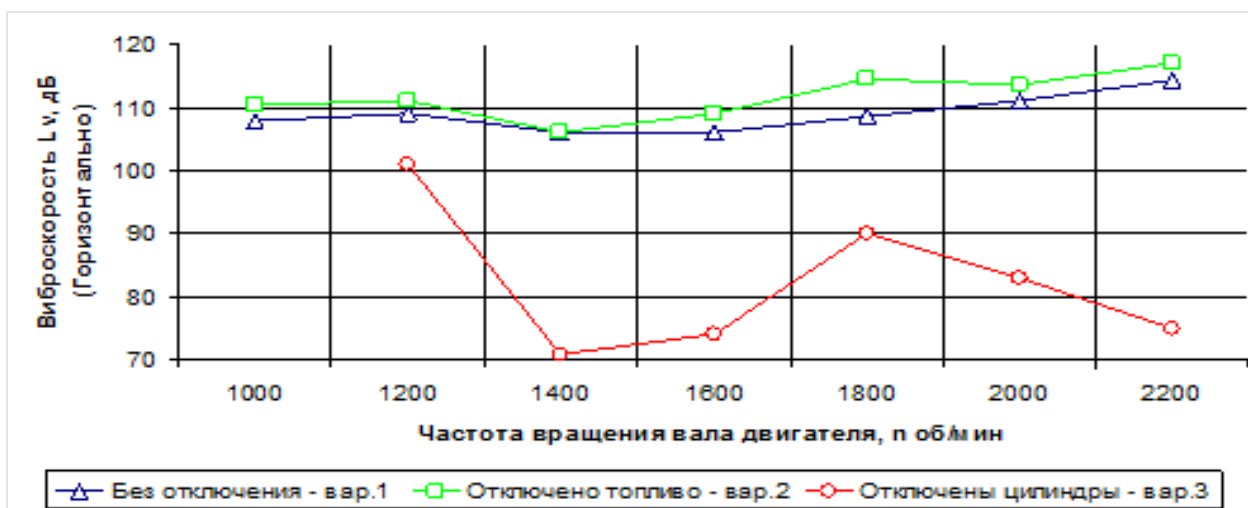


Рисунок 4 – Зависимость виброскорости от частоты вращения коленчатого вала

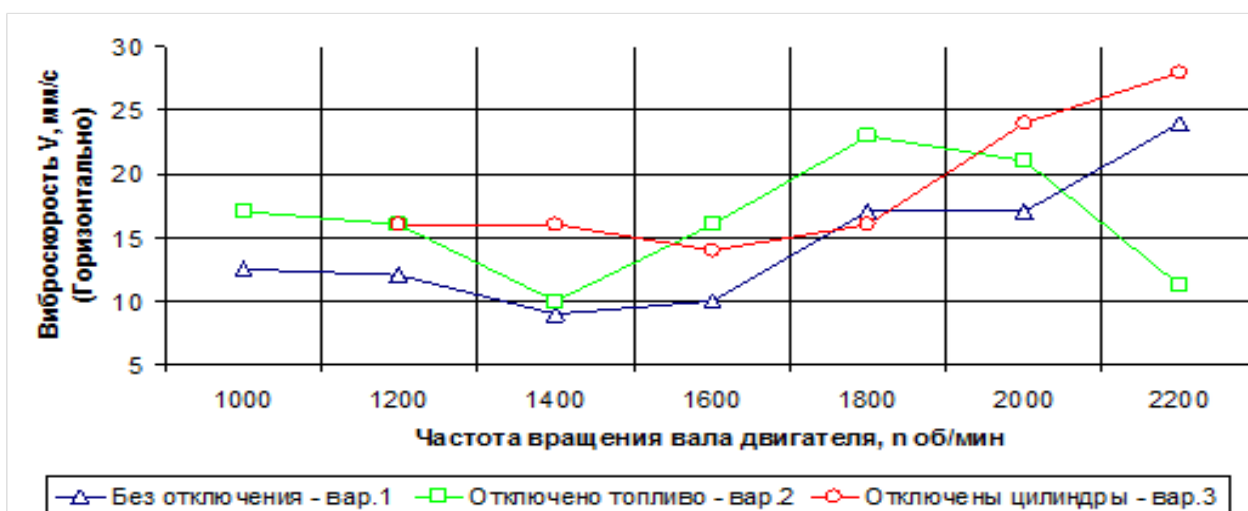


Рисунок 5 – Зависимость виброскорости от частоты вращения коленчатого вала

Как видно из приведенных данных, при увеличении частоты вращения коленчатого вала, уровень виброскорости в вертикальном направлении возрастает, по варианту 1 со 105 до 116 дБ и варианту 2 со 106 до 111 дБ, а отключение подачи топлива и клапанов 2, 3 цилиндров, уровень виброскорости возрастает с 70,6 до 117 дБ.

При отключении только подачи топлива во 2 и 3 цилиндры уровень, виброскорости мало отличается от варианта 1 без отключения, зато при отключении топлива и клапанов 2, 3 цилиндров уровень виброскорости существенно отличается, при частотах вращения коленчатого вала от 1000 до 1400 мин<sup>-1</sup>, и незначительно при частотах от 1400 до 2200 мин<sup>-1</sup>.

В горизонтальном направлении возрастает, по варианту 1 со 108 до 114,2 дБ и варианту 2 со 110,5 до 117,1 дБ, а отключение подачи топлива и клапанов 2, 3 цилиндров уровень виброскорости уменьшается со 101 до 75 дБ.

При отключении только подачи топлива во 2 и 3 цилиндры уровень виброскорости практически не отличается от варианта 1 без отключения, зато при отключении топлива и клапанов 2, 3 цилиндров, уровень виброскорости существенно отличается, при частотах вращения коленчатого вала от 1000 до 1400 мин<sup>-1</sup>, уровень виброскорости резко уменьшается, затем возрастает на частотах от 1400 до 1800 мин<sup>-1</sup> и снова уменьшается при частотах от 1800 до 2200 мин<sup>-1</sup>.

В четырехцилиндровом рядном двигателе низкочастотные колебания вызываются главным образом следующими факторами:

- 1) дисбалансом вращающихся деталей и неодинаковым весом поступательно движущихся масс;
- 2) неравномерностью крутящего момента двигателя.

#### **Выводы**

Таким образом, низкочастотные колебания зависят от общей конструктивной схемы двигателя и точности его изготовления и сборки.[5]

Если объект подвержен вибрации от периодических сил, то стремятся прежде всего уменьшить их в самом источнике.

Для этого повышают точность балансировки вращающихся деталей, точность обработки и чистоту поверхности сопрягающихся деталей, применяют взаимно уравнивающие механизмы, уменьшают значения действующей на вибрирующую деталь силы и частоты вращения, увеличивают продолжительность рабочего цикла.

Так как вибрационное возбуждение в источнике полностью устранить не удается, то возникает необходимость виброзащиты самого объекта. Ее осуществляют следующими методами:

- присоединяют к объекту упругое подвешенное тело — динамический гаситель, воспринимающий вибрацию основного объекта (динамическое гашение вибрации);
- применяют демпфирование, достигаемое как за счет внутреннего поглощения энергии в материале и конструкции (нанесение слоя упруговязких материалов или применение двухслойных материалов типа сталь — алюминий), так и присоединением специальных демпферов (динамическое поглощение);
- между источником возбуждения колебаний и объектом устанавливают упругие элементы — пружины, резинометаллические виброизоляторы, прокладки из резины и т. п. (виброизоляция).[6]

#### **Список литературных источников**

- 1 Miharlov L. A. Bezopasnost jznedelatelnosti: Ýчебник dlia výzov, 2-e izd. "Izdatelskii dom ""Piter""", 2 okt. 2012 g.
- 2 <http://www.knowed.ru/index.php?name=pages&op=view&id=1514>

3 Analiz karakteristik holostogo hoda dizelia D-240 pri odkliýchenu chasti tsilin-drov / S. Iý. Fedoseev [i dr.] // Vestnik Cheliabinskoi gosýdarstvennoi agroinjenernoí aka-demii. – 2011. – № 58. – S. 166-169.

4 GOST R 52914-2008 «Dvigatelí traktornye i kombainovye. Vibroakýsticheskie pokazatelí i metody ispytanií»

5 <http://www.nporrtu.ru/blog/osnovnyie-prichinyi-i-harakter-vibratsij/>

6 Zotov B. I. Bezopasnost jiznedeiatelnosti na proizvodstve: Ýchebnik dlia stýden-tov výzov, obýchaiýhsia po spetsialnostiam 311300, 311500, 311900/ V.I. Kýrdýmov.- 2-izdanie, pererabotannoe i dopolnennoe. - M.: Kolos, KolosS, 2003.- 432 s. : il.- (Ýchebniki i ýchebnye posobiia dlia stýdentov vysshih ých) ISBN 5-9532-0094-3, 3000 ekz.

# ЭКОНОМИЧЕСКИЕ НАУКИ

МРНТИ 06.52.17

С.С. Воронеж, магистрант 2-го курса, ОП 7М04120 Экономика<sup>1</sup>,

Д.С. Ахметов, научный руководитель, доктор Ph.D.,

ассоциированный профессор<sup>1</sup>

<sup>1</sup>Костанайский инженерно-экономический университет им. М. Дулатова

110007, г. Костанай, Казахстан

## Национальные стратегии развития технопарков

**Түйіндеме:** Әлемдік тәжірибе көрсеткендей, алдыңғы қатарлы елдер мен олардың жекелеген аймақтарының экономикалық өсімі бұрыннан ғылым, білім және өндіріс интеграциясының тиімді формасы технопарктерді пайдалануға негізделген. Автор технопарктерді дамытудың ұлттық стратегияларын қалыптастырудағы шет елдердің тәжірибесіне талдау жасаған. Ғылымның экономикалық, ұйымдастырушылық және құқықтық әдістерін қамтитын технопарктерді дамытудың ұлттық стратегиясын әзірлеу қажеттігі негізделген.

**Аннотация:** Мировой опыт показывает, что экономический рост передовых стран и их отдельных регионов уже давно базируется на использовании технопарков – эффективной форме интеграции науки, образования и производства. Автор проанализирован опыт зарубежных стран в сфере формирования национальных стратегий развития технопарков. Обоснована необходимость разработки национальной стратегии развития технопарков, включающей экономические, организационные и правовые методы стимулирования.

**Abstract:** World experience shows that the economy growing of the developed countries and their separate regions is already a long ago based on the use of tekhnoparks, as an effective form of integration of science, education and production. Experience of foreign countries is analysed in this work in the field of forming of national strategies of development of tekhnoparks. The necessity of development in the modern terms of national strategy is grounded on development of tekhnoparks, including the economic, organizational and legal methods of stimulation.

**Түйін сөздер:** технопарк, ұлттық стратегия, инновация, инновациялық орталық.

**Ключевые слова:** технопарк, национальная стратегия, инновации, инновационный центр.

**Key words:** tekhnopark, national strategy, innovations, innovative center.

## Введение

В современной рыночной экономике наука и научно-технический потенциал общества становятся основными факторами экономического развития, часто более важными, чем такие факторы, как размер территории, природные ресурсы и численность населения. Острая конкурентная борьба на мировых рынках показывает, что победителями становятся страны, которые не просто владеют мощным научно-техническим потенциалом, но и умеют наиболее эффективно его использовать, т. е. трансформировать новые научные идеи и открытия в коммерческую продукцию. Опыт индустриально развитых стран показывает, что эффективным инструментом, позволяющим решать эти задачи, являются технопарки.

Как показывает зарубежный опыт, успех развития технопарков зависит от правильно выбранной стратегии государственной политики. Основная цель государственной поддержки заключается в создании эффективного механизма, обеспечивающего максимальную результативность технопарков, способствующего развитию инновационной сферы национальной экономики.

Цель авторского исследования – анализ и систематизация зарубежного опыта в формировании национальных стратегий развития технопарков, определение ключевых факторов успеха и разработка практических рекомендаций.

## Объект и методика

Объектом исследования выступают национальные стратегии развития технопарков.

В процессе научного исследования были использованы общие методы исследования: – общелогические методы (анализ, синтез, сравнение, абстрагирование, обобщение);

- методы эмпирического исследования (наблюдение, описание, измерение);
- методы теоретического исследования (мысленный эксперимент, идеализация, формализация).

### Результаты исследований

Международная ассоциация научных парков (технопарков) (IASP) отмечает эквивалентность таких понятий, как «технологический парк», «технополис», «технологический ареал», «исследовательский парк» и «научный парк». В Великобритании обычно используют термин «научный парк», в США – «исследовательский парк», в Казахстане – «технопарк».

Согласно определению IASP, технологический парк – это организация, управляемая специалистами, главной целью которых является увеличение благосостояния местного сообщества посредством продвижения инновационной культуры, а также состоятельности инновационного бизнеса и научных организаций.

Для достижения этих целей технопарк стимулирует и управляет потоками знаний и технологий между университетами, научно-исследовательскими институтами, компаниями и рынками. Он упрощает создание и рост инновационных компаний с помощью инкубационных процессов и процессов выведения новых компаний из существующих (spin-off processes). Технопарк помимо высококачественных площадей обеспечивает и другие услуги [1].

Европейская модель технопарков характеризуется высоким уровнем государственного вмешательства в процесс создания на базе технопарков малых инновационных предприятий. Как правило, она основывается на государственных инвестициях и субсидиях и нацелена преимущественно на создание новых рабочих мест.

Например, в Великобритании часть государственного финансирования технопарков составляет 62 % от общего объема, в Нидерландах – 70, во Франции – 74, в Германии – 78, а в Бельгии – почти 100 % [1].

Государственную поддержку технопарков называют инвестициями в технологическое развитие страны, которые возвращаются расширением национального производства и успешной деятельностью отечественных компаний на внутреннем и внешнем рынках.

Ни одна из стран Европы не уделяет такого внимания развитию технопарков, как Франция. Здесь насчитывается свыше 50 технопарков, в которых задействовано более 5 000 компаний, 60 университетов и 2 000 научно-исследовательских институтов [2].

В Германии технопарки появились лишь в 1980-е гг., и в настоящий момент их больше 20. Наибольший – Изар Велли на базе Мюнхенского университета, в этот парк входят свыше 200 фирм, которые специализируются на микроэлектронике.

На образование технопарка Бонн – Северный Рейн-Вестфалия федеральным правительством была выделена львиная доля средств, его функционирование обеспечивается взносами предприятий, расположенных в технопарке, и лишь процентами от государственных взносов в специальные холдинговые компании [2].

Существуют три основных стратегии развития технопарков: стратегия перенесения (копирования), стратегия лидерских технологий и стратегия наращивания (таблица 1).

Таблица 1 - Национальные стратегии развития технопарков

Вид стратегии	Экономический смысл	Страны, в которых реализуется стратегия
Стратегия перенесения (копирования)	Использование имеющегося зарубежного научно-технического потенциала через закупку лицензий на высокоэффективные технологии для освоения выпуска конкурентоспособной продукции, которая уже производится в развитых странах	Япония



Стратегия лидерских технологий	Использование собственного научно-технического потенциала на основе наращивания основного капитала для производства наукоемкой продукции высокоразвитых стран мира, формирования спроса на нее и выхода на новые рынки	Страны Юго-Восточной Азии
Стратегия наращивания	Использование собственного научно-технического потенциала, создания принципиально новых видов продукции, которые опережают современные образцы на одно-два поколения, достижение интеграции фундаментальной и прикладной науки	США, страны Западной Европы

Признание важности сохранения и поддержки технопарков определяется их ролью при достижении долгосрочных целей экономической перестройки регионов страны на базе новых отраслей производства и ускорения процесса коммерциализации достижений НИОКР.

Стратегия инновационного пути развития государства не может быть достигнута без создания благоприятных экономических условий для наукоемких предприятий, поэтому содействие среднему и малому бизнесу в создании производств с новыми технологиями и высокотехнологичных производств является основной целью создания технопарков [3].

Формирование национальной стратегии развития технопарков, как показывает опыт развитых стран, связано с реализацией главных функций государственного управления в разрезе планирования деятельности, а также стимулирования инновационных проектов и контроля за их выполнением.

Мировая практика показывает, что технопарк, который эффективно функционирует, делает существенный вклад в экономику страны за счет диверсификации экономики, что делает ее более стойкой; развития успешных компаний малого и среднего бизнеса; увеличения доходов местного бюджета.

Постепенно технопарки, которые функционируют за рубежом, переходят на смешанную форму финансирования (первичные финансовые потоки чаще всего поступают со стороны государства), кроме того существует значительное количество налоговых и таможенных преференций при общей координации действий органов власти как на местном (региональном), так и на общегосударственном уровнях.

Обобщенная схема государственной поддержки технопарков в экономически развитых странах представлена на рисунке 2.



Рисунок 2 - Схема государственной поддержки технопарков в экономически развитых странах

## **Выводы**

Таким образом, основная цель государственной поддержки заключается в создании эффективного механизма, обеспечивающего максимальную результативность технопарков и способствующего развитию инновационной сферы национальной экономики.

Формирование национальной стратегии развития технопарков должно быть ориентировано на интеграцию науки, образования и производства [4], концентрацию ресурсов на приоритетных направлениях научно-технологического развития, правовую защиту интеллектуальной собственности технопарков, стимулирование творческой активности персонала, развитие международного научного сотрудничества.

Следует обеспечить в рамках национальной инновационной системы взаимодействие технопарков с другими организационными формами, оказывающими на них влияние.

Формирование национальной стратегии развития технопарков нацелено на решение следующих задач:

- обеспечение институциональных и нормативно-правовых условий для эффективного развития технопарков;
- развитие системы подготовки и переподготовки кадров в области инновационного бизнеса;
- сохранение и развитие научно-технологического потенциала технопарков;
- обеспечение благоприятных экономических условий для активизации наукоемких производств технопарков;
- координация действий государственных органов власти.

## **Список литературных источников**

1 Blinov, I. A. Tekhnoparki: sushchnost', problemy formirovaniya [Tekst] / Blinov I. A. - М.: Mir biznesa: konsul'tatsii i kommentarii, 2017. - 162 s.

2 Skiba, A. N. Sistemnyy effekt vzaimodeystviya gosudarstva, rynka i nauki v usloviyakh tekhnoparkovykh struktur [Tekst] / Skiba A. N. // Regional'naya ekonomika: teoriya i praktika. 2020, № 3. S. 16-22.

3 Starovoytov, M. K., Medvedeva, L. N., Goncharova, Ye. V. Tekhnopark kak forma nauchno-promyshlennoy integratsii: opyt i perspektivy regionov [Tekst] / Starovoytov M. K., Medvedeva L. N., Goncharova Ye. V. // Regional'naya ekonomika: teoriya i praktika. 2019, № 33.- S. 2–10.

4 Chudayeva, I. B. Tekhnoparki mira: osnovnyye modeli i tipy [Tekst] / Chudayeva I. B. // Vestnik Vostochnoeyevropeyskogo universiteta ekonomiki i menedzhmenta. 2020, № 2. - S. 75–82.

**МРНТИ 06.77.59**

**Д.А. Мазаник, магистрант 2-го курса, ОП 7М04121 Менеджмент<sup>1</sup>,  
Р.А. Притула, научный руководитель, к.э.н., профессор<sup>1</sup>  
Костанайский инженерно-экономический университет им. М. Дулатова  
110007, г. Костанай, Казахстан**

## **Вознаграждение как элемент системы мотивации и стимулирования труда**

**Түйіндеме:** Ынталандырулар мен мотивтер жиынтығы арқылы кәсіпорынның мақсатына жетуді камтамасыз ететін персоналды ынталандырудың әртүрлі жолдары қарастырылады.

**Аннотация:** Рассмотрены различные способы мотивации персонала, обеспечивающие достижение целей предприятия через набор сочетаний стимулов и мотивов.

**Abstract:** Website Various ways of motivation of the personnel, the enterprises providing achievement of the objectives through a set of combinations of incentives and motives are considered.

**Түйін сөздер:** еңбекті ынталандыру және ынталандыру жүйелері, қызметкерлердің еңбегіне ақы төлеу.

**Ключевые слова:** системы мотивации и стимулирования труда, вознаграждение персонала.

**Key words:** motivation and work incentives systems, personnel remuneration.

## **Введение**

Поиск эффективных способов вознаграждения персонала, обеспечивающих активизацию человеческого фактора, становится одной из основных задач организаций всех форм собственности.

В общем виде вознаграждение персонала рассматривается как совокупность материальных и иных благ, получаемых и адекватно воспринимаемых работником вследствие его участия в процессе труда.

Как элемент системы мотивации и стимулирования труда вознаграждение персонала включает все то, что индивид получает в результате отношений с работодателем и представляет для работника ценность.

При этом можно выделить ряд существенных признаков вознаграждения персонала:

- вознаграждение персонала следует рассматривать как целостный предмет управления, поскольку оно характеризуется устойчивостью внутренней структуры и соотношений между ее элементами;

- в состав вознаграждения персонала входит финансовое и нефинансовое вознаграждение - все то, что представляет ценность для каждого сотрудника и используется менеджментом организации в качестве инструмента воздействия на его поведение;

- соотношения в структуре финансового вознаграждения персонала имеют устойчивый характер, который определяется рядом факторов (характеристик рабочего места и организации);

- доля и состав нефинансового вознаграждения более переменчивы и зависят, прежде всего, от политики организации.

### **Объект и методика**

Объектом исследования выступает система вознаграждения трудовых коллективов.

В процессе научного исследования были использованы организационные методы исследования, которые включают:

- сравнительный метод (сопоставление и т.д.);

- лонгитюдный метод (многократные обследования одних и тех же показателей на протяжении длительного периода времени);

- комплексный метод (один объект изучается разными средствами и с точки зрения разных наук).

Исследования такого рода позволяют устанавливать связи и взаимозависимости между явлениями разного типа.

К этой группе относятся методы, применяемые практически во всех науках: анализ, синтез, экстраполяция и отбор.

Эти методы направлены на теоретическое изучение материала, литературных источников (изучение и анализ литературы и документов, обобщение).

### **Результаты исследований**

Существуют различные способы мотивации и различные подходы к ее классификации. Так, по способу воздействия можно выделить прямые способы мотивации и косвенные. К прямому воздействию относятся:

- нормативная мотивация, т.е. побуждение человека к определенному поведению посредством идейно-психологического воздействия (убеждения, внушения, информирования и т.п.);

- принудительная мотивация, основывающаяся на использовании власти и угрозе ухудшения удовлетворения потребностей работника в случае невыполнения им соответствующих требований.

Косвенное воздействие осуществляется за счет внешних факторов в виде влияния на внешние обстоятельства с помощью стимулов, побуждающих работника к определенному поведению.

По форме воздействия мотивация может быть внутренней и внешней, осуществляя при этом прямое или косвенное воздействие. Внутренняя мотивация включает в себя свободу действий, возможность использовать и развивать навыки и умения, интересную работу и возможность развития и продвижения.

К внешней мотивации относятся материальные и моральные поощрения (повышение заработной платы, бонусы и премии, повышение по службе, похвала, ответственность), наказание и критика.

Внешние мотивационные факторы влияют мгновенно и сильно, но не обязательно действуют долгое время, в отличие от внутренних, которые имеют более продолжительное и глубокое влияние.

Основные функции мотивации: побуждение к действию; направление деятельности; контроль и поддержание поведения.

Набор мотиваторов может быть разнообразен.

Различные стороны потребностей работника, осуществляющего свою деятельность в условиях трудовых коллективов, могут быть учтены следующими мотивационными факторами:

- высокий заработок и материальное поощрение;
- физические условия работы; структурирование;
- социальные контакты;
- взаимоотношения; признание;
- стремление к достижениям; власть и влияние;
- разнообразие и перемены;
- креативность;
- самосовершенствование;
- интересная и полезная работа [1].

Выявление влияния каждого фактора и их взаимосвязи является одним из важных условий при принятии обоснованного управленческого решения.

В рамках осуществления процесса мотивации рассматривается возможность самомотивации персонала, предполагающей, что во многих сложных и ответственных ситуациях работники могут длительное время обходиться без внешнего воздействия, мотивируя себя сами.

Наиболее часто в этом случае главным мотиватором является самореализация. При создании необходимых условий она даст положительный эффект, при их отсутствии - работник покинет компанию. Самомотивация формируется, как правило, у работников, имеющих склонность к решению проблем, и позитивную установку на результат своих действий. Центральное место в мотивационном процессе занимает мотив, т.е. внутреннее побуждение личности к определенному поведению, направленному на удовлетворение потребностей.

Мотив - основная причина человеческой активности, представляя собой осознанное побуждение. Мотив порождается определенной потребностью, реализующейся в конкретных действиях. На базе одной и той же потребности могут сформироваться различные притязания и ожидания. Причем ожидания конкретизируют притязания применительно к конкретной ситуации. Мотив непосредственно связан со стимулом.

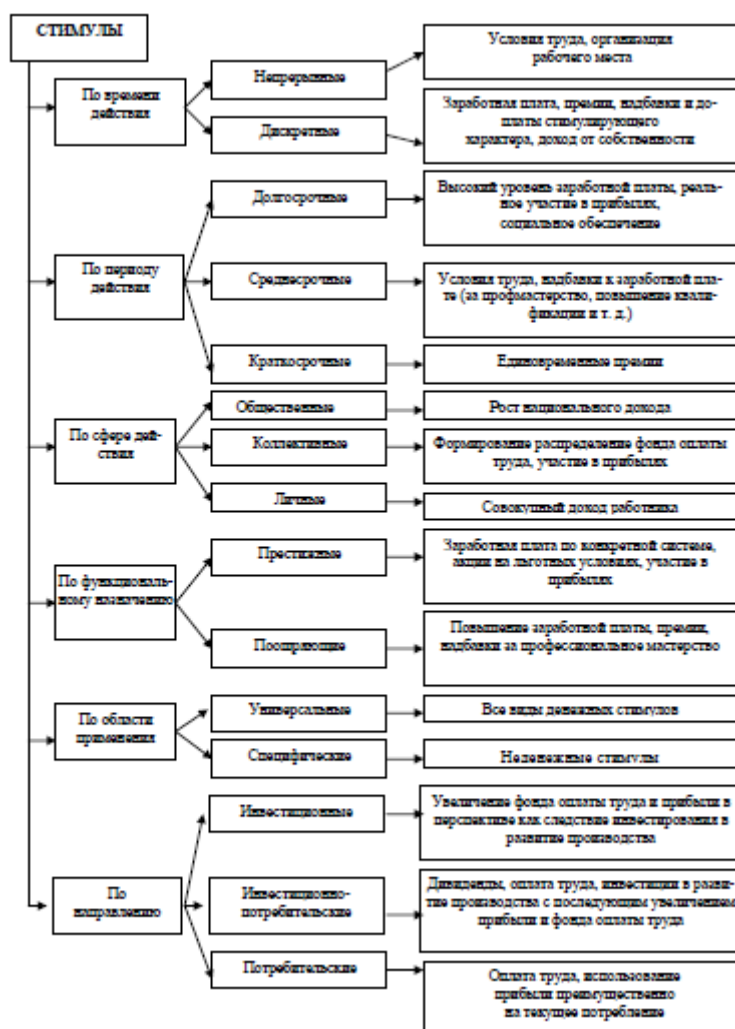


Рисунок 1 - Классификация стимулов

Стимул (лат. stimulus) - побуждение к действию, побудительная причина. Стимулирование - заинтересовывание в чем-либо. Понятие «мотив» шире, чем «стимул».

Стимул представляет собой блага (предметы, ценности и т.п.), способные удовлетворять потребность при осуществлении определённых действий. Реализуются стимулы через систему вознаграждения персонала.

Классификация представлена на рисунке 1 [2].

Между потребностью и стимулом находится ряд опосредующих звеньев, характеризующий процесс восприятия (оценки) стимула и образования мотива.

В зависимости от этих звеньев формируется определенная установка, отражающая готовность человека к конкретному поведению.

Удовлетворение потребности, которое происходит в результате соответствующего поведения, завершает процесс мотивации. Взаимосвязь мотивов и стимулов может быть представлена следующим образом (таблица 1) [3].

Стимулирование принципиально отличается от мотивирования. Суть этого отличия в том, что стимулирование - одно из средств, с помощью которого может осуществляться мотивирование. Чем выше уровень развития отношения в организации, тем реже в качестве средств управления людьми применяется стимулирование.

Таблица 1 - Взаимосвязь мотивов и стимулов в управлении персоналом

Мотивы	Стимулы
<p><b>Мотивы по удовлетворению потребностей в жизненно насущных материальных и духовных благах</b>                      Производительность                      Качество работы                      Повышение занятости                      Рост квалификации и мастерства                      Повышение ответственности                      Совмещение должностей                      Работа на одном предприятии</p>	<p>Рост заработной платы                      Доплаты к заработной плате                      Надбавка к заработной плате                      Материальная помощь                      Единовременные выплаты                      Премияльная система                      Социальный пакет                      Система участия в прибылях                      Комиссионные с объемов продаж</p>
<p><b>Мотивы жизненного самоопределения (личностные)</b>                      Призвание                      Переклечение                      Самовыражение                      Любознательность                      Творчество                      Изобретательство                      Рационализаторство                      Занятие наукой</p>	<p>Предоставление работы по интересам и призванию                      Профессиональная ориентация                      Перестройка работы: чередование, расширение, обогащение                      Повышение творческого характера труда                      Учет личных качеств и способностей работника                      Развитие неспециализированной карьеры                      Широкие возможности для обучения, овладения новыми знаниями                      Премии за новаторство, изобретения, открытия                      Программы вознаграждений за идею, подарки фирмы                      Гибкие графики работы                      Доступ к новой информации                      Всеобщее признание и уважение</p>
<p><b>Мотивы социального взаимодействия</b>                      Общение                      Подражание                      Сопричастность                      Солидарность                      Поддержка</p>	<p>Возможность общаться на рабочем месте                      Благоприятный социальный микроклимат                      Демографический стиль руководства                      Участие в управлении и принятии решений                      Единый статус работников</p>
<p>Безопасность                      Дружба                      Взаимовыручка</p>	<p>Равные возможности, «равенство шансов»                      Доска почета                      Вынесение благодарностей, признание заслуг                      Справедливость во всем (распределение работ, оценки, вознаграждения)                      Программы культурно-оздоровительных мероприятий                      Социальный пакет</p>
<p><b>Мотивы статусного самоутверждения</b>                      Достижение цели                      Престиж                      Развитие карьеры                      Высокий статус                      Власть                      Успех                      Самоуверенность                      Самоутверждение</p>	<p>Участие в управлении и принятии решений                      Предоставление руководящей работы                      Расширение полномочий                      Персональные блага: кабинет, автомобиль, самолет и т.п.                      Участие в работе престижных клубов                      Участие в успехе, капитале                      Предложение о совместном участии в бизнесе                      Представительские функции для других организаций                      Ротация кадров                      Рост числа подчиненных                      Международное признание                      Присвоение звания лучшего сотрудника года</p>
<p><b>Мотивы оптимизации жизненного цикла</b>                      Социальная мобильность                      Профессиональная мобильность                      Возрастная релаксация                      Преодоление статусного и психологического дискомфорта</p>	<p>Предоставление работы по желанию и возможностям                      Развитие неспециализированной карьеры                      Передача опыта молодежи — наставничество                      Устранение отрицательных стимулов                      Психологическое поощрение                      Единый статус работников                      Центры психологической помощи и разгрузки                      Политика «открытых дверей»                      Комиссии по трудовым спорам</p>

Это связано с тем, что воспитание и обучение как методы мотивирования людей приводят к тому, что члены организации сами проявляют заинтересованное участие в делах ор-

ганизации, осуществляя необходимые действия, не дожидаясь или же вообще не получая соответствующего стимулирующего воздействия.

Стимулирование как способ мотивации работника состоит в целенаправленном воздействии на его поведение посредством влияния на условия жизнедеятельности, используя мотивы. В широком смысле слова стимулирование - это совокупность требований и соответствующая им система поощрений и наказаний. Стимулирование труда рассматривается как внешнее побуждение, элемент трудовой ситуации, влияющий на поведение человека в сфере труда. В широком смысле стимулирование - это поощрение лучших, наказание худших, продвижение по службе наиболее знающих и перевод на другое место некомпетентных. Цель стимулирования - не вообще побудить человека работать, а побудить его делать лучше или больше того, что обусловлено трудовыми отношениями. Методы стимулирования в зависимости от области воздействия делятся на экономические и неэкономические (рисунок 2) [4].



Рисунок 2 - Области стимулирования персонала организации

Процесс использования различных стимулов для мотивирования персонала, называемый процессом стимулирования, имеет различные формы. В практике управления одной из самых распространенных его форм является материальное стимулирование, играющее основополагающую роль в мотивации. Несмотря на то, что роль данного процесса стимулирования велика, но без учета других факторов воздействие на персонал не достигает своих целей.

Оно должно сочетаться с социально-психологическими и организационно-

административными факторами: признанием коллектива, участием в принятии управленческих решений, властью, привилегиями, интересной работой, продвижением по службе, комфортными условиями труда и т.д. Классификация процессов стимулирования работников представлена на рисунок 3.

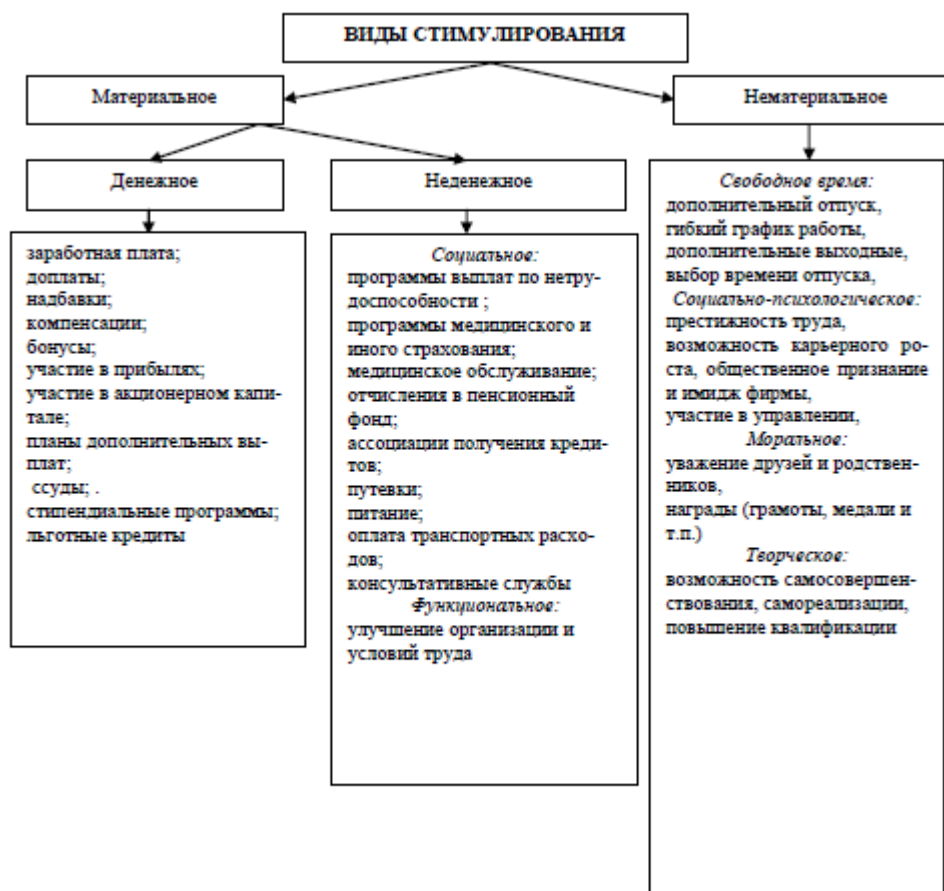


Рисунок 3 - Виды стимулирования персонала организации

### Выводы

Виды стимулирования могут классифицироваться по разным признакам. Так, материальное стимулирование может быть классифицировано по признаку значимости на основное и дополнительное. К основному виду относятся:

- базовый уровень оплаты труда с учетом надбавки и компенсации за особые условия труда и т.д.;
- премиальная часть, зависящая от личного трудового вклада и результатов деятельности работника;
- стимулирующая часть, зависящая от участия в капитале, в прибыли и в доходах. Дополнительное стимулирование включает:
  - оплату за неотработанное время (отпуска, перерывы, праздники, больничные);
  - планы обеспечения (пенсионный, социальный, страхование нетрудоспособности);
  - программы страхования (медицинские, расходы на госпитализацию, стоматологические, жизни, несчастных случаев);
  - обслуживание работников (помощь в образовании, программы отдыха, организация питания).



## Список литературных источников

- 1 Pryazhnikov, N.S. Motivatsiya trudovoy deyatelnosti [Tekst] / Pryazhnikov, N.S. - M.: Akademiya, 2018. - 368s.
- 2 Richi, SH., Martin, P. Upravleniye motivatsiyey [Tekst]: Uchebn. posobiye dlya vuzov / Per. s angl.: pod red. Baklimova. - M.: YUNITI-DANA, 2020. S. 399.
- 3 Solomanidina, T., Solomanidina, L. Chego zhдут kompanii ot svoikh rabotnikov [Tekst] / Solomanidina T., Solomanidina L. // Normirovaniye i oplata truda v promyshlennosti, 2020, №2, - S. 25.
- 4 Solomanidina, T.O., Solomanidin, V.G. Motivatsiya trudovoy deyatelnosti personala [Tekst] / Solomanidina T.O., Solomanidin V.G. - M.: YUNIDI-DANA, 2019. - 312 s.

МРНТИ 06.39.41

С.В. Демьянченко, экономический факультет, 7М04128 HR Менеджмент<sup>1</sup>,  
<sup>1</sup>Костанайский инженерно-экономический университет им. М. Дулатова  
110007, Костанай, Казахстан

### Анализ управления потенциалом сотрудника в организации

**Түйіндеме:** Мақалада ұйым қызметкерлерін басқару және олардың әлеуеті қарастырылып, ұйымды тиімді басқаруға қажетті механизм ретінде ұйымның проблемалары қарастырылады. Менеджер, басшы, басшы сияқты ұғымдардың ұқсастықтары мен айырмашылықтары ашылады

**Аннотация:** В статье рассматриваются управление сотрудников организации и их потенциал, рассматриваются проблемы организации как механизма необходимого для эффективного управления организацией. Выявлены сходства и различия таких понятий как менеджер, руководитель, лидер

**Abstract:** The article examines the management of the organization's employees and their potential, and examines the problems of the organization as a mechanism necessary for the effective management of the organization. The similarities and differences of such concepts as manager, leader, leader are revealed

**Түйін сөздер:** Ұйымдастыру, басқару, персонал, потенциал, компания, сапа

**Ключевые слова:** Организация, управление, кадры, потенциал, компания, качество

**Key words:** Organization, management, personnel, potential, company, quality

### Введение

Для достижения текущих и перспективных целей организации необходимо тщательно анализировать ее кадровый потенциал. Важно определить, насколько квалифицированными являются кадры для выполнения текущих задач и какова их пригодность для будущих задач предприятия.

Также важно учитывать возможности развития персонала. При анализе кадрового потенциала используются различные критерии и показатели.

Оценка персонала может быть проведена с учетом текущих задач, чтобы определить их адекватность, а также с учетом будущих задач, чтобы определить, соответствует ли персонал новому видению организации.

### Объект и методика исследований

Общий уровень укомплектованности кадрами для существования и развития организации следует рассматривать как кадровый потенциал.

В данной связи Ли Якокка принял решение уволить 33 из 35 топ-менеджеров компании Chrysler за три года. Причиной такого шага стало несоответствие этих менеджеров новому имиджу компании, новым условиям организации труда и управления. При принятии решения учитывался как предыдущий опыт работы сотрудников, так и их потенциал для приобретения новых навыков в области организации труда и лидерства.

Организация может считать свой кадровый потенциал достаточным, если у нее есть ключевые специалисты для каждого направления деятельности и их команда обладает достаточным групповым потенциалом для успешного решения задач.

Однако, если в организации отсутствует персонал с необходимыми качествами хотя бы в одной области, это может подвергнуть сомнению возможность достижения успеха всей организации.

Уникальность потенциала каждого сотрудника и группы требует индивидуального анализа с учетом специфики задач и требований, вытекающих из них.

Для анализа кадрового потенциала необходимо иметь объективные критерии для оценки соответствия персонала задачам организации. В противном случае, анализ теряет актуальность и становится простым учетом.

Командная работа требует грамотного распределения ролей и развития коммуникативных навыков у сотрудников. Она также должна быть включена в реализацию стратегии программы.

Организационный потенциал включает в себя потенциал ключевых специалистов, менеджеров, групп и коммуникативный потенциал, связанный с межгрупповой коммуникацией.

#### **Результаты исследований**

Обучение, повышение квалификации и переподготовка персонала могут быть также необходимы. В таких ситуациях определяются требования к работникам, которые способны реализовать стратегию. Проводится анализ содержания работы и прогнозируется профессия для всех или хотя бы ключевых должностей. Затем эти требования сравниваются с качествами работников, уже занимающих эти должности. Создается подпрограмма, которая направлена на обеспечение стратегии развития организации кадрами всех необходимых уровней и качеств.

Важно понять, способен ли персонал организации удовлетворить ее потребности в развитии в рамках анализа трудового (кадрового) потенциала. Начинаем с определения стратегических целей и стратегии развития. Затем мы сравниваем эти потребности с текущими качествами персонала. Для этого проводится сравнение характеристик работников, включая их профессиональные и личностные качества, которые необходимы для достижения перспективных целей. Определяем степень сходства на основе параметризованных и персонализированных расхождений (возможно, частичное совпадение существует), а также источники удовлетворения потребности.

Важно обратить внимание на возможность перемещения работников с разными профессиональными потребностями или формирования кадрового резерва. Необходимые сотрудники могут уже существовать на рынке труда и их можно привлечь или отобрать для работы. В таком случае придется адаптировать стратегию развития компании. Кадровая политика должна соответствовать различным видам стратегии развития предприятия. Для достижения целей организации можно рассмотреть такие варианты, как реорганизация, реструктуризация или развитие на внутреннем рынке. Между предприятиями возможна взаимная конкуренция, которую можно рассматривать как стратегию, основанную на динамике ценовой конкуренции[1]

#### **Вывод**

В потенциал организации включаются в качестве компонентов потенциалы ключевых специалистов, руководителей, групп и коммуникативный потенциал межгруппового взаимо-

действия. Наличие возможно более объективных критериев для оценки адекватности персонала задачам организации — неперемное условие анализа кадрового потенциала, в противном случае он теряет целесообразность, переходит на рельсы «учета ради учета». По существу, анализ кадрового потенциала — перманентная задача службы Управления персоналом.

### Список литературных источников

1 Belkin, V.N., Belkina, N.A. Organizatsionny kapital predpriatia / V.N. Belkin, N.A. Belkina // Ekonomika regiona. 2019. T. 12. № 3. – 826-838

МРНТИ 06.52.13

**А.Б. Тулендин, магистрант 2-го курса, ОП 7М04120 Экономика,  
Д.С. Ахметов, научный руководитель, доктор Ph.D.,  
ассоциированный профессор  
Костанайский инженерно-экономический университет им. М. Дулатова  
110007, г. Костанай, Казахстан**

### Глобализация как фактор и условие экономического роста

**Түйіндеме:** Мақалада экономикалық жаһандану құбылысы жан-жақты қарастырылған – экономикалық өсуге әсері, ұлттық экономикаларға әсері, жаһандану әртүрлі елдердің ұлттық экономикаларын жақындастыратын фактор ретінде және басқа да маңызды аспектілер.

**Аннотация:** В статье полно рассмотрено явление экономической глобализации с многих позиций – влияние на экономический рост, влияние на национальные экономики, глобализация в качестве фактора, сближающего национальные экономики различных стран и другие немаловажные аспекты.

**Abstract:** In article the phenomenon of economic globalization from many positions – influence on economic growth, influence on national economies, globalization as the factor which is pulling together national economies of the various countries and other important aspects is full considered.

**Түйін сөздер:** Жаһандану, әртүрлі аспектілері, жаһанданудың әсері, жаһандану факторлары.

**Ключевые слова:** Глобализация, различные аспекты, влияние глобализации, факторы глобализации.

**Key words:** Keywords: Globalization, various aspects, globalization influence, globalization factors.

### Введение

Влияние глобализации на экономику всех стран носит многоаспектный характер. Она затрагивает производство товаров и услуг, использование рабочей силы, инвестиции в «физический» и человеческий капитал, технологии и их распространение из одних стран в другие, что отражается на эффективности производства, производительности труда и конкурентоспособности.

В процессе структурных глобальных трансформаций, которые постепенно распространяются на мировое экономическое пространство, преимущество получают отрасли обрабатывающей промышленности и сферы услуг. Сюда же осуществляется перелив капитала и квалифицированной рабочей силы. Вместе с тем другие отрасли ощущают острый дефицит факторов производства, усиливается их депрессивное состояние (например, угольная промышленность).

Еще одним следствием структурных глобальных изменений становится процесс деиндустриализации, который начался еще в 1970-е годы. В настоящее время положительным проявлением деиндустриализации является развитие сервисной экономики, ноосферизация производств, возникновение космических технологий, постепенный переход к неэкономике,

постэкономическим формам общества. Отрицательный аспект деиндустриализации состоит в угрозе возвращения к устаревшим, традиционным, архаическим структурам хозяйства в ряде развивающихся стран и в переходных экономиках вследствие их недостаточной конкурентоспособности и слабости ресурсной базы экономического развития.

Следовательно, при неопровержимых преимуществах глобализации надлежит учитывать ее неоднозначность, разнонаправленность влияния на различные группы стран и отраслей современного производства.

#### **Объект и методика**

Объектом исследования выступают национальные экономические системы.

В процессе научного исследования были использованы общие методы исследования:

- общелогические методы (анализ, синтез, сравнение, абстрагирование, обобщение);
- методы эмпирического исследования (наблюдение, описание, измерение и эксперимент);
- методы теоретического исследования (мысленный эксперимент, идеализация, формализация).

#### **Результаты исследований**

Тенденции глобализации достаточно четко проявились в системной эволюции основных факторов существования и функционирования национальных экономических систем. Усиливается взаимная зависимость различных национальных экономик в реальном секторе. В условиях нарастающей либерализации рынков интенсифицируется международное перемещение материальных, технологических и интеллектуальных ресурсов, все больше индустриализируется структура мировой торговли. Мировой торговый обмен в современных условиях отражает уже не только разделение труда между странами, но и распределение производственных функций внутри транснациональных концернов, выходящее за национальные границы. Интенсивное развитие научно-технического и производственно-инвестиционного сотрудничества ведет к смещению границ обмена товарами и услугами на новый рубеж - к международному корпоративному обмену.

Под влиянием этого процесса происходит производственно-технологическое сближение национальных экономик, в том числе и по организационно-управленческой линии. Чрезвычайно высокие темпы роста прямых иностранных инвестиций, намного превосходящие темпы роста мировой торговли, играют ключевую роль в трансферте технологий, промышленной реструктуризации, образовании глобальных предприятий, что оказывает непосредственное воздействие на национальную экономику [1]. Новые технологии являются одной из движущих сил глобализации, которая, усиливая конкуренцию, стимулирует их дальнейшее развитие и распространение среди стран. В результате глобализации происходит рост торговли услугами, включая финансовые, юридические, управленческие, информационные и прочие, которые превращаются в основной фактор международных торговых отношений. Если в 1990 г. с экспортом услуг было связано менее 1/3 прямых иностранных инвестиций, то к 2000 г. эта доля возросла до 50%, причем интеллектуальный капитал стал наиболее важным товаром на мировом рынке.

Нормальная рыночная среда предполагает полную реализацию всех аспектов финансового капитала, следовательно, разрешение противоречия между рынком и государством опирается на формирование системы экономических и государственных институтов, структур, воспроизводственных механизмов. Именно системность трансформирует связь рынка и государства в конвергентные отношения финансового капитала и государства, которые должны быть присущи как мировому, так и национальному уровню, т.е. должны иметь и внешнюю, и внутреннюю сторону. Именно в рамках общего приоритета мировой экономики по отношению к национальной в части финансового контура национальная экономика имеет приоритет по отношению к мировой.

Сила экономической глобализации, еще достаточно молодого явления, рождает новое

качество общественных отношений. Внутренняя национальная политика закономерно становится частью международной экономической жизни. В многополярном экономическом пространстве становится труднее гармонизировать экономические интересы. Национальная экономика становится перед необходимостью поиска компромисса и возможности адаптации к новым экономическим условиям. В связи с этим можно увидеть процесс экономической универсализации, осуществляемой под действием процесса глобализации в странах СНГ, испытывающих трудности в виду существенных различий в системе налогообложения. Основное препятствие для нормального функционирования международных ФПГ в рамках СНГ создает отсутствие согласованного решения о применении единых принципов исчисления и взимания НДС и косвенных налогов. Реалии экономической жизни требуют перехода на единые принципы формирования системы налогообложения [2].

Развитие товарообмена происходит одновременно с формированием крупномасштабных экономических пространств в рамках отдельных регионов. В последнее время усилилась тенденция к унификации условий хозяйствования в рамках этих пространств, вплоть до введения единой валюты (введение евро в 11 странах ЕС с 1999 г., планы превращения доллара США в национальную валюту некоторых стран Латинской Америки).

Большинство современных сценариев развития мировой экономики исходит из того, что либерализация международных экономических отношений должна, в конечном счете, привести к формированию однородного глобального рыночного пространства, функционирующего по единым законам, с использованием либо единого платежного средства, либо обратимых взаимозаменяемых платежных средств, эмитируемых различными, не обязательно официальными, институтами. Предполагается, что устранение межнациональных барьеров, обусловленных государственным регулированием экономики, позволит повысить эффективность конкуренции и обеспечить совокупный экономический выигрыш за счет свободного перемещения капитала и рабочей силы.

В то же время, упускается из виду, что мобильность капитала и мобильность рабочей силы - принципиально различные явления. Капитал, воплощенный во всеобщем эквиваленте - деньгах - безразличен к внешней среде своей деятельности, и движение его при отсутствии административных препятствий определяется единственным критерием - нормой прибыли. Мотивация работников более сложна, и экономическая рациональность лишь одна из ее составляющих. Важным фактором этой мотивации представляется наличие благоприятной природной, социальной и духовной среды обитания. Поэтому даже в рамках национальных экономик гибкость рынка труда существенно отстает от гибкости прочих рынков. Дополнительными препятствиями на пути международных миграций являются языковые и социокультурные барьеры. Но поскольку такие миграции все же происходят, их направление определяется культурными и психологическими факторами не в меньшей степени, чем соображениями экономической рациональности. В то же время, по мнению В. Соколова, мобильность населения мира в целом возрастает вследствие унификации жизненных стандартов, возросшей информированности, утверждения новых норм межгосударственных отношений, космополитизации и гуманизации воспитания. Усиливающаяся индивидуализация ведет к росту критического отношения к традиционным групповым стереотипам поведения, следствием чего является повышение значения экономической составляющей в поведении людей.

Остаются также не поддающиеся унификации факторы (природно-климатические различия, расстояния); усиливается предпочтение общего качества жизни (в это понятие включена благоприятная жизненная среда) по сравнению с чисто материальным преуспеванием, склонность к самостоятельному выбору убеждений, ценностей и соответствующего им образа жизни. Но наряду с утратой значения традиционных различий между нациями, устойчивыми привычками и застарелыми предрассудками формируются новые религиозные и цивилизационные общины, не занимающие четко установленных территорий, но диктующие

своим приверженцам определенный образ поведения, создавая предпосылки для нерационального (с точки зрения классической экономической теории) поведения при выборе места жительства и рода занятий.

Следует отметить, что глобализация оказывает большое определяющее влияние на трансформацию экономической системы: затрагивает производство товаров и услуг, использование рабочей силы, инвестиции в «физический» и человеческий капитал, темпы роста прямых иностранных инвестиций, технологии и их распространение из одних стран в другие, технологические инновации. Все это, в конечном счете, отражается на эффективности производства, производительности труда и конкурентоспособности отдельных субъектов и уровней хозяйствования (от микроэкономического до мегаэкономического) [3].

Отраслевые параметры глобализации определяются соотношением объемов встречной внутриотраслевой торговли к мировому производству отрасли, соответствующим показателем в сфере инвестиций, также коэффициентом специализации отрасли, рассчитанным по соотношению национальных и международных экспортных квот отрасли. Наконец, глобализация на уровне компании зависит от того, насколько она диверсифицировала свои поступления и разместила свои активы в различных странах с целью увеличения экспорта товаров и услуг и использования местных преимуществ, связанных с более широким доступом к природным ресурсам и относительно дешевой рабочей силе. Степень глобализации компании не в последнюю очередь зависит от таких показателей, как международное размещение поступлений от продаж и главных активов, внутрифирменная торговля и соответствующие технологические трансферты.

Общими предпосылками глобализации компаний, как, впрочем, и глобализации в целом, являются компьютерные и коммуникационные технологии, которые дают возможность увеличивать обмен идеями и информацией между различными странами, расширять знания потребителей об иностранных товарах, существенно удешевлять услуги, координировать производство и общие цели в мировом масштабе, когда компании находятся в различных частях мира, но вырабатывают один и тот же конечный продукт. Кабельные системы в Европе и Азии дают возможность фирмам во многих странах синхронно формировать региональный, а иногда и глобальный спрос [4].

Взаимосвязь мирового и национального начал хозяйственной жизни в последние десятилетия оказалась настолько существенной, что Дж. Нэсбитт среди важнейших тенденций, характеризующих складывающуюся глобальную цивилизацию, выделил наряду с переходом от индустриального общества, к информационному, от форсированной технологии, к «высокомучеловеческому элементу» и переход от главенствующей роли национальной экономики (макроуровень), к экономике мировой (мегауровень) В связи с этим, глобализация хозяйственных процессов, характерная для постиндустриальной цивилизации, требует перестройки всей системы социально-экономических отношений под углом зрения этого кардинального обстоятельства.

### **Выводы**

Вызовы глобализации требуют от национальной экономики высокой конкурентоспособности совокупного государственного потенциала, способного обеспечить наиболее эффективное функционирование всех звеньев национальной экономики на микро-, мезо- и макроуровне с учетом задач, которые ставят перед различными звеньями и субъектами любой национальной экономики происходящие в современном мире процессы.

Процессы глобализации в современных условиях усиливают экономическую дифференциацию и неравенство, узаконивая неэквивалентный обмен, закрепляя подчиненное положение стран экономического арьергарда. На протяжении многих лет происходит перемещение трудоемких производств в страны с относительно дешевой рабочей силой на фоне расширения импорта товаров, производимых в странах экономического ядра периферийными государствами. Это существенно сдерживает развитие отечественного производства, транс-

формирует структуру потребления и производства. В отраслевой структуре стран периферии формируются новые виды производств, ориентированные на потребности экономически развитых стран.

Таким образом, формирующиеся мирохозяйственные отношения в значительной степени определяют направленность и характер экономических, технологических и структурных сдвигов в отраслевых пропорциях стран периферии, зависящих от особенностей развития стран ядра. С одной стороны, интернационализация традиционного потребления через механизмы импорта формировала предпосылки промышленного роста.

Если на первых этапах спрос на западные товары формировала только состоятельная элита, то расширение международной торговли существенно трансформировало традиционную структуру потребления, изменив потребительские стандарты и менее обеспеченных слоев населения.

С другой стороны, для основной массы населения западные стандарты потребления остаются все-таки недоступными.

В результате дискуссий, по поводу механизмов взаимодействия стран «периферии» со странами «ядра», выработаны две противоположные стратегии.

Во-первых, стратегия внешней ориентации, при которой существуют открытые рынки и механизмы содействия экспорту.

Во-вторых, внутренняя ориентация, или модель развития путем замещения импорта, когда устанавливаются барьеры для внешней торговли и создаются условия для развития отечественной промышленности для удовлетворения потребностей внутреннего рынка.

### **Список литературных источников**

1 Intriligeytor, M.D. Globalizatsiya kak istochnik mezhdunarodnykh konfliktov i obostreniya konkurentsii [Tekst] / Intriligeytor M.D. // Problemy teorii i praktiki upravleniya. 2020, №2.- S.13-15.

2 Utkin, E.A., Eskindarov, M.A. Finansovo-promyshlennyye gruppy [Tekst] / Utkin E.A., Eskindarov M.A. - М., 2018. - S.196-197.

3 Sokolov, V. Kontury budushchego mira: natsii, regiony, transnatsional'nyye obshchnosti [Tekst] / Sokolov V. // Mirovaya ekonomika i mezhdunarodnyye otnosheniya. 2021, № 3. - S.23-25.

4 Pivovarova, M.L. Ekonomicheskaya teoriya: mikro-, makro- i megaurovni [Tekst] / Pivovarova M.L. // Soderzhaniye, logika i struktura sovremennoy ekonomicheskoy teorii. 2020, №4. – S. 14-17.

**МРНТИ 06.77.59**

**И.С. Малюженко, магистрант 2-го курса, ОП 7М04128 HR Менеджмент<sup>1</sup>,  
Д.С. Ахметов, научный руководитель, доктор Ph.D,  
ассоциированный профессор<sup>1</sup>**

**<sup>1</sup>Костанайский инженерно-экономический университет им. М. Дулатова  
110007, г. Костанай, Казахстан**

### **Система обучения персонала в организации**

**Түйіндеме:** Ұйым персоналын дамытудың негізгі элементі және ең маңызды буыны оқыту болып табылады. Персоналды дамыту жүйесі келесі элементтерді қамтиды: кәсіптік даярлау, ротациялау, ұйым персоналдың мансаптық жоспарлауы, өкілеттіктерді беру, персоналды қайта даярлау және біліктілігін

арттыру.

**Аннотация:** Основным элементом и важнейшим звеном развития персонала организации является обучение. Система развития персонала включает в себя следующие элементы: профессиональное обучение, ротацию, планирование карьеры персонала организации, делегирование полномочий, переподготовку и повышение квалификации кадров.

**Abstract:** The main element and most important link in the development of an organization's personnel is training. The personnel development system includes the following elements: professional training, rotation, career planning of the organization's personnel, delegation of authority, retraining and advanced training of personnel.

**Түйін сөздер:** талдау, білім беру технологиялары, кадрларды дайындау, ұйымдық кадрлар, оқыту, корпоративтік жүйе, оқыту моделі.

**Ключевые слова:** анализ, образовательные технологии, подготовка кадров, персонал организации, обучение, корпоративная система, модель обучения.

**Key words:** analysis, educational technologies, personnel training, organizational personnel, training, corporate system, training model.

## **Введение**

На современном этапе наиболее актуальной проблемой развития экономики является нехватка квалифицированных кадров. Одной из ключевых причин такого положения является тот факт, что большинство современных организаций не обращает должного внимания на комплекс мероприятий, связанных с развитием своего персонала. Стоит отметить, что развитие персонала организации представляет собой систематический и целенаправленный процесс подготовки кадров к выполнению новых производственных и организационных функций и решению ранее неизвестных задач, а также к занятию новых должностей. Основными целями развития персонала являются: повышение потенциала сотрудников для выполнения задач в интересах организации; снижение текучести кадров, а также повышение производительности и эффективности труда [1].

Стоит отметить, что система развития персонала включает в себя следующие элементы: профессиональное обучение, ротацию, планирование карьеры персонала организации, делегирование полномочий, переподготовку и повышение квалификации кадров. На наш взгляд, основным элементом и важнейшим звеном развития персонала организации является обучение.

В числе основных видов обучения выделяют: повышение квалификации кадров - это обучение, целью которого является совершенствование умений, навыков и знаний; подготовка кадров - это планомерное обучение, подразумевающее выпуск высококвалифицированных кадров для всех видов человеческой деятельности; переподготовка кадров - это обучение, целью которого является приобретение человеком новых знаний, умений и навыков из-за овладения какой-либо новой профессией.

### **Объект и методика**

Объектом исследования выступает система обучения персонала в организации.

В процессе научного исследования были использованы организационные методы исследования, которые включают:

- сравнительный метод (сопоставление и т.д.);
- лонгитюдный метод (многократные обследования одних и тех же показателей на протяжении длительного периода времени);
- комплексный метод (один объект изучается разными средствами и с точки зрения разных наук).

Исследования такого рода позволяют устанавливать связи и взаимозависимости между явлениями разного типа.

К этой группе относятся методы, применяемые практически во всех науках: анализ, синтез, экстраполяция и отбор.

Эти методы направлены на теоретическое изучение материала, литературных источников (изучение и анализ литературы и документов, обобщение).



## **Результаты исследований**

Процесс обучения сопровождает человека всю сознательную жизнь, начиная с самых первых впечатлений новорожденного до глубокой старости. Первые ступени обучения проходят в школах, колледжах, лицеях. Вторичные ступени обучения происходят в вузах, факультетах повышения квалификации, переподготовки кадров.

Обучение персонала, являясь составной частью процесса управления человеческими ресурсами, необходимо для получения знаний, навыков, опыта новыми и действующими кадрами для успешного осуществления выполняемой работы [2].

Корпоративная система обучения и развития должна:

- основываться на стратегических потребностях, бизнес-планах и должностных требованиях;

- выстраиваться по принципу приоритетности выявленных потребностей в обучении различных групп персонала, основанных на анализе расхождений между предъявляемыми к работникам требованиями и существующим уровнем компетентности;

- использовать весь арсенал средств и способов обучения исходя из экономической и методологической целесообразности их применения.

Управление обучением подчиненных является одним из направлений деятельности управленцев (менеджеров). Организация процесса обучения персонала основывается на модели обучения, состоящей из циклов, характерных для проектных работ, но модифицированной к процессу обучения, применимая в качестве базисной платформы для работы как работниками сферы образования в целом, так и управленцами (менеджерами)

Модель обучения персонала организации предусматривает выполнение работ по следующим основным этапам [3]:

Этап 1. Определение потребностей в обучении. Определение потребностей в обучении продиктовано необходимостью достижения общих производственных целей и задач и проводимой политикой организации в планировании управления кадрами. Определяется потребность в обучении конкретных групп работников различных подразделений после проведения консультаций с руководителями отдельных направлений деятельности. В рамках данного этапа составляется прогноз ожидаемого результата от влияния обучения на выполнение организацией производственных задач.

Этап 2. Проведение анализа потребностей в обучении работников отделов и подразделений.

Анализ текущей ситуации (включая критические ситуации) в работе отдела или подразделения позволяет определить необходимость проведения обучения по конкретным направлениям работы.

Без сомнения, целесообразно учитывать также и видение, непосредственно, самих работников по вопросу предполагаемого обучения. Однако следует принимать решения с учетом оценки потенциальных способностей работников не по первым впечатлениям, а на основе анализа эффективности выполнения работником целей и задач.

Этап 3. Распределение ресурсов.

Реализация процесса обучения предполагает наличие достаточных ресурсов для решения поставленной задачи. Для проведения кадровой политики предприятия в области обучения необходимо обеспечение финансовыми ресурсами. Размер средств, выделяемых на обучение в зависимости от выбора методов и видов обучения, обозначается суммами, которые необходимы для покрытия расходов по обучению, имея временные рамки.

Время, необходимое для проведения обучения, является одним из важнейших необходимых ресурсов. Перед менеджером стоит задача руководства процессом обучения по всему периоду проведения обучения, начиная от подготовки работников, контроля процесса обучения, проверки результатов и эффективности проведения обучения. Поэтому важность времени как фактора эффективности обучения, играет значительную роль в организации всего

процесса обучения кадрового потенциала. Необходимо планировать проведение мероприятий с целью эффективного использования рабочего времени, составляя рабочее расписание с указанием временной составляющей процесса обучения.

Вложение финансовых средств в обучение персонала выгодно для организации с точки зрения вложения капиталов, а не с точки зрения потери невозвратных затрат. Вложения в человеческий капитал, по мнению Г.С. Беккера, является инвестиционным проектом, наряду с другими инвестиционными проектами [4].

Этап 4. Составление учебной программы.

Составление программ обучения возлагается на квалифицированных специалистов по обучению на основе изучения потребностей обучения отдельных работников или групп сотрудников. Общее руководство процессом обучения возложено на руководителя направления по персоналу. Требования к работнику, составляющему программу обучения персонала, включают наличие определенных знаний, навыков и опыта для отбора и приема на работу. Важными факторами отбора и приема на работу являются данные, полученные при собеседовании, отчетах и других источниках информации, посредством которых возможен анализ потребностей сотрудника в обучении.

Этап 5. Реализация учебной программы.

Этап 6. Обоснование обучения.

Этап 7. Оценка эффективности процесса обучения.

Таким образом, основными функциями системы обучения персонала являются:

- преодоление разрыва между текущими навыками сотрудников и необходимыми квалификационными требованиями;
- построение корпоративной культуры;
- решение целей и задач предприятия на основе применения метода обучения персонала;
- мотивация производственной деятельности персонала методом обучения.

Программы обучения отдельных категорий работников в рамках внутрифирменного обучения должны быть составлены в соответствии с целями и стратегией предприятия и должны составляться на основе анализа профессиональной деятельности работников по выполнению производственных функций, определяя знания, умения и навыки успешного выполнения поставленных профессиональных задач.

Решаемые задачи системы обучения персонала на основе внутрифирменного обучения можно подразделить на [2]:

- стратегические;
- исследовательские;
- методические;
- организационные.

Формулирование стратегических задач возложено на руководителей подразделений совместно с вышестоящим руководством, которые определяют общий план деятельности по обучению персонала на основе определения целей компании в ближайшей и долгосрочной перспективе; определяют необходимые требования к квалификации сотрудников для реализации поставленных целей и задач; определяют необходимость проведения мер по овладению знаниями, умениями которых не хватает сотрудникам; уточняют мероприятия, которые необходимо провести для подготовки персонала до необходимого уровня соответствия поставленным целям и задачам. Обучение представляет собой сложный процесс, так как в процессе обучения должны быть найдены новые подходы решения управленческих задач, повышения производительности труда, качества выполнения производственных задач, высоких требований соответствия персонала, выстраивая систему приоритетов развития всей компании и отдельных подразделений.

Современная практика проведения обучения персонала предполагает сокращенный

теоретический курс в форме лекций. Упор делается на методы активного обучения в форме деловых игр, групповых обсуждений, разбора опыта деятельности компаний. При этом уделяется большое внимание практической отработке изучаемого материала, закреплению навыков обучаемых [4].

В настоящее время системы обучения персонала подразделяются на два типа: поддерживающие и инновационные [3].

Поддерживающий тип обучения представляет собой процесс и, одновременно, результат образовательной деятельности, направленной на воспроизводство и поддержание существующей культуры, социальной системы, социального опыта, являясь традиционным.

Инновационный путь обучения - это путь, связанный с внесением инновационных изменений в существующую культуру и социальную среду. Инновационное обучение связано с поиском творческих решений и поиску новых путей решения проблем и задач на основе обогащения имеющегося опыта. В современных условиях динамично развивающегося рынка необходимо становление организации на инновационный путь обучения, поскольку инновационность является не только признаком обучения, но и достижения социально-значимых результатов.

Система организации обучения в организации преследует следующие основные цели [3]:

- подготовка к достижению вновь принятых к выполнению функций;
- повышение квалификации кадров;
- подготовка кадров к продвижению по служебной лестнице;
- закрепление в компании высококвалифицированных специалистов, которые являются «ядром» ее кадрового потенциала.

Среди современных моделей инновационного обучения выделяют:

- обучение как организация систематической исследовательской деятельности;
- обучение как организация в форме учебноигровой моделирующей деятельности;
- обучение как организация коммуникативнодиалоговой деятельности в форме диалога, обмена мнениями, творческой дискуссии.

Реализация предлагаемых моделей инновационного обучения предполагает, что слушатель занимает инициативную субъективную позицию, а преподаватель играет роль помощника обучаемого в поиске решения поставленных целей и задач путем расширения и освоения нового переживаемого опыта.

Современные образовательные технологии обучения имеют достаточный спектр методов обучения, таких как: метод обучения действием, технология модульного обучения, метод конкретных ситуаций, корпоративный тренинг, дистанционное образование и другие.

В таблице 1 представлены методы обучения чаще всего встречающиеся в отечественной практике, а также достоинства и недостатки каждого из представленных методов.

Таблица 1 - Сравнительная характеристика современных методов обучения персонала

Наименование метода	Характеристика метода	Достоинства	Недостатки
Модульное обучение	Метод заключается в разбивке материала на отдельные, самостоятельные части (модули) какой-либо системы знаний.	- гибкость; - избирательность; - возможность менять последовательность модулей.	- утрата целостности восприятия материала; - снижение логической связности блоков знания.
Дистанционное обучение	Использование телекоммуникационных средств для обучения на существенном расстоянии между преподавателем и обучающимся.	- вовлечение в процесс обучения большего числа сотрудников; - обучение на рабочем месте; - выбор удобного времени для обучения; - нет необходимости содержать штат лекторов.	необходим высокий уровень технической оснащенности учебного процесса; отсутствие личного контакта с преподавателем может снизить учебную мотивацию слушателя.

Наставничество	Индивидуальное или коллективное шефство опытных сотрудников организации над вновь пришедшими молодыми кадрами, оказывающее помощь их адаптации и профессиональному совершенствованию.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- адаптация вновь принятых кадров осуществляется более эффективно;</li> <li>- повышается их мотивация к освоению профессиональной деятельности;</li> <li>- совершенствуется квалификация наставников.</li> </ul>	- ограниченность возможности подбора наставников связи с высокими требованиями к профессиональным, личностным и коммуникативным качествам наставника.
Рабочие группы(РГ)	РГ разрабатывает алгоритм действий для эффективного решения поставленной задачи, а также определяет сроки ее реализации.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- развитие самостоятельно сотрудников;</li> <li>- формирование у сотрудников навыка принятия решения;</li> <li>- повышение мотивации сотрудников за счет их осознания степени своего влияния на ситуацию внутри организации.</li> </ul>	разочарование в случае безосновательного неприятия руководством предложений группы, что может вызвать негативный деловой настрой.
Обучение методом «Shadowing»	Сотруднику компания предоставляет возможность побыть «тенью» действующего руководителя. Сотрудник наблюдает и фиксирует моменты, в течение всего времени работы.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- простота и экономичность;</li> <li>- быстрота процесса адаптации сотрудника к новому виду деятельности;</li> <li>- совершенствование имиджа компании благодаря демонстрации активной позиции по развитию персонала.</li> </ul>	- наблюдающий сотрудник может отвлекать действующего руководителя от своих должностных обязанностей.
Обучение методом «Secondment»	Временная командировка сотрудника в другую организацию либо подразделение, с целью приобретения новых знаний и умений.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- усиление сплоченности персонала;</li> <li>- улучшение коммуникативных навыков.</li> </ul>	- возможно возникновение стрессовых состояний в связи с затруднениями личного и делового характера на новом трудовом посту.
Обучение методом «Buddying»	За специалистом закрепляется партнер, задача которого заключается в предоставлении постоянной обратной связи о действиях и решениях того сотрудника, за кем он закреплен. Метод заключается в предоставлении информации (объективной и честной обратной связи) при выполнении задач, связанных с освоением новых навыков и с выполнением текущих профессиональных обязанностей.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- возможность сотруднику получить объективную информацию о своей работе;</li> <li>- возможность сотрудника наметить точки личного и профессионального роста, а также увидеть недостатки и исправить их;</li> <li>- возможность улучшения навыков межличностного взаимодействия.</li> </ul>	- могут возникнуть затруднения, обусловленные несовместимостью участников в личностной сфере.
Обучение действием	Подразумевается группа ключевых сотрудников компании, каждый из которых решает поставленную перед ним задачу. Здесь применяется сочетание регулярного анализа ситуации и постановка целей, продумывание шагов по их достижению с периодами реальных действий.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- развитие у менеджеров навыков принятия решений;</li> <li>- развитие навыков планирования и постановки целей;</li> <li>- возможность решать производственные задачи;</li> <li>- повышение ответственности сотрудников за разработанные действия.</li> </ul>	- совершенствование идет зачастую на основе обобщения эмпирического опыта, т.е. методом проб и ошибок.

## **Выводы**

Проведенный анализ образовательных технологий позволяет сделать вывод, что каждая из инновационных образовательных технологий имеет свои достоинства и недостатки, которые учитываются при их выборе, исходя из поставленных конкретных целей и задач обучения.

Вынесение процесса инновационного обучения за рамки традиционной системы образования это объективное явление, которое обусловлено развитием производительных сил и развитием личности индивидуума.

Обучение персонала является важным звеном системы управления персоналом, способствуя развитию организационных процессов, достижению поставленных целей и задач, что предполагает высокий уровень самоотдачи трудового потенциала при высоком уровне подготовки [5].

Высокий уровень трудового потенциала организации позволяет выстраивать систему организации производства в соответствии с современными требованиями, которые диктует рынок, повышая требования к уровню производства конкурентоспособных товаров и предоставляемых услуг.

Работники должны быть заинтересованы в перспективах работы в организации, а организация должна быть заинтересована в повышении уровня знаний и квалификации кадрового потенциала и высокого уровня отдачи от их производственной деятельности. Именно поэтому необходимо составлять перспективные планы обучения кадрового потенциала в рамках внутрифирменного обучения.

Обучение кадров является ключевым звеном системы развития персонала, так как от квалифицированных и грамотных специалистов зависит эффективность работы организации в целом. Современные компании должны в большей степени уделять внимание новейшим методам обучения персонала, направленным на его развитие и повышение квалификации.

## **Список литературных источников**

1 Pavlova, Ye.M. Sovremennyye podkhody k obucheniyu i razvitiyu personala [Tekst] / Pavlova Ye.M. // Elektronnyy nauchnyy zhurnal. - 2021, №2-2 (17). - S.27-30.

2 Bogacheva, A.M., Sokolova, Ye.L. Sistema razvitiya personala i yeye strukturnyye elementy [Tekst] / A.M. Bogacheva, Ye.L. Sokolova // Upravleniye chelovecheskimi resursami - osnova razvitiya innovatsionnoy ekonomiki. - 2020. - №6. – S.24-27.

3 Kibanov, A.YA. Upravleniye personalom v Rossii: istoriya i sovremennost' [Tekst] / A.YA. Kibanov. - M.: INFRA-M, 2021.- 220 s.

4 Kudryashov, V.S., Moseyeva, Ye.A. Osnovy formirovaniya sistemy obucheniya personala organizatsii [Tekst] / V.S. Kudryashov, Ye.A. Moseyeva // Juvenis scientia. - 2020. - №2. - 29-31.

5 Vesnin, B.P. Upravleniye personalom. Teoriya i praktika [Tekst]: uchebnik / V.R. Vesnin. - M.: TK Velbi: Prospekt, 2019. - 300 s

## Сущность, факторы и основные факторы конкурентоспособности фирмы

**Түйіндеме.** Ғылыми жұмыста кәсіпорынның бәсекеге қабілеттілігінің мәні мен негізгі ұғымдары зерттеледі, оның экономикалық негіздері ашылады, бәсекеге қабілеттіліктің жоғарылау деңгейлері, компанияның бәсекелестік деңгейіне әсер ететін әртүрлі факторлар және олардың сақталуы кәсіпорында берік позицияны қамтамасыз ететін принциптер ұсынылады.

**Аннотация.** В научной работе исследовано сущность и основные понятия конкурентоспособности фирмы, раскрыта ее экономические основы, представлены уровни повышения конкурентоспособности, приведены различные факторы, влияющие на уровень конкурентной борьбы фирмы, и принципы, соблюдение которых обеспечит твердые позиции фирмы на рынке.

**Abstract.** The scientific work explores the essence and basic concepts of a company's competitiveness, reveals its economic foundations, presents levels of increased competitiveness, presents various factors influencing the level of competition of a company, and principles, the observance of which will ensure a firm position in the market.

**Түйіндеме.** бәсеке, бәсекеге қабілеттілік, факторлар, негізгі принциптер, нарық механизмі.

**Ключевые слова:** конкуренция, конкурентоспособность, факторы, основные принципы, рыночный механизм.

**Key words:** competition, competitiveness, factors, basic principles, market mechanism.

### Введение

В современных рыночных условиях вопросы обеспечения конкурентоспособности является актуальной для фирмы всех отраслей международного хозяйства. На данный момент для реализация оптимальных результатов своей работы фирмам необходимо адаптироваться к постоянно изменяющимся условиям, которые, тоже требуют разработки инновационных концепции нужно скрупулёзное изучение экономической категории конкурентоспособности, ее особенностей и признаков. Отсутствие нужных теоретических и практических знаний сложного механизма повышения конкурентоспособности продуктов и услуг зачастую приводит к важным просчетам при определении цен, что ведет в ряде случаев к серьёзным издержкам, а иногда и к ликвидации фирмы.

В режиме неопределенной экономической системы на данный момент прослеживается чрезмерный рост цен на ту или другую продукцию, каждая фирма, продавец в частности сам продукт, вынужден бороться за предпочтения клиента. В этой ситуации интересы любого потребителя отдается продукту, который, будет как наиболее доступный как по цене, так и по качеству который на данный момент всецело и будет определяться, как конкурентный продукт или услуга.

### Объект и методика

Изучая понятие конкурентоспособности фирмы, самое главное нужно начать с содержания и сущности конкуренции. Само собой разумеется, что конкурентоспособность фирмы должна реализовываться в зависимости от достижений и целей, определенных понятием конкурентоспособности.

В рамках данной статьи конкурентоспособность объясняется как борьба между фирмами, которые имеют интерес в достижении одинаковой цели при условии нехватки ресурсов. Если эту задачу обозначить со стороны рыночной экономики, то конкуренция это борьба между фирм за получение максимальной прибыли.

Анализ существующих видов конкуренции.

Внутриотраслевая конкуренция – это борьба между фирмами, функционирующими в одной отрасли экономики, за более, лучшие условия производства и сбыта продукции, что обусловлено, разницей качества технологического оборудования фирм, уровнем квалификации кадров и технической модернизацией. Все эти основные факторы объясняет разницу себестоимости производимых товаров, а, следовательно, и прибыли фирмы. Но несмотря на данные разницы, внутриотраслевая конкуренция принуждает к уравниванию цен на рынке.

### **Результаты исследований**

В результате от социально-экономических отношений, которые сформировались в той или иной государстве, можно выделить неодинаковые типы конкуренции.

В фирмах, которые основаны на частной собственности, развиваются следующие типы конкуренции:

- конкуренция обычных товаропроизводителей;
- единоличных капиталов;
- монополия;
- отечественных капиталов;
- международных капиталов.

Чистая конкуренция, которая ведется посредством «сбивания» цен, вынуждает всех производителей следовать стандартным правилам поведения. В них отражаются те критерий общественно-нормального бизнеса, предписывающие объективные экономические законы.

Рыночная интеграция приводит к успеху в том случае, когда бизнесмен заботится о сохранности производства, расширяет его, а также снижает технические и организационные характеристики производства. Также производитель должен адаптировать наиболее оптимальные экономические методы борьбы с конкурентами, то есть:

- уменьшить качество на свои продукцию посредством роста производительности труда и уменьшения расходов производства;
- повышает торговое и после торговое обслуживание клиентов.

Из этого вытекает, что получение прибыли в условиях рыночной экономики, базируется оптимальностью использования экономических и трудовых ресурсов или соотношением полученного результата или расходов, осуществленных для его достижения. Это значит, суть рыночной конкуренции заключается в борьбе за получение наибольшей прибыли путем максимально оптимального использования экономических и трудовых ресурсов.

Степень оптимальности использования экономических ресурсов фирмой устанавливается относительно достигнутого общественном производством уровня развития производительных сил, производственных и прочих отношений, а также относительно оптимальности использования ресурсов конкурентными фирмами.

Конкурентоспособность – комплексная описание, которая может выражаться через групповые, обобщенные показатели. Главной целью оценки конкурентоспособности фирмы является определение положения фирмы на отраслевом, региональном или мировых рынках. Конкурентоспособность фирмы – это ее способность удачно бороться на рынке и получать относительно других фирм экономические выгоды.

Имеется большое количество точек зрения ученых на понятие конкурентоспособности, главное из них представлены в таблице 1.

Исследуя рассмотренные точки зрения и взгляды ученых можно прийти к итогу, что конкурентоспособность – это комплекс набора различного рода характеристик, имеющими конкурентными преимуществами при сравнении их между собой. В том числе конкурентоспособность предприятия обеспечивается тем продуктом, которым она располагает, а конкурентоспособность продукта оценивается клиентом. Но, следует отметить, что определение конкурентоспособности формируется в зависимости от уровня конкурентных отношений.

Конкурентоспособность фирмы является достаточно распространенным определением, если его сравнивать с определением «конкурентоспособность продукта».

Конкурентоспособность фирмы – совокупная числовая описание, с ее помощью расцениваются итоги деятельности фирмы в течение конкретного периода времени. Своего рода – это система элементов, используемых для описания числовой оценки конкретного вида возможности. Улучшение конкурентоспособности фирмы зависит от приобретенных им некоторых преимуществ, при сравнении их с основными, функционирующими конкурентами, а значит: инвестиционных, экономических, финансовых, правовых и т.д.

Формируя определение конкурентоспособности фирмы конкурентоспособности товара, получается, что тот или иной подход, совершенный как на оперативном, так и на тактическом уровне менеджмента, обеспечивает принятие управленческих решений, которые собирают неблагоприятную ситуацию и снижает расходы, которые могут произойти.

Другими словами, долгосрочная конкурентоспособность очевидна, если имеются у фирмы конкурентные преимущества, которые рассматриваются как на длительную перспективу, одна из которых – это запасной набор стратегий конкурентоспособности фирмы.

Таблица 1 – Точки зрения авторов на определение конкурентоспособности фирмы

Автор (источник)	Рассмотрение конкурентоспособности с позиции клиентов	Конкурентоспособность промпредприятия рентабельность продукта	Сравнение продуктов между собой	Конкурентоспособность определяется при сравнении продуктов между собой	Возможность противостоять другими продуктами на рынке	Конкурентоспособность продукта оценивается клиентом
Портер М.		+		+	+	
Блинов А.			+			
Градов А.	+				+	
Фатхудинов Р.	+		+	+		+
Сабден О.		+			+	+
Умирзаков С.		+	+	+		
Источник: Составлено автором						

Предполагаются несколько уровни повышения конкурентоспособности фирмы: оперативный, тактический и долгосрочный (стратегический).

1. Оперативный уровень – это повышение конкурентоспособности товаров. Особенность данного уровня в этом случае это критерий конкурентоспособности товаров.

2. Тактический – это конкуренция на тактическом уровне имеет общим состоянием фирмы. Особенностью является комплексный показатель состояния фирмы.

3. Долгосрочный – показывает формирование инвестиционной привлекательности фирмы. Основным критерием представляется рост стоимости фирмы.

#### Выводы

Создание фактических ценностей для клиентов достигается фирмой исходя того, как оно организует и выполняет отдельные виды деятельности.

Финальная ценность, созданная фирмой, определяется тем, сколько клиенты готовы заплатить за продукты или услуги, предлагаемые фирмой.



Главные принципы, которые дают конкурентное преимущества фирмам.

1. Целенаправленность всех и каждого персонала на действие.
  2. Доведение действий до логического конца.
  3. Отработанная обратная связь между фирмой и ее потребителями, упрощающая близость фирмы к потребителю.
  4. Формирование непринужденной и творческой атмосферы на фирме.
  5. Повышение производительности с помощью желанием работать и оптимальному использованию их способностей.
  6. Умение отстаивать свои позиции.
  7. Простота фирмы, минимум уровней менеджмента и служебного персонала.
- Взаимосвязанное решение этих актуальных проблем и использование выше приведенных критериев обеспечит рост конкурентоспособности фирмы.

### Список использованной литературы

- 1 Porter, M. Konkurs: oqwlıq. nusqawlıq: trans. ağılşın tilinen / M.Porter. – М.: Baspa üyi. Wilyams üyi. 2021. – 232 b.
- 2 Fatxwıdnınov R.A. Uyımñiñ bäskege qabiletiligin basqarw. – М.: Éksmo, 2020. – 544 b.
- 3 Paraxına V. Strategiyalıq menedjment. – М.: KNORWS, 2019. – 496 b.
- 4 Smıt A. Xalıqtar baylıǵınıñ tabıǵatı men sebepteri twralı zertewler / A.Smıt. – М.: Sotsekgız. 2022.

### МРНТИ 06.87

**Р.В. Шалбанов, магистрант 2-го курса ОП 7М04121 Менеджмент**  
**Р.А. Притула, научный руководитель, к.э.н., профессор**  
**Костанайский инженерно-экономического университета им. М. Дулатова**  
**110007, г. Костанай, Казахстан**

### Современный подход к управлению эффективным развитием организации

**Түйіндеме.** Қазақстанда ұйымның тиімді дамуын басқарудың заманауи тәсілі зерделенді. Инновация негізгі стратегиялық мәселелерді шешу арқылы жүзеге асады. Қазақстандағы инновациялық стратегия халықтың өмір сүру деңгейін арттыруға және елдің жаһандық бәсекеге қабілеттілігін нығайтуға бағытталған.

**Аннотация.** В статье представлен современный подход к управлению эффективным развитием организаций в Казахстане. Инновации достигаются путем решения ключевые стратегических задач. Инновационная стратегия в Казахстане нацелена на повышение уровня жизни населения и укрепление мировой конкурентоспособности страны.

**Annotation.** The modern approach to managing the effective development of the organization in Kazakhstan was studied. Innovation is achieved by solving key strategic problems. The innovation strategy in Kazakhstan is aimed at increasing the standard of living of the population and strengthening the country's global competitiveness.

**Түйін сөздер:** бәсеке, ұйым, инновация, стратегия, құрылым.

**Ключевые слова:** конкуренция, организация, инновации, стратегии, структура,

**Key words:** competition, organization, innovation, strategy, structure.

## **Введение**

В Казахстане, как и в других странах СНГ, продолжается процесс адаптации отечественных методов и практик управления к условиям рынка, и в некоторой степени происходит их интеграция с мировыми подходами к управлению. Однако, очевидно, что существует несоответствие между текущими реалиями общественного производства в Республике Казахстан и глобальными тенденциями в формировании эффективных управленческих механизмов.

В настоящее время управленческие инновации становятся ключевым элементом долгосрочного успеха и одним из основных объектов конкурентной борьбы. Организации активно нуждаются в управленческих инновациях, более, чем когда-либо прежде. Современные концепции управления сосредотачиваются на проблеме гибкости и способности адаптироваться к непрерывно меняющейся внешней среде. Это включает в себя внедрение технологических новаций, пересмотр организационных структур, продвижение новых ценностей компании и применение обновленных инструментов управления.

### **Объект и методика**

Объектом исследования являются методы и подходы, применяемые в компании, занимающейся розничной и оптовой продажей компьютерной техники на территории Казахстана, с целью более глубокого понимания эффективности ее стратегии, процессов и инновационных практик в контексте быстро меняющейся индустрии информационных технологий.

Исследование было осуществлено через проведение наблюдений и опросов, после чего данные были подвергнуты анализу.

### **Результаты исследований**

Управление организацией в период ее развития требует особого подхода, который в первую очередь связан с постоянной генерацией новых идей и их успешным внедрением. Весь механизм управления в этапе организационного роста ориентирован на решение этой задачи [1]. Это включает в себя изменения в организационных структурах и культуре, а также аспектах управления, внутри организационных отношениях и системе управления персоналом.

Для организаций необходимо постоянно развиваться, и одним из ключевых способов этого развития является внедрение инноваций. Эффективная способность организации к инновациям базируется на системе решений и методов в области общего и управления человеческими ресурсами, процессах, структурах и моделях поведения. В этом контексте кадровый менеджмент призван перевести организацию из состояния функционирования в состояние активного развития.

Развитие через инновации достигается путем решения трех ключевых стратегических задач:

1. Разработка инновационной стратегии, определяющей направления и цели инновационной деятельности.
2. Построение инновационной системы управления, которая обеспечивает эффективное управление процессами разработки и внедрения инноваций.
3. Формирование инновационной культуры, где сотрудники организации поддерживают и поощряют инновационные идеи и подходы.

Эти стратегические шаги позволяют организациям добиваться устойчивого развития через инновации и оставаться конкурентоспособными на рынке.

Стратегия представляет собой последовательный набор взаимосвязанных действий и подходов, нацеленных на достижение конкретных целей. Способность к инновациям закладывается в индивидах, которые объединяют различные сферы и области деятельности, в процессах, способствующих экспериментам и приобретению новых знаний, а также в организационных структурах, которые не препятствуют свободному обмену идеями из разных

источников. Компания может проявить креативность и потенциал для инноваций не только благодаря масштабу, но в первую очередь благодаря качественному управлению.

Инновационная стратегия в Казахстане, как и во многих других странах, нацелена на поощрение экономического роста, повышение уровня жизни населения и укрепление мировой конкурентоспособности страны [2]. Вот примеры сущности инновационного подхода в Казахстане:

1. Создание технопарков и инновационных кластеров. В Казахстане активно инвестируется в учреждение технопарков и инновационных кластеров, где компании, исследовательские организации и стартапы могут совместно работать над разработкой и внедрением новых технологий и продуктов. Примером здесь служит Астана Hub, который предоставляет инфраструктуру и финансовую поддержку для стартапов и инновационных проектов.

2. Финансовая поддержка и инвестиции в исследования и разработки. Правительство Казахстана выделяет финансовые ресурсы для поддержки исследований и разработок. Например, существует Национальный фонд поддержки научных исследований и инноваций, который предоставляет гранты и финансовую помощь проектам в сфере науки и инноваций.

3. Образование и развитие человеческого капитала. Для успешной реализации инновационного подхода страна инвестирует в образование и развитие талантливых кадров. Примером здесь может служить создание специализированных образовательных программ, ориентированных на подготовку кадров в области информационных технологий и инженерии.

4. Поддержка стартапов и предпринимательства. Казахстан активно развивает стартап-экосистему, предоставляя налоговые льготы, инкубаторы, акселераторы и доступ к финансовым ресурсам для начинающих предпринимателей. Примером может служить работа Astana Business Campus, который содействует стартапам в получении финансовой поддержки и экспертного сопровождения.

5. Инфраструктурное развитие. Для обеспечения успешного внедрения инноваций, Казахстан активно развивает транспортную, энергетическую и цифровую инфраструктуру [3]. Например, строительство цифровых технологических парков и высокоскоростных интернет-соединений способствует развитию цифровой экономики и инновационных проектов.

Инновационный подход в Казахстане охватывает множество аспектов экономического и социального развития, и приведенные выше примеры демонстрируют различные стратегии и меры, принимаемые страной для достижения этих целей.

### **Выводы**

В ходе анализа организаций малого и среднего бизнеса в Республике Казахстан было установлено, что во многих случаях отсутствует ясно сформулированная стратегия для долгосрочного развития. Руководители этих компаний часто сталкиваются с затруднениями в организации процесса поиска инновационных решений внутри своих структур. Эта проблема обусловлена отсутствием систематического и структурированного подхода к управлению организацией, а также недостаточными знаниями в области управленческой деятельности. Этот фактор часто выливается в экономические трудности организаций, что, в свою очередь, является результатом недостатков в управлении данными компаниями.

### **Список литературных источников**

1 <https://cyberleninka.ru/article/n/sovremennye-podhody-k-upravleniyu-organizatsiyami-v-usloviyah-razvitiya>

2 Prityla R.A., Dosai O.J. Formirovanie korporativnoi sistemi upravleniya innovacionnimi processami v Kazahstane. Materiali X Mejdynarodnoi naychno-prakticheskoi konferencii «Naychnii vzglyad v bydyschee – kak pyt modernizacii obschestvennogo soznaniya», chast 2, Kostanai, 2018,-С.163-167.

3 <https://registration.astanahub.com/ru/l/h/registration>

## Лидерство: причины выдвижения лидера, его влияние на эффективность работы и особенности взаимодействия с руководителем

**Түйіндеме:** Мақалада ұйымды тиімді басқару үшін қажетті механизм ретінде көшбасшылық мәселесі қарастырылады. Көшбасшы, менеджер, билік сияқты ұғымдардың ұқсастықтары мен айырмашылықтары ашылады.

**Аннотация:** В статье рассматривается посвященные проблеме лидерства как механизма необходимого для эффективного управления организацией. Выявлены сходства и отличия таких понятий, как лидер, руководитель, авторитет.

**Abstract:** The article deals with the problem of leadership as a mechanism necessary for effective management of an organization. The similarities and differences of such concepts as leader, manager, authority are revealed.

**Түйін сөздер:** көшбасшы, басқарушы, билік, құрал, өзара әрекет, философия, ғылым

**Ключевые слова:** Лидер, руководитель, авторитет, инструмент, взаимодействие, философия, наука

**Key words:** leader, manager, authority, tool, interaction, philosophy, science

### Введение

Лидерство - это одна из ключевых составляющих успешного управления и достижения поставленных целей. В современном мире, где бизнес и политика развиваются со скоростью света, способность эффективно руководить людьми становится все более важной.

Первый пункт статьи - определение лидерства и его основные качества. Лидером можно стать не только благодаря должности или власти, но и за счет своих личных качеств: умения вдохновлять людей, принимать ответственность за принятые решения, быть честным и открытым коммуникатором. Кроме того, хороший лидер всегда стремится к самосовершенствованию и развитию своих профессиональных навыков.

Второй пункт статьи - значение лидерства в современном мире. Лидерский потенциал необходим не только для успешного управления организацией или командой, но и для решения сложных глобальных задач. Только лидер способен объединить людей вокруг общих целей, поднять настроение коллектива в трудные времена и привести к успеху даже в самых сложных ситуациях. [1]. Интерес к проблеме лидерства в нашей стране велик, поскольку от действий лидеров, менеджеров, руководителей, администраторов зависит управление различными социальными структурами — от разного рода групп до государства.

### Объект и методика

Объектом исследования выступает лидерство и его влияние на эффективность работы и особенности взаимодействия с руководителем. В методологическую основу исследования положены разнообразные общенаучные и специальные методы исследования, а именно деятельностный подход. Совокупность используемых методов позволили обеспечить достоверность и обоснованность выводов.

### Результаты исследований

Характеристики успешного лидера включают в себя целый набор навыков и качеств, которые помогают им эффективно руководить и вдохновлять свою команду. Во-первых, лидер должен обладать отличными коммуникативными навыками, чтобы ясно выражать свои мысли и инструкции, а также быть готовым слушать и понимать других. Кроме того, он должен быть эмпатичным и уметь поддерживать хорошие отношения с членами своей команды. Важным качеством лидера является способность принимать решения. Успешные лидеры не боятся принимать ответственность за свои действия и готовы делать сложные выборы в интересах всей организации. Они также обладают стратегическим мышлением и умеют

видеть долгосрочную перспективу. Другой важной характеристикой является способность мотивировать других. Лидер должен уметь вдохновлять свою команду на достижение высоких результатов и создавать благоприятную рабочую атмосферу. Он должен быть энергичным и обладать страстью к своей работе, чтобы заразить этим своих подчиненных [2].

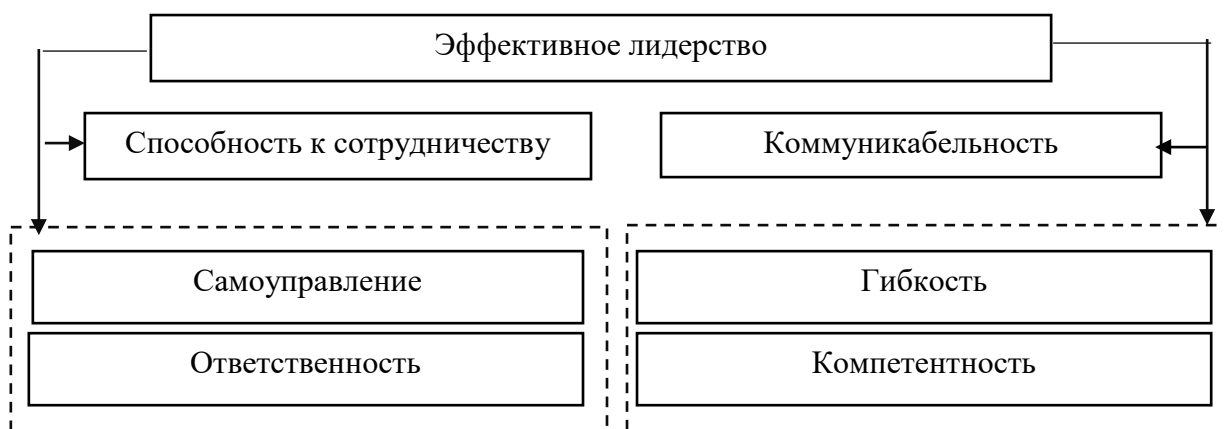


Рисунок 1 – Элементы лидерства и их взаимосвязь

Стили лидерства являются одним из ключевых аспектов успешного руководства. От выбора стиля зависит эффективность работы коллектива и достижение поставленных целей. В настоящее время выделяют несколько основных стилей лидерства, отличающихся своим подходом к взаимодействию с подчиненными.

Авторитарный стиль характеризуется жестким контролем со стороны лидера, принятием всех решений самостоятельно и низкой степенью участия подчиненных в процессе принятия решений. Такой лидерский подход может быть эффективен в ситуациях, требующих быстрого и точного выполнения задач, однако он часто вызывает недовольство и неудовлетворенность среди работников.

Демократический стиль предполагает активное участие подчиненных в процессе принятия решений. Лидер создает условия для обсуждения и выработки общего мнения. Этот стиль способствует развитию творческого мышления, повышению мотивации сотрудников и созданию командного духа. Однако он требует большего времени и усилий для принятия решений.

Трансформационный стиль лидерства основан на вовлечении подчиненных в общую цель и развитии их потенциала [3]

Современный мир представляет огромные вызовы для лидерства. Быстро меняющаяся экономическая и политическая среда, разнообразие культур и ценностей, а также рост технологий создают новые возможности и сложности для лидеров.

Один из главных вызовов — это умение адаптироваться к изменениям. В силу быстрого развития технологий, бизнес-моделей и способов работы, лидерам необходимо быть гибкими и приспособляемыми.

Они должны быть открытыми к новым идеям и инновациям, готовыми изменить свое видение и стратегии в соответствии с требующимися условиями.

Еще один вызов — это управление диверсифицированными командами. Сегодняшние лидеры часто сталкиваются с командами из разных стран, с разными культурами и языками. Успешное лидерство требует умения создавать единство в таких условиях, строить межкультурное понимание и эффективно координировать работу всех членов команды.

Также важным аспектом является управление изменениями. В условиях быстрого развития и неопределенности лидеры должны быть способными управлять изменениями и

направлять организацию в нужном направлении. Это требует смелости, решительности и наличия плана действий

### **Выводы**

Таким образом, идеальным для лидерства считается сочетание двух видов власти — личностной и организационной, а наиболее характерными чертами эффективного лидера являются: перспективное видение и стратегическое целеполагание; креативность и чувствительность к изменениям; целеустремленность и способность к обучению «через всю жизнь». Лидерство - это одна из ключевых составляющих успешного управления и достижения поставленных целей. В современном мире, где бизнес и политика развиваются со скоростью света, способность эффективно руководить людьми становится все более важной.

### **Список литературных источников**

1 Белкин, В.Н., Белкина, Н.А. Организационный капитал предприятия / В.Н. Белкин, Н.А. Белкина // Экономика региона. 2019. Т. 12. № 3. – 826-838 с.

2 Вещунова, Н.Л. Бухгалтерский учет на предприятиях различных форм собственности / Н.Л. Вещунова, Л.Ф. Фомина. – М.: Герда, 2018. – 640 с.

3 Дементьева, С.Я., Галас О.С. Теоретико – методические аспекты формирования учетной информации о собственном капитале / С.Я. Дементьева, О.С. Галас // Серия: Экономические науки. 2018. № 152. – 134 с.

4 Донцова, Л.В. Анализ финансовой отчетности: учебник/Л.В. Донцова, Н.А. Никифорова. 6-е изд., перераб. и доп. М.: Дело и сервис, 2019. – 612 с.

5 Зубова, Е.В., Коява, Л.В. Стоимость капитала как фактор оценки стоимости компании / Е.В. Зубова, Л.В. Коява // Инновационное развитие. 2018. № 1 (6). – 47-50 с.

6 Караева, Ф.Е. Оценка эффективности использования собственного капитала предприятия / Ф.Е. Караева // Успехи современной науки и образования. 2019. Т. 1. № 10. – 84-86 с.

7 Поцелуева, Е.В., Солдаткина, И.А. Пути повышения эффективности управления капиталом современного предприятия / Е.В. Поцелуева, И.А. Солдаткина // Современные научные исследования и разработки. 2019. № 3 (3). – 368-372 с.

### **МРНТИ 06.81**

**А.И. Веровский, магистрант 2-го курса, ОП 7М04121 Менеджмент<sup>1</sup>,**

**Р.А. Притула, научный руководитель, к.э.н., профессор<sup>1</sup>**

**<sup>1</sup>Костанайский инженерно-экономический университет им. М. Дулатова  
110007, г. Костанай, Казахстан**

### **Внутренняя среда организации как основа стратегического анализа**

**Түйіндеме.** Бұл мақала ұйымның ішкі ортасының негіздері мен мәнін көрсетеді, ұйымның ішкі ортасы элементтерінің негізгі сипаттамаларын береді, сонымен қатар кәсіпорынның ішкі талдауының маңыздылығын анықтайды. Кәсіпорынның ішкі ортасы оның өмірлік энергиясының көзі болып табылады. Ол ұйымның қажетті жұмысын қамтамасыз ететін ресурстарды қамтиды. Ұйымның ішкі ортасын зерттеу процесі кәсіпорынның мүмкіндіктерін бағалауға мүмкіндік береді.

**Аннотация.** В данной статье представлены основы и сущность внутренней среды организации, приведены основные характеристики элементов внутренней среды организации, а также определена важность внутреннего анализа предприятия. Внутренняя среда предприятия представляет собой источник ее жизненной энер-

гии. Она содержит в себе ресурсы, обеспечивающие необходимое функционирование организации. Процесс изучения внутренней среды организации позволяет оценить возможности предприятия.

**Abstract.** This article presents the basics and essence of the internal environment of the organization, provides the main characteristics of the elements of the internal environment of the organization, and also determines the importance of the internal analysis of the enterprise. The internal environment of an enterprise is the source of its vital energy. It contains the resources that ensure the necessary functioning of the organization. The process of studying the internal environment of an organization allows us to assess the capabilities of the enterprise.

**Түйін сөздер:** ұйым, ұйымның ішкі ортасы, кәсіпорынның мақсаттары мен міндеттері, ұйымдық мәдениеті, ұйымдық құрылымы, персонал, технология, ұйымның стратегиясы, стратегиялық талдау.

**Ключевые слова:** организация, внутренняя среда организации, цели и задачи предприятия, организационная культура, организационная структура, персонал, технологии, стратегия организации, стратегический анализ.

**Key words:** organization, internal environment of the organization, goals and objectives of the enterprise, organizational culture, organizational structure, personnel, technology, organization strategy, strategic analysis.

## **Введение**

Внутренняя среда организации представляет собой совокупность факторов, влияющих на деятельность организации, контролируемых ею самой. Это элементы организации, объединенные культурой предприятия.

Внутренняя среда включает организацию фирмы (ее структуру, культуру, механизмы контроля и стимулирования), ее сотрудников (человеческий капитал) и ее ресурсы (материальные и нематериальные активы). Каждый из этих элементов может быть силой, позволяющей менеджерам достичь целей предприятия, а может быть слабостью, которая затрудняет для менеджеров продуктивную работу по достижению целей предприятия.

Внутренняя среда организации является источником её энергии и главным фактором её жизнеспособности. Она включает в себя потенциал, необходимый для функционирования организации, но также может быть причиной её неэффективности, сбоев и трудностей в ней [1].

Так, внутренняя организация фирмы может создать среду, в которой легко или же трудно работать. Это может быть просвещенная меритократия, то есть среда, которая дает множество возможностей для продвижения работников, вознаграждает квалифицированных и творческих менеджеров и способствует высокой производительности; или это может быть среда, которая наказывает тех, кто выступает за изменения, вознаграждает только тех, кто поддерживает статус-кво, и препятствует достижению высокой производительности.

## **Объект и методика**

Объектом исследования выступают трудовые коллективы Костанайской области. Выбор объекта исследования обусловлен тем что, организации выделяют две части в составе внутренней среды: ресурсную и операционную. Ресурсная часть состоит из самих ресурсов, благодаря которым предприятие осуществляет свою деятельность. В состав этой части входят менеджмент, финансы и персонал. Операционная часть представляет собой совокупность процессов, которые преобразовывают ресурсы в товар. В нее входят процессы анализа целевых рынков, процессы проведения работ, направленных на получение новых знаний для создания новой продукции, процессы поставки ресурсов, производства товара и сбыта.

В процессе научного исследования были использованы общие методы исследования:

- общелогические методы (анализ, синтез, сравнение, абстрагирование, обобщение);
- методы эмпирического исследования (наблюдение, описание, измерение и эксперимент);
- методы теоретического исследования (мысленный эксперимент, идеализация, формализация).

## **Результаты исследований**

В организации существуют такие факторы или переменные, которые находятся под контролем организации, но могут влиять на бизнес-стратегии и другие решения, которые

называются внутренними переменными организации. Это основные составляющие управления.

В качестве базовых внутренних переменных выделяют цели, задачи, структуру, технологию и людей. Ниже представлена модель взаимосвязи основных переменных внутренней среды организации (рисунок 1) [2].



Рисунок 1- Основные переменные внутренней среды организации

Цели организации - это стратегические цели, которые устанавливает руководство компании для определения ожидаемых результатов и направления усилий сотрудников.

Цель – это образ желаемого будущего, то есть модель состояния, на реализацию которого направлена деятельность, осуществляемая по алгоритму.

Есть много преимуществ в установлении организационных целей: они направляют усилия сотрудников, оправдывают деятельность и существование компании, определяют стандарты производительности, обеспечивают ограничения для достижения ненужных целей и функционируют как поведенческие стимулы.

Чтобы цели имели деловые достоинства, организации должны разработать стратегический план их выбора и достижения.

Постановка конкретных организационных целей может помочь компании измерить прогресс своей организации и определить задачи, которые должны быть улучшены для достижения этих целей.

Цели должны быть конкретными, измеримыми, достижимыми и своевременными. Устанавливая четкие, реалистичные цели, организация имеет более четкий путь к достижению успеха и реализации своего видения. Постановка целей и их достижение также могут помочь организации повысить эффективность, производительность и прибыльность.

Задачи организации. Выполнение цели организации возможно только при разделении её на части, то есть задачи, закрепляемые за определенными людьми.

Важно грамотно разделить цели на задачи, чтобы не нарушить целостности. В случае ошибки разделения функции могут повторяться, то есть некоторые отделы выполняют одни и те же задачи, или же может случиться так, что ни одно из подразделений не окажется ответственным за исполнение функции.

Традиционно рассматриваются задачи в трех категориях: задачи, связанные с людьми, с предметами и с информацией.

Структура организации определяет способ, которым направлена деятельность в организации таким образом, чтобы достичь конечной цели. Эти мероприятия включают делегирование задач, координацию, состав совета директоров, уровень профессионализации и надзор. Выделяют несколько видов структур организации.

Правовая структура - организационно-правовая форма. Все юридические участники предпринимательской деятельности имеют четко определенные организационно-правовые



формы и могут осуществлять такие виды деятельности, как производство продукции, выполнение работ и оказание услуг.

Функциональная структура отражает виды деятельности, виды ресурсов, их особенности, способ специализации и разделения труда, осуществляемые организацией для достижения своих целей.

Организационная структура представляет собой организационное устройство, совокупность подразделений, взаимодействующих между собой для реализации поставленных целей предприятия. Выделяют несколько типов организационных структур: бюрократический (линейная, функциональная, линейно-функциональная, матричная, дивизиональная и другие), органический (бригада, команда, неформальные группы) и смешанные типы.

Технология – средство, с помощью которого происходит преобразование исходных ресурсов в готовую продукцию.

Выбор технологии определяется целью предприятия и вытекающими из неё задачами.

Используемая технология зачастую является основной характеристикой предприятия, которая определяет его специфику, то есть способ трансформации сырья в искомый товар.

Одними из самых известных классификаций являются классификация Джоаны Вудворд, британской исследовательницы управления, которая выделяла единичные, массовые и непрерывные технологии, и классификация социолога и теоретика организаций Джеймса Томпсона, выделявший многозвенные, посреднические и интенсивные технологии.

Люди являются наиболее ценным активом организации, поскольку успех или неудача организации в значительной степени зависит от людских ресурсов организации и от того, насколько грамотно ими управляют. Методы управления человеческими ресурсами могут оказать огромное влияние на производительность. Чтобы люди были по-настоящему продуктивными, они должны быть связаны с видением, ценностями и стратегиями вашей организации и понимать, как они способствуют общему успеху организации. Наиболее успешные организации понимают, что для повышения их производительности необходима надежная кадровая практика, и ее необходимо рассматривать в рамках ваших стратегических направлений, структуры, систем и процессов.

Таким образом, внутренняя среда организации состоит из пяти переменных, которые оказывают непосредственное влияние на фирму. Более того, эти переменные можно изменить согласно потребностям и ситуации для того, чтобы приспособиться к динамической среде предприятия.

Внутренняя среда организации включает в себя такие элементы и системы, которые существуют внутри организации и над которыми организация имеет более прямой контроль. Ключевые внутренние элементы включают функциональные области человеческих ресурсов, исследования и разработки, производство, маркетинг, финансы и организационную культуру. Руководство должно тщательно проанализировать каждый из этих элементов, чтобы определить их сильные и слабые стороны с тем, чтобы можно было предпринять шаги для уменьшения любых недостатков и повышения любой силы.

В дополнение к функциональным областям, управление постоянно взаимодействует как по вертикали, так и по латеральным отношениям внутри организации. Вертикальные отношения вовлекают различных начальников и подчиненных, а боковые отношения вовлекают коллег. Менеджер действует как связующее звено между подчиненными и начальством.

Он постоянно руководит, информирует и контролирует своих непосредственных подчиненных. Кроме того, поскольку он также несет ответственность за действия всех подчиненных ниже своего уровня, его отношения с подчиненными распространяются на подчиненных и так далее. Аналогичным образом, менеджер взаимодействует со своим непосредственным начальником и другими руководителями высшего звена, предоставляя им оперативные отчеты и получая от них информацию о любых изменениях в политике или различных процедурах.

Менеджер постоянно устанавливает и поддерживает боковые отношения со своими коллегами, и эти отношения могут быть формальными или неформальными по своей природе в отличие от его вертикальных отношений с начальством и подчиненными, которые всегда формальны.

Согласно Джону П. Коттеру, генеральные менеджеры обычно выделяют значительное время и усилия, когда они впервые приступают к своей работе, на развитие сети отношений сотрудничества между теми людьми, которые, по их мнению, необходимы для удовлетворения их новых задач.

Важно, чтобы успешные организации поддерживали эти взаимоотношения открытыми и честными, а двусторонние каналы коммуникации — открытыми и доступными. Сила позитивных и гармоничных отношений между всеми членами организации оказывает огромное влияние на эффективность организации.

Некоторые функциональные элементы во внутренней среде организации кратко объясняются следующим образом [3]:

1 **Людские ресурсы.** Без квалифицированной рабочей силы организация обречена на провал. Человеческие ресурсы имеют решающее значение для успеха фирмы. Они отвечают за постановку целей, анализ внутренней и внешней среды, а также за выбор, реализацию и контроль стратегий и операций компании.

Поэтому крайне важно, чтобы процесс отбора и удержания персонала был эффективным. Имеются несомненные и многочисленные свидетельства того, что компании, проводившие стратегии быстрого роста без надлежащего обеспечения наличия достаточных людских ресурсов, потерпели неудачу и закрылись.

2 **Научные исследования и разработки (НИОКР).** Технология меняется так быстро, а окружающая среда настолько динамична, что только целенаправленные усилия сотрудников по исследованиям и разработкам могут держать организацию в тонусе и на переднем крае своей отрасли. Усилия НИОКР могут включить разработку нового изделия, улучшение в качестве продукции, контроль за уровнем издержек и технологию производственного процесса.

Отдел НИОКР должен также осуществлять мониторинг внешней среды с точки зрения конкурентных стратегий, разработки заменителей, нарушения патентных прав и т.д. в целях защиты интересов собственной организации. Эффективные каналы связи между НИОКР и другими функциональными областями имеют решающее значение для эффективности и успеха организации.

3 **Производство** является причиной существования любой производственной организации. Это одна из основных функциональных областей бизнеса, которая оказывает сильное влияние на другие функциональные области, особенно маркетинг и финансы. Если производственный отдел производит относительно высококачественную продукцию при относительно низких затратах, это поможет маркетинговой функции в увеличении продаж и, следовательно, доли рынка.

Нагрузка на финансовую функцию снижается за счет увеличения денежного потока, и работники гордятся качеством своей продукции. Наоборот, слабая производственная функция может отрицательно повлиять на маркетинг продукта, вызывая финансовую утечку и создавая моральные проблемы среди сотрудников.

4 **Маркетинг.** Маркетинговая функция тесно связана с производственной, потому что сотрудники отдела маркетинга анализируют потребительский спрос и иногда создают такой спрос на данный продукт. Анализ включает потребности, представления и предпочтения целевых рынков, приводящие к формулированию стратегий ценообразования, коммуникации и распределения относительно продукта. Соответственно, руководство должно постоянно следить за внешней средой в связи с изменениями демографических показателей, изменениями вкусов и предпочтений потребителей и стратегиями продвижения конкурентов.

5 **Финансы.** Финансовая функция включает в себя анализ, планирование и контроль

финансовых результатов деятельности организации. Организации должны быть способны привлекать капитал, когда это необходимо, и должны обеспечивать здоровую ситуацию с денежными потоками.

Департамент финансов и бухгалтерского учета обеспечивает, чтобы все финансовые вопросы решались путем надлежащего и периодического аудита счетов и информирования руководства о финансовом состоянии организации.

Финансовый департамент взаимодействует со всеми другими функциональными областями в связи с тем, что все другие департаменты должны вносить свой вклад в удовлетворение своих финансовых потребностей и расходов, и предоставляет высшему руководству информацию по таким статьям, как балансы, отчеты о прибылях и убытках, ведомости нераспределенной прибыли, анализ и прогнозы движения денежных средств.

Финансовая функция несет основную ответственность за приобретение капитальных ресурсов, а также за контроль и распределение финансовых ресурсов.

**6 Организационная культура.** Культура организации - это система общих убеждений и отношений, которая развивается внутри организации и направляет поведение ее членов в понимании того, что организация означает, как она производит продукцию и что она считает важным [4]. Корпоративная культура состоит из норм, ценностей и неписаных правил поведения организации, а также преобладающих стилей управления, приоритетов, убеждений и межличностного поведения. Вместе они создают климат, который влияет на то, насколько хорошо люди общаются, планируют и принимают решения.

Культура является основой внутренней среды организации, сильная культура заставляет сотрудников чувствовать себя лучше в своей организации и в том, что они делают, тем самым заставляя их работать больше для достижения организационных целей. Соответственно, одной из основных обязанностей менеджеров является формирование системы ценностей организации и направление сотрудников к пониманию важности таких ценностей.

Стратегический анализ - это процесс проведения исследования компании и ее операционной среды для формулирования стратегии. Определение стратегического анализа может отличаться от академической или деловой перспективы, но процесс включает несколько общих факторов:

- выявление и оценка данных, относящихся к стратегии компании;
- определение внутренней и внешней сред для анализа;
- использование нескольких аналитических методов, таких как анализ пяти сил Портера, SWOT-анализ и анализ цепочки создания стоимости.

Рассмотрим понятие стратегии. Стратегия - это план действий менеджеров по достижению общей цели компании и других дочерних целей. Это то, что определяет успех компании. Следующее руководство дает обзор стратегии организации ее реализации и процессов, которые приведут к успеху.

Видение, миссия и ценности. Для разработки стратегии компании необходимо очень четкое понимание того, что она собой представляет. Стратеги должны рассматривать следующее:

- видение - формирование картины будущего, в которой будут определены основные направления деятельности;
- миссия - некая отправная точка, которая определяет цель существования компании или место бизнес-подразделения в общей корпоративной архитектуре;
- ценности - фундаментальные убеждения организации, отражающие ее обязательства и этику.

Получив глубокое понимание видения, миссии и ценностей компании, стратеги могут помочь компании пройти стратегический анализ.

Целью стратегического анализа является анализ внешней и внутренней среды организации, оценка текущих стратегий, а также формирование и оценка наиболее успешных стратегических альтернатив.

Для того чтобы процесс стратегического управления начался, менеджерам требуется провести внутренний анализ. Он включает в себя идентификацию сильных и слабых сторон организации путем анализа его компетенций. Для того, чтобы стратегии были эффективными, организация должна использовать и расширять сильные стороны, а также уменьшать или устранять её слабые стороны. Таким образом, это поможет организации достигнуть высоких результатов.

Внутренний анализ компании является одним из внутренних методов оценки состояния организации. Он предполагает анализ основных элементов внутренней среды организации, о которых уже упоминалось ранее.

Чтобы получить более подробную информацию о возможностях компании и потенциальных препятствиях, целесообразно использовать SWOT-анализ. SWOT - это аббревиатура сильных и слабых сторон, возможностей и угроз (Strengths, Weaknesses, Opportunities and Threats). Этот популярный инструмент используется для понимания или решения нескольких вопросов, таких как идентификация внутренних факторов, идентификация возможностей и угроз, сопоставление внутренних факторов с внешними для формулирования общей стратегии, понимание организации и так далее. Сильные и слабые стороны проекта или организации являются внутренними факторами, а возможности и угрозы - внешними.

Сильные стороны - это особенности вашего бизнеса, которые позволяют работать эффективнее конкурентов. Сила - это ресурс, преимущество, которое помогает фирме лучше обслуживать клиента по сравнению с конкурентами.

В процессе исследования сильных сторон предприятия целесообразно ответить на следующие вопросы: «Что получается хорошо?»; «Какие есть преимущества над конкурентами?»; «В чем основное отличие от конкурентов?».

Слабые стороны - это области, которые можно улучшить. Для их поиска можно задать следующие вопросы: «Что получается плохо?»; «Что может быть лучше?»; «Чего следует избегать?»; «Что приводит к проблемам?».

Сильные стороны обеспечивают выживание и рост фирмы, в то время как слабые замедляют или препятствуют росту и угрожают ее выживанию. Сильная инфраструктура, хорошая организация продаж, хорошие ИТ-системы, тщательно отобранные поставщики, лояльные клиенты, высокая репутация среди инвесторов и широкой общественности, хорошая организация для обслуживания клиентов и так далее являются некоторыми примерами сильных сторон. Отсутствие их полностью или частично является слабостью компании.

Для успешной деятельности организации, внешние и внутренние факторы должны быть связаны и объединены, а результаты анализа должны помочь понять связь между этими факторами. После завершения анализа секторов экономики, установления уровня конкуренции и влияния каждой из конкурентных сил в оценке будущих перспектив, выявления возможных изменений в организации и внутреннего анализа, необходимо суммировать все вышперечисленное и оценить.

### **Выводы**

Таким образом, выбор стратегии определяется различными факторами. Преимуществам организации отводится решающая роль в выборе стратегии. В итоге, организация должна выбрать стратегию, которая приведет к росту и эффективному достижению результатов.

Подводя итог, отметим, что внутренняя среда играет большую роль в деятельности организации. Сочетание ресурсов и возможностей определяет хорошую стратегию компании. Если предприятие хочет быть успешным на рынке, руководству необходимо в полной мере понять, какие факторы оказывают влияние на его развитие. Внутренняя среда содержит в себе совокупность факторов, оказывающих огромное влияние на деятельность компании.

Она содержит в себе такие факторы и элементы, благодаря которым организация функционирует, а внутренний анализ помогает оценить состояние организации, что позволяет компании увидеть все её преимущества и недостатки и выбрать наиболее успешную стратегию достижения целей компании. Поэтому изучение и анализ внутренней среды считается важнейшей задачей предприятия перед принятием любого стратегического решения.

### Список литературных источников

1 Sulimova, Ye.A., Mazur, E.O. Vliyanie osnovnykh elementov vnutrenney sredy organizatsii na effektivnost' yeye deyatel'nosti [Tekst] // Innovatsii i investitsii. 2019, № 11, S.-152-155.

2 Agarkov, A.P. Teoriya organizatsii. Organizatsiya proizvodstva [Tekst] / A.P. Agarkov. - M.: Dashkov i K, 2017. - 272 s.

3 Korolev, V.I. Osnovy menedzhmenta: Uchebnoye posobiye [Tekst] / V.I. Korolev. - M.: Magistr: INFRA-M, 2021. - 624 s.

4 Blinov, A.O. Teoriya menedzhmenta [Tekst] / A.O. Blinov, N.V. Ugryumova - M.: Dashkov i K, 2020. - 304 s.

### МРНТИ 06.81.23

А.Т. Узак, магистрант 2 курса, Д.С. Ахметов, доктор PhD  
кафедры «Экономика и менеджмент»

Костанайский инженерно-экономический университет им. М. Дулатова  
110007, Костанай, Казахстан

### Формирование, накопление и развитие человеческого капитала

**Аннотация.** В статье рассматриваются вопросы формирования и развития человеческого капитала, которые приобретают все большую актуальность. В настоящее время человеческий капитал выступает одним из ключевых факторов развития регионов и республики.

**Аңдатпа.** Мақалада адами капиталды қалыптастыру және дамыту мәселелері қарастырылады, олар өзектілігін арттырады. Қазіргі уақытта адами капитал өңірлер мен республиканы дамытудың негізгі факторларының бірі болып табылады.

**Abstract.** The article deals with the issues of formation and development of human capital, which are becoming increasingly relevant. Currently, human capital is one of the key factors in the development of the regions and the republic.

**Ключевые слова:** человеческий капитал, формирование, индексный подход.

**Түйін сөздер:** адами капитал, қалыптастыру, индекстік тәсіл.

**Keywords:** human capital, formation, index approach.

### Введение

Богатством любой страны является человек. В будущем экономический рост страны возможен от увеличения финансирования таких направлений экономики, как качество рабочей силы, человеческий капитал, здравоохранение, культура и инфраструктура. Развитие материальных, интеллектуальных и духовных возможностей человека, накопление человеческого капитала становится важной задачей государства.

Основным приоритетом бюджетных расходов страны являются вложение инвестиций в человеческий капитал, а такими расходами являются образование, здравоохранение и культура.

### **Объект и методология**

Объектом исследования выступает человеческий капитал.

В процессе научного исследования были использованы следующие методы:

- общелогические методы (анализ, синтез, сравнение, абстрагирование, обобщение);
- методы эмпирического исследования (наблюдение, описание, измерение и эксперимент);
- методы теоретического исследования (мысленный эксперимент, идеализация, формализация).

### **Результаты исследования**

Чем большим потенциалом обладает каждый член общества, тем выше интеллектуальный ресурс всей страны, тем динамичнее темпы роста экономики, тем значительнее возможности общества. Развитие человеческого потенциала Казахстана предполагает [1]:

- создание благоприятных условий для развития способностей каждого человека, улучшение условий жизни казахстанских граждан и качества социальной среды;
- повышение конкурентоспособности человеческого капитала и обеспечивающих его социальных секторов экономики.

Экономический рост в настоящее время зависит от степени формирования человеческого капитала, который представляет собой процесс расширения знаний, навыков и возможностей людей страны.

Под человеческим капиталом понимаются знания и навыки, воплощенные в человека, которые играют важную роль в определении производительности труда и способности поглощать новые знания и осваивать новые технологии, инновации.

Формирование человеческого капитала принимает различные виды, формы и проходит через различные этапы жизненного цикла человека. Факторы, от которых зависит формирование человеческого капитала, возможно объединить в следующие группы: социально-демографическая, институциональная, интеграционная, социально-ментальная, экологическая, экономическая, производственная, демографическая, социально-экономическая. Институциональная среда, необходимая для инновационного социально ориентированного типа развития, в долгосрочной перспективе формируется в результате развития человеческого капитала, и прежде всего: образования, здравоохранения, пенсионной системы и обеспечения жильем. В целях обеспечения реализации функций финансовых рынков в части формирования человеческого капитала в Казахстана обеспечивается:

- повышение доступности жилья для граждан через механизмы ипотеки, содействие использованию финансовых инструментов для стимулирования развития жилищного рынка в целом;
- повышение информационной прозрачности и открытости рынка потребительского кредитования;
- расширение возможностей для использования гражданами образовательных кредитов;
- содействие повышению уровня защищенности качества жизни и личного благосостояния граждан посредством страхования жизни и имущества;
- содействие развитию механизмов дополнительного пенсионного страхования.

Формирование человеческого капитала это непрерывный постоянный процесс, с помощью которого личность достигает своего наивысшего потенциала и стремления к интеграции и оптимизации сочетания текущих процессов, таких, как образование, поиск работы, трудоустройство, формирование навыков и развитие личности. Таким образом, формирование человеческого капитала связано с инвестициями в человека и его развитие как творческого и продуктивного ресурсов.

Формирование человеческого капитала это длительный процесс повышения продуктивных качеств рабочей силы, обеспечивающий высокий уровень образования, повышения

мастерства. Формирование человеческого капитала имеет решающее значение для долгосрочного экономического роста страны, предоставляет те же преимущества новых инновационных технологий и более эффективного промышленного оборудования. Взаимодействие людей между собой влияет на распространение знаний в обществе. Сама по себе передача знаний не является ценностью.

Концептуальная модель формирования человеческого капитала в социально-экономической системе на различных уровнях ее развития: общества, региона, предприятия приведена на рисунке 1 [2].

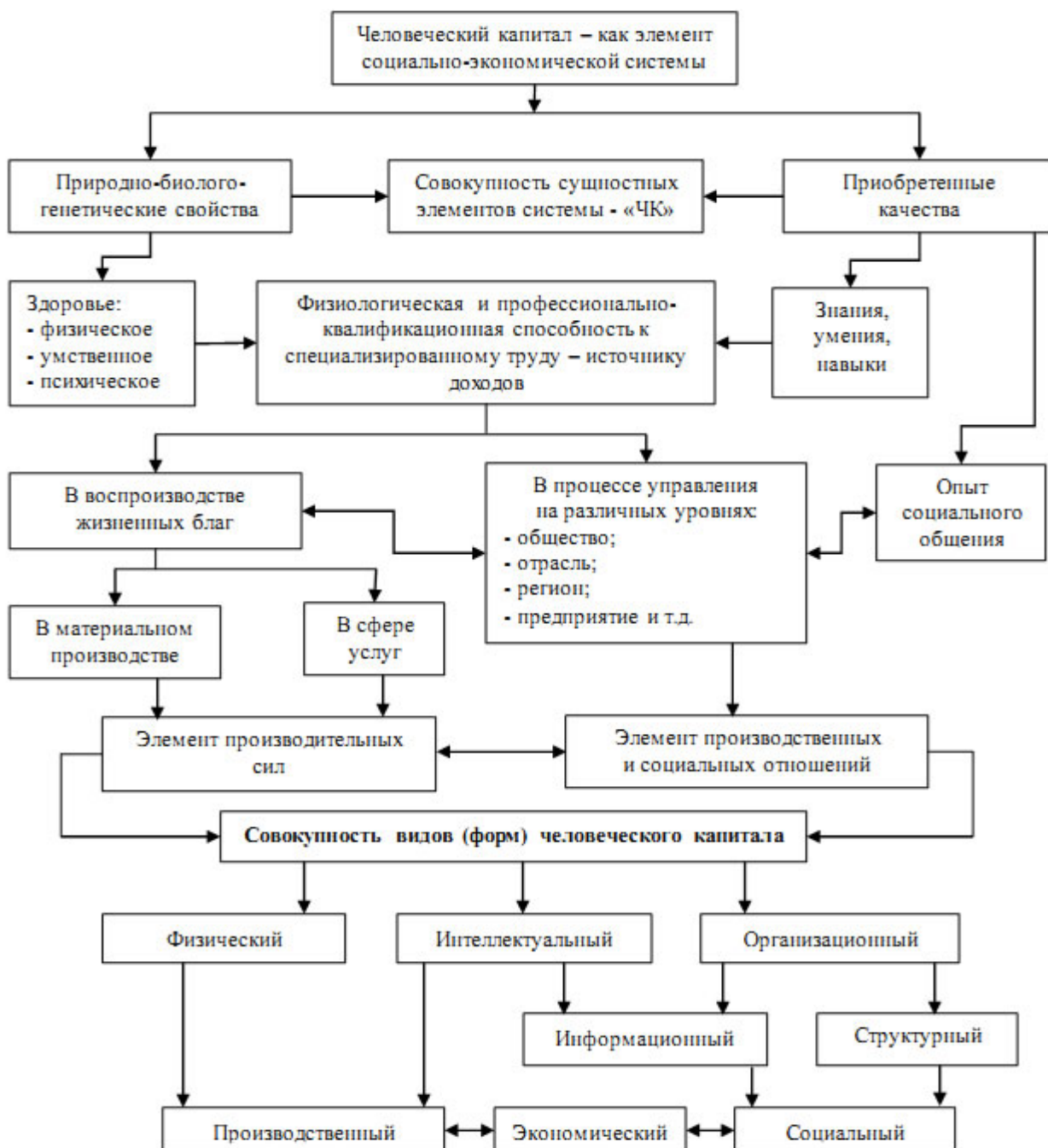


Рисунок 1 - Концептуальная модель формирования человеческого капитала в социально-экономической системе на различных уровнях ее развития

Процесс формирования человеческого капитала требует времени (15 – 25 лет), это часто приводит к большему уровню жизни людей в пределах страны в течение нескольких поколений. Формирование человеческого капитала может быть достигнуто путем использования политики государства в области здравоохранения, образования, культуры и профессиональной подготовки.

Ведущая роль в формировании человеческого капитала, создающего экономику знаний, отводится сфере культуры, что обусловлено следующими обстоятельствами:

- переход к инновационному типу развития экономики требует повышения профессиональных требований к кадрам, включая уровень интеллектуального и культурного развития, возможного только в культурной среде, позволяющей осознать цели и нравственные ориентиры развития общества;

- по мере развития личности растут потребности в ее культурно-творческом самовыражении, освоении накопленных обществом культурных и духовных ценностей. Необходимость в удовлетворении этих потребностей, в свою очередь, стимулирует развитие рынка услуг в сфере культуры.

Таким образом, общество имеет решающее значение для формирования человеческого капитала.

Каждое поколение формирует свой человеческий капитал с нуля. Формирование человеческого капитала начинается до рождения ребенка, когда родители своим поведением и решением определили исход рождения ребенка. Человек с рождения наделен неквалифицированной рабочей силой, которая не требует обучения и может поставляться на рынок труда. Человеческий капитал личности формируется с детства и считается сформированным в возрасте 23 – 25 лет.

Особенностью процесса формирования человеческого капитала является то, что:

- продолжительность жизни делает приобретение человеческого капитала относительно более привлекательной для людей любого уровня способностей;

- повышенные врожденные способности облегчают приобретение человеческого капитала [3].

Знания и навыки, воплощенные в человека трудно отделить от здоровья человека, которые также определяет производительность труда.

Общественная политика в области здравоохранения является ключом к эффективному формированию человеческого капитала. Доступность к медицинской помощи и правильное питание увеличивает продолжительность жизни и помогает людям стать более эффективными в работе. Поскольку продолжительность жизни населения увеличивается, то обществу выгодно использовать опыт и мастерство людей, которое позволяет им выполнять свою работу более эффективно.

### **Заключение**

Развитые страны имеют больше финансовых ресурсов для инвестиций в накопление человеческого капитала. В менее развитых странах производительность труда очень низкая. Чтобы увеличить этот потенциал существует необходимость формирования человеческого капитала. В развивающихся странах формирование человеческого капитала осуществляется предоставлением государственных услуг по внедрению новых методов производства и созданием системы образования.

Состояние человеческого капитала в наименее развитых странах отражается в показателях Индекса человеческого капитала, связанные с уровнем образования, здравоохранения и питания:

- процентная доля населения, не получающего достаточного питания;
- показатель смертности среди детей в возрасте до пяти лет;
- общий показатель обучения детей в средней школе;
- показатель грамотности среди взрослого населения.



Взаимодополняемость человеческого и физического капитала в экономике ведет к ускорению инвестиций в человеческий и физический капитал в долгосрочной перспективе.

Наряду с приоритетным развитием человеческого капитала и сервисной экономики важнейшим сектором реализации знаний, занятости населения и производства доходов в предстоящие 10 – 15 лет будут базовые отрасли промышленности, транспорта, строительства и аграрного сектора.

Именно в этих секторах Казахстан обладает значительными конкурентными преимуществами, однако именно здесь накопились основные барьеры роста и провалы в эффективности.

Интенсивное технологическое обновление всех базовых секторов экономики, опирающееся уже на новые информационные нано- и биотехнологии, является важнейшим условием успеха инновационного социально ориентированного развития и успеха страны в глобальной конкуренции [4].

Увеличение продуктивных качеств трудовых ресурсов может быть увеличено путем предоставления более высокого уровня образования и навыков.

Формирование человеческого капитала повышает доход, уровень и качество жизни людей, а также является важным фактором повышения эффективности труда.

### **Список литературных источников:**

1 Tuguskina G. factores afficiens sumptus capitis humani. Kadrovik. Curatores administratione. 2021. N 3. Pp. 68-75.

2 Zelenov A. V., kalmukova t. S. nova qualitas capitis humani in contextu digitalis transformationis spatii oeconomici/ / Oeconomici Et Administrationis: problemata, solutiones. 2020. - N 3. – P. 13-15

3 Mukhamedzhanova A. G. Caput Humanum Kazakhstan: formatio, conditio, usus. Almaty: NITS Gylym, 2021 -376 p.

4 Zakirova D. I. humanum potentiale tamquam elementum Augendae aemulationes Reipublicae Kazakhstan. - Almaty, 2022. – 136p.

### **МРНТИ 06.71.05**

**М.М. Мусагазин, магистрант 2-го курса, ОП 7М04121 Менеджмент,  
Р.А. Притула, научный руководитель, к.э.н., профессор  
Костанайский инженерно-экономический университет им. М. Дулатова  
110007, г. Костанай, Казахстан**

### **Инновации в сфере жилищного строительства: проблемы и перспективы**

**Түйіндеме:** Құрылыс индустриясында инновациялар жолында тұрған негізгі кедергілерді ескеру қажет: сала кәсіпорындарының көпшілігінің инновациялық менеджменті мамандарының біліктілік деңгейінің жеткіліксіздігі. Аймақтың тұрғын үй құрылысы жүйесінің тиімділігін арттырудың басым бағыттары мен мақсатты міндеттері экологиялық және гуманистік инновацияларды қолдану арқылы азаматтардың өмір сүру жағдайларының сапасын арттыру болып табылады.

**Аннотация:** Основными барьерами, стоящими на пути инноваций в строительной отрасли, следует считать: недостаточный уровень квалификации специалистов инновационного менеджмента большинства предприятий отрасли. Приоритетными направлениями и целевыми ориентирами повышения эффективности

жилищной системы региона являются улучшение качества жилищных условий граждан на основе использования эколого-гуманистических новаций.

**Abstract:** The main barriers standing in the way of innovation in the construction industry should be considered: the insufficient level of qualifications of specialists in innovation management of most enterprises in the industry. The priority areas and targets for increasing the efficiency of the region's housing system are improving the quality of citizens' living conditions through the use of environmental and humanistic innovations.

**Түйін сөздер:** тұрғын үй жүйесі, өмір сүру жағдайлары, өмір сапасы, тұрғын үй қоры, экономикалық мүмкіндіктер, әмбебап технологиялар, экоблоктар, инновациялық саясат.

**Ключевые слова:** жилищная система, жилищные условия, качество жизни, жилищный фонд, экономические возможности, универсальные технологии, экоблоки, инновационная политика.

**Key words:** housing system, living conditions, quality of life, housing stock, economic opportunities, universal technologies, eco-blocks, innovation policy.

## **Введение**

Одной из первичных потребностей индивидуума и общества является потребность в жилье, воспроизводство которого стимулирует развитие инфраструктурных элементов жилищной системы и способствует формированию соответствующего уровня качества жизни местного сообщества.

Рыночные преобразования экономики Казахстана, повышение уровня самостоятельности ее регионов и последовавшие за этим процессы трансформационного спада привели к нарушению непрерывности и целостности воспроизводства элементов социальной инфраструктуры. Для современной жилищной системы Казахстана характерно проявление институциональной мимикрии, что означает смену приоритетной функции - улучшение жилищных условий - на функцию сохранения свободного капитала и финансовых спекуляций. Слабая мотивация частных инвесторов в воспроизводстве жилищного фонда; дисбаланс структуры спроса и предложения на рынке жилищных услуг; низкая инновационная активность экономических субъектов; неэкологичность жилой среды; диспропорции качества строительства и качества обслуживания жилых зданий делают невозможным инвестиционно-инновационное воспроизводство жилищной системы, что ограничивает экономические возможности для улучшения качества жизни и снижения деструктивного воздействия на здоровье социума и окружающую природную среду.

## **Объект и методика**

Объектом исследования выступают строительные компании в сфере жилищного строительства.

В процессе исследования были использованы организационные методы, которые включают:

- сравнительный метод (сопоставление и т.д.);
- лонгитюдный метод (многократные обследования одних и тех же показателей на протяжении длительного периода времени);
- комплексный метод (один объект изучается разными средствами и с точки зрения разных наук).

Эти методы направлены на теоретическое изучение материала, литературных источников (изучение и анализ литературы и документов, обобщение).

## **Результаты исследований**

Строительная отрасль в Казахстане (как и во всем мире) консервативна и инертна. Однако, в отличие от Западной Европы и США, где наблюдается переизбыток наличия жилья, у нас в Казахстане имеются свои национальные особенности и даже преимущества - нереализованный спрос на него. По данным министерства регионального развития потребность в жилье на начало XXI века в Казахстане составила 1,6 миллиардов квадратных метров.

По оценкам Минрегиона, объем строительства на 2020 год составил более 142 млн. кв. метров. Подобные темпы строительства снижают возможность использования инноваций, однако, полностью отрицать невосприимчивость жилищного строительства к инновациям не

стоит. В последнее время в отрасли появляются новые технологии, позволяющие строить дома быстро, недорого и с гарантированным качеством [1].

Например, технология «Быстромонтируемый полносборный каркас «Формат», победившая в конкурсе строительных инноваций (он проводился в рамках проекта «Дом будущего»), дает возможность возводить малоэтажные дома за два-три месяца. Появляются новые высокоэффективные строительные, теплоизоляционные и кровельные материалы, энерго-сберегающее стекло.

Например, по универсальной технологии производства экоблоков из грунта можно изготавливать альтернативные традиционным стеновым материалам блоки, у которых очень низкая себестоимость. Реализуются первые проекты строительства жилых кварталов, схема энергоснабжения которых основана на принципе когенерации [2].

Основными барьерами, стоящими на пути инноваций в строительной отрасли, следует считать: недостаточный уровень квалификации специалистов инновационного менеджмента большинства предприятий отрасли, незаинтересованность архитекторов и проектировщиков в использовании современных материалов и инновационных технологий (решая проблему использования в типовых проектах новых материалов, они не рискуют применять их без достаточного нормативно-технического обеспечения, поскольку это связано с проблемами экспертизы), принципы работы проектировщиков (один быстро изготовленный проект можно продать несколько раз, а за инновации не платят) [3].

Стране нужны только те нововведения, которые ведут к снижению сроков и стоимости строительства.

Кроме того, в Казахстане невозможно вызвать изменения в системе на локальном уровне, тем более, что локальные нововведения часто приводят к отрицательному эффекту.

Негативно влияет на инновационную составляющую коррупция и бюрократия, плохое качество строительных материалов, отсутствие взаимозависимости между потребителем, проектировщиком и производителем.

Антиинновационная атмосфера вынуждает и потребителей крайне осторожно относиться к любым инновациям в жилищной сфере. Покупатели жилья не склонны экспериментировать и рисковать денежными ресурсами, поэтому предпочитают традиционные технологии домостроения.

По этой причине в обществе отсутствует социальный заказ на инновационный прорыв в жилищном строительстве или производстве строительных материалов. Никакой мотивации к такому прорыву нет и у застройщиков: в условиях превышения спроса над предложением им удастся продавать даже самые безнадежные с точки зрения потребительских характеристик дома и благополучно зарабатывать на благоприятной конъюнктуре.

При определенных условиях строителям и покупателям жилья придется настраиваться на новую, инновационную волну. Толчком к такой перемене может послужить кризис продаж недвижимости, а также неизбежный (в условиях увеличения объемов строительства) рост цен на основную группу строительных материалов, на сырье для их изготовления, энергоресурсы, а также увеличение расходов на заработную плату и прочих издержек. По мнению экспертов, через пять-семь лет в строительной отрасли сможет выжить тот, кто предложит покупателям недвижимости максимальное качество за разумные деньги.

В то же время достичь этой мечты без внедрения глобальных инновационных решений и перевода отрасли на новые рельсы практически невозможно из-за ее энерго- и капиталоемкости. Чтобы избежать конфликта между старой коммуникационной системой и новыми удобными материалами и технологиями, нужна системная инновационная политика, призванная не только экономить, но и снять существующие ограничения для широкого внедрения инноваций.

Необходимы, прежде всего, экономические стимулы, поощряющие внедрение энергоэффективных технологий (налоговые льготы, гранты, субсидии и проч.). Разумное госу-

дарственное вмешательство помогло бы сломать не только организационно-управленческие и нормативные барьеры, но и существующие стереотипы, и предубеждения против инновационных решений в жилищном строительстве, а значит - повысить к ним лояльность потребителей [3].

Что касается Костанайской области, то, по мнению строителей, одной из ключевых причин, сдерживающих развитие жилищного строительства, является неразвитость инженерных систем и отсутствие активного участия органов власти собственников энергосистем в их строительстве.

Кроме того, наблюдаются значительные злоупотребления и неисполнение государственных законов и правовых актов органами местного самоуправления, эксплуатирующими организациями и генерирующими компаниями при формировании, оформлении и выдаче технических условий на подключение и присоединение к коммуникациям, а использование полученных от оплаты тарифов средств не направлено на развитие инфраструктуры городов [4].

### **Выводы**

Приоритетными направлениями и целевыми ориентирами повышения эффективности жилищной системы региона являются:

1 улучшение качества жилищных условий граждан на основе использования эколого-гуманистических новаций, которые проникают и в другие элементы социальной инфраструктуры;

2 активизация инвестиционных ресурсов новых экономических субъектов (институциональных инвесторов, бизнес-ангелов, венчурных фондов, социально ответственных предприятий, благотворителей через механизм венчурной филантропии) для финансирования инновационно-инфраструктурных проектов;

3 формирование инвестиционного рынка и его ядра - рынка инноваций и высоких технологий, используемых для развития жилищной системы;

4 инвестирование реконструкции жилищного фонда как технологической новации воспроизводства основного капитала; организации экологического домостроения - экологической, постиндустриальной инновации, направленной на рациональное использование региональных ресурсов;

5 институционализация лизинговых операций как формирование нового инвестиционного инструмента, необходимого для активизации трудовой мобильности.

### **Список литературных источников**

1 RK Zakony. O dolevom uchastii v zhilishchnom stroitel'stve [Tekst] / prinyat parlamentom 07.04.2016 g., №486-V ZRK.

2 Innovatsii v stroitel'stve: to be, or not to be? [Elektronnyy resurs]. - [2011]. - Rezhim dostupa: <http://www.vestsnab.ru/articles/13086.html>

3 Stupin I. Vragi stroitel'nykh innovatsiy / I. Stupin [Elektronnyy resurs]. - [2021]. - Rezhim dostupa: [http://expert.ru/expert/2007/27/vragi\\_stroitelnyh\\_innovatsiy/](http://expert.ru/expert/2007/27/vragi_stroitelnyh_innovatsiy/)

4 Timoshenko, S. Stroitel'stvu zhil'ya meshayut administrativnyye bar'yery / S. Timoshenko [Elektronnyy resurs]. - [2021]. - Rezhim dostupa: <http://34metra.ru/news/444400.html>

**Р.А. Овсейчук, магистрантка 2-го курса, ОП 7М04121 Менеджмент,  
Р.А. Притула, научный руководитель, к.э.н., профессор  
Костанайский инженерно-экономический университет им. М. Дулатова  
110007, г. Костанай, Казахстан**

### **Опыт зарубежных стран по созданию терминальных комплексов и логистических центров**

**Түйіндеме:** Мақалада Еуропалық Одақ елдерінің терминалдык кешендер мен логистикалық орталықтарды құру тәжірибесі көрсетілген. Логистиканың негізгі принциптерінің бірі өнімнің соңғы өзіндік құнында логистикалық шығындарды азайту болып табылады.

**Аннотация:** В статье показан опыт стран Европейского Союза по созданию терминальных комплексов и логистических центров. Один из главных принципов логистики – это снижение издержек логистического характера в итоговой стоимости продукции.

**Abstract:** The article shows the experience of the European Union countries in creating terminal complexes and logistics centers. One of the main principles of logistics is to reduce logistics costs in the final cost of products.

**Түйін сөздер:** әлемдік тәжірибе, рейтинг, озық елдер, сарапшылар, терминалдык кешендер, логистикалық орталықтар.

**Ключевые слова:** мировой опыт, рейтинг, передовые страны, эксперты, терминальные комплексы, логистические центры.

**Key words:** world experience, rating, advanced countries, experts, terminal complexes, logistics centers.

#### **Введение**

По данным мирового опыта можно сделать вывод, что для роста объемов товародвижения, а также увеличению международных и внутренних грузовых потоков необходим динамичный экономический рост.

Нужно отметить, что увеличение промышленного производства на 1% положительно сказывается на прирост объемов перевозок на 1,5-1,7%, однако, в условиях низкого развития логистической и транспортной инфраструктуры производительность и эффективность транспортного комплекса страны снижаются.

#### **Объект и методика**

Объектом исследования выступают терминальные комплексы и логистические центры.

В процессе исследования были использованы организационные методы, которые включают:

–сравнительный метод (сопоставление и т.д.);

–лонгитюдный метод (многократные обследования одних и тех же показателей на протяжении длительного периода времени);

–комплексный метод (один объект изучается разными средствами и с точки зрения разных наук).

Эти методы направлены на теоретическое изучение материала, литературных источников (изучение и анализ литературы и документов, обобщение).

#### **Результаты исследований**

Эту информацию подтвердил рейтинг Всемирного Банка по уровню развития логистики - Logistics Performance Index, Казахстан занял 71 место в данном рейтинге в 2020 году, а в 2016 году занимал 76 позицию среди 155 стран, динамика роста Республики Казахстан в рейтинге показана ниже (рисунок 1).

Низкие позиции нашей страны в рейтинге связаны с невысоким уровнем развития транспортно-логистического сервиса (132 место), малоразвитостью инфраструктуры сферы транспорта и логистики (79 место), с проблемами в работе таможенных органов (73 место), с

отсутствием дипломированных специалистов сферы управления цепями поставок и логистики (74 место) [1].



Рисунок 1 – Индекс логистической эффективности стран

Эксперты отмечают, что от 10% до 12% ВВП в странах-членах Таможенного союза образуется именно благодаря логистике, для стран Европейского Союза этот показатель коррелирует между 20 и 25%.

Один из главных принципов логистики – это снижение издержек логистического характера в итоговой стоимости продукции.

На сегодня показатель логистических издержек в стоимости продукции в странах-членах ТС составляет около 20-25%, иногда этот показатель составляет 35%, это очень высокий уровень затрат, так как международный усредненный показатель составляет 11%, в Китае - 14%, в странах Европейского Союза на уровне 11%, а в Канаде и США – 10%.

Запад имеет колоссальный опыт в разработке и внедрении положительных макроэкономических транспортно-логистических систем на уровне, как стран, регионов и территорий городов, так и в международных программах и проектах. Функционируют крупные транспортно-логистические центры, компании физического распределения, терминальные логистические системы управления интермодальными перевозками [2].

От 25 до 30% ВВП таких прогрессирующих стран, как США, Великобритания, Германия, Япония и Франция держится на грамотных логистических системах управления логистическими, товароматериальными, финансовыми и информационными потоками.

Внедрение принципов логистики, которое улучшает единство технологических, технических, организационных и экономических решений по реализации непрерывного товароматериального потока привело к росту промышленного производства в вышеперечисленных странах в 70-80 годах прошлого столетия. Логистические принципы являются столпом эффективности многофункциональных мультимодальных терминалов в странах Западной Ев-

ропы, в которых они являются топовыми транспортно-распределительными логистическими центрами.

В 90-х годах в Испании стали развиваться грузовые терминалы, на это большое влияние оказали такие французские объединения, как «ГАРОНОР» и «СОГАРИС». На сегодняшний день целями ТЛС в Испании являются:

- повышение уровня жизни населения городов, связанных с транспортным обслуживанием;
- оказание помощи в модернизации небольшим транспортным компаниям, для повышения эффективности и упрощения методов работы;
- упрощение пересечения границ с соседними странами.

Следует отметить, на примере Мадрида, что грузовые терминалы располагаются вблизи оптовых продовольственных рынков [3].

Расположение Голландии в центре Северной Европы дало стране возможность специализироваться на международной торговле, транспорте и логистике на протяжении долгого времени, успехи страны в использовании порта Роттердам, который является одним из самых крупных портов мира, всегда сопровождаются внедрением «ноу-хау» идей, которые в последствии перенимаются другими странами, одна треть товаров проходящих через Роттердам направляется в Германию или из нее; принято считать, что автотранспортные компании имеют более высокую эффективность в мире и определенно занимают ведущую роль в европейской транспортной системе, повышая значение Нидерландов в международном обмене.

Политика Голландии состоит в том, чтобы организовать логистическую систему таким образом, чтобы иметь возможность получать прибыль не только от перевозки товаров, но и от проходящим через страну потоков (склады, управление запасами, организация экспедиции при распределении).

Голландцы руководят созданием в Роттердамском порту «дистрипарков» (распределительных), которые представляют из себя мультимодальные грузовые терминалы.

Получение прибыли от потока грузоперевозок происходит в двух видах:

- за счет выдачи разрешений, через «дистрипарки»;
- благодаря мультимодальным терминалам по линии границ с Германией, что создает возможности в результате освобожденных участков у увеличивать мощность порта. Они владеют современным оборудованием для организации мультимодальных услуг, большие свободные и освобождающиеся площади.

Воспользовавшись преимуществом расположения, в самом центре Северной Европы и с непосредственным участием и поддержкой правительства удалось сделать так, что крупные неевропейские коммерческие корпорации в промышленности, совершают свои транзитно-логистические операции в Нидерландах.

У Бельгии как и в Голландией выгодное географическое положение, наличие прекрасно оборудованных портов Зебрюгге, Антверпен способствуют организации товаропотоков через страну, практически во все страны Европы. Также у портов Бельгии в распоряжении достаточно большие земельные участки, зарезервированные для развития терминалов, поэтому они не нуждаются в приграничных терминалах, как Голландия. Вместо этого они стремятся расширять водные поставки с иностранцами, наиболее значимыми из них считаются во Франции Лилль, а в Германии Кельн. На территории государства расположено множество транспортно-логистических центров:

- на товарах широкого потребления, доставляемых воздушным путем, специализируется Брукарго;
- ТИР - центр находится в порту Антверпен, земли 20 га, а складов - 144 000 м<sup>2</sup>;
- ЛАР - на границе с Францией;
- КЕЕР - центр граничит с Голландией;

- ЛИГЕ - порт, площадью складов - 100 000 м<sup>2</sup> [4].

Германия, страна густонаселенная достаточно равномерным расселением населения. Европейская тенденция расселения в нескольких больших городах, здесь не ощущается. Германия, страна педантов, поэтому здесь логистическая инфраструктура, очень хорошо сбалансирована и совершенна, здесь очень большие в Европе промышленные и потребительские рынки, оснащенные последним словом техники транспортные компании с достаточно крупными финансовыми вложениями. Но перегруженной дорожной инфраструктуре, с трудом удается справляться с растущим потоком движения, и очень высок риск создания автомобильных «пробок», почти по всем магистралям страны.

Сеть железной дороги, перегружена, на основных направлениях, большинство компаний занимающихся бизнесом в промышленности не имеют достаточного опыта регулирования и управления логистической деятельностью, как в других странах Европы.

Роль логистических центров и спрос на них растет с каждым днем. Анализ экспертов, сделанный в германских компаниях, показал, что большинство предприятий, пользующиеся услугами логистических центров, отказываются использовать собственные механизмы для подъема и транспортировки грузов.

Ожидается, что к середине двадцать первого века доля транспортно-логистических центров в Германии составит 90% - по перевозке, хранению, переработке грузов, погрузо-разгрузочных и многих других сопутствующих логистических операциях, осуществляемых при товаропотоке. Классическими образцами мультимодальных комплексов, исполняющих роль ТЛЦ, являются большие и мощные грузовые терминалы, функционирующие узле авто и железнодорожного транспорта, они в основном дислоцируются логистическом узле города Бремен, в городах Росток и Гамбург дислокация морских портов. Где используются инновационные логистические технологии по хранению и грузопереработке товарных потоков. Организован высочайший уровень сервиса в организации логистических услуг, включая услугу грузодоставки от «двери до двери» и «точно в срок», а также доработку, пакетирование и расфасовку грузов-сборка, узлов и промышленных деталей, распиловка древесины и покраска, переработка металлолома.

Вот так происходит интеграция, производственных процессов с применением терминальных технологий по доставке грузов. Германия открыла инновационный транспортный узел, который претендует на первенство в мировом грузопотоке. Имеется в виду портовой комплексе у реки Яде-Везер. В дополнение к уже имеющимся терминалам в крупных городах, ведется ремонт терминалов Вильгельмсхафен и Куксгафен с тем, чтобы не зависит от капризов природы и принимать, контейнеровозы с массовыми сухогрузами.

Прогнозируется довести контейнерооборот по стране к 2025 году до 18 млн. евро, прирост составит на 20% по железнодорожным и автоперевозкам, 60% - перевалка на фидерные суда. Вложения 600-650 млн. евро планируется в портовую инфраструктуру для строительства и запуска новых автохозяйств, мастерских и складов. Закончили строительство терминала с площадью 80 тыс. кв. м., для железнодорожных потоков состоящий из 6 линий погрузки и 5 площадок для контейнеров [5].

Хотелось бы отметить, что исследование зарубежного опыта по развитию транспортных терминалов и парков, привело нас к следующим выводам, по формированию мультимодальных терминалов и способам организаций логистических центров.

Результаты исследования деятельности ТЛЦ в странах дальнего зарубежья, резюмируются нижеследующими выводами:

- в основном ТЛЦ создают для совершенствования транспортных услуг, повышения эффективности транзитного потенциала с соседними государствами, поэтому размещают их пограничных зонах. Современная тенденция размещения ТЛЦ в маленьких населенных пунктах, находящихся далеко от больших городов.



В последнее время, целях ускорения грузопотоков и решения проблем с перегрузкой портов в интермодальных поставках наземная-морская перевозка, появилась потребность в сухих внутренних терминалах:

- транспортно-логистические центры специально размещаются на пересечении магистральных дорог, с целью обеспечения грузовых перевозок, сервисного обслуживания, а также предоставление услуг сопутствующего сервиса портам приемки грузов, железнодорожным станциям, аэропортам и автостанциям;

- соблюдается строгая специализация по доставляемым грузам на причалах и контейнерных терминалах транспортно-логистических центров;

- инициатива создания терминальных центров в основном исходит от исполнительных органов на местах, но иногда и инвесторы бизнесмены могут проявлять интерес;

- из-за большой плотности населения в странах Западной Европы, грузопоток между странами осуществляется преимущественно автомобильным транспортом, соответственно железнодорожные перевозки здесь не популярны;

- площади ТЛЦ охватывают 80-120 га и более.

Необходимо отметить, что ТЛЦ, как обязательные составляющие инфраструктуры системы транспортных коридоров в мире, развиваются на основе концепции- 2-х уровней, ТЛЦ первого уровня строятся в пределах мегаполисов-агломератов для концентрации здесь грузов ТЛЦ. Значимость создания именно данного вида ТЛЦ заключается в разгрузке городов и городских земель так как ТЛЦ обеспечивают поставку товаров с единого комплекса, всем потребителям используя принцип «от двери- до двери». Кроме вышеназванных возможностей это освобождение земли и сокращение выбросов газа в атмосферу, сам ТЛЦ может получить эффект синергии - эффект от предоставления дорогостоящего оборудования всем участникам, получающим сервисные и прочие услуги благодаря терминалам.

ТЛЦ второго уровня, размещаются на пересечении нескольких больших магистральных путей, чтобы обеспечить перевалки груза на различные виды транспорта, для распределения потоков груза.

Действия ТЛЦ второго уровня направлены не на «точечное» обеспечение обслуживания, а именно на зонально-территориальное обеспечение транспортом и сервисом товаропотоков.

Транспортный узел региона, владеющий статусом ТЛЦ, должен владеть локализованной инфраструктурой, комплексом всех видов транспорта, со станциями обслуживания, терминалами и портами, а также управляющей системой, способной организовать логистические цепочки грузопотоков и ориентирующихся в информационном пространстве транзитных мультимодальных перевозок.

В мире не существуют одинаковые ТЛЦ, так как каждый из них создается для решения проблем региона в индивидуальных потребностях, поэтому каждый ТЛЦ уникален, в своем роде деятельности. Соответственно задачи ТЛЦ, координация работ, структура, количество членов организации, всегда отличны от других. Но объединяющая причина и она одна, это интеграция участников для создания единого налаженного потока транспортных перевозок.

Обобщая опыта иностранных государств по организации транспортно-логистических центров, есть предложение использовать в Казахстане данную концепцию размещения ТЛЦ:

- транспортно-логистические центры, с большим грузопотоком, должны размещаться в крупных агломерациях или городах мегаполисах;

- ТЛЦ, с рассеивающим характером деятельности, должны быть созданы на территории регионов с большим объемом грузопотоков;

- зарубежный опыт организации внутренних терминалов, можно применить в порту Актау для обеспечения взаимодействия транспорта разного вида используемых при перевозках.

Анализируя опыт иностранных держав по регулированию и организации деятельности ТЛЦ, хотелось бы осветить проблему международных посредников в глобальном международном торговом пространстве, обеспечивают транспортно-логистическое обслуживание товарных потоков в мире. Обеспечение транспортной логистики происходит за счет транспортных холдингов, находящихся транспортных узлах, основу финансового обеспечения составляет терминальный капитал. В нынешнем году наблюдается процветание и прогресс большого бизнеса т.е. крупных предпринимателей, причем во всех отраслях транспорта связи, а также в международном транспортно-логистическом провайдерстве, внедренных в производственные объединения участников процессов грузопотоков в интер и мультимодальных международных сообщений.

Таблица 1 - Лидеры мировой логистики

Организация	Валюта оценки, млрд.	Январь, 2021г.
Deutsche Post DHL	евро	50,2
U P S (United Parcel Service)	долл.	44,7
Federal Express	долл.	35,6
SNCF Group	евро	17,3
Kuehne + Nagel International AG	евро	16,8
Schenker-Stinnes	евро	13,5
Nippon Express Co., Ltd	евро	10,4
C.H. Robinson	евро	6,8
Panalpina	долл.	6,4
CEVA Logistics	евро	5,3

В таблице 1 показаны обороты 10 мировых лидеров провайдеров логистики за январь 2021 г. Чтобы остаться лидерами в области логистики, эти компании, все свои усилия и ресурсы направляют на предоставление услуг по организации мультимодальных сухопутных и перевалочных операций.

#### **Выводы**

Опыт передовых стран запада по организации терминальных систем в логистике, имеет колоссальное значение в совершенствовании организации грузопотоков с использованием возможностей ТЛЦ, служат методологической основой для внедрения инноваций в реконструкцию транспортно-логистической инфраструктуры Казахстана.

#### **Список литературных источников**

- 1 Kostoglodov D.D. Upravleniye dvizheniyem tovarnykh i finansovykh potokov v makrologicheskikh sistemakh [Tekst] / D.D. Kostoglodov. – SPb.: GUEF, 2018. – 129s.
- 2 Kuznetsov, A.P. Metodologicheskiye osnovy upravleniya gruzovymi perevozkami v transportnykh sistemakh [Tekst] / A.P. Kuznetsov. – M.: VINITI RAN, 2017. – 276s.
- 3 Levikov, G.A. Upravleniye transportno-logisticheskim biznesom [Tekst]: Ucheb. Posobiye. 3-ye izd., ispr. i dop. / G.A. Levikov. – M.: TransLit, 2018. – 224s.
- 4 Skhanova, S.E. Osnovy transportno-ekspeditsionnogo obsluzhivaniya [Tekst]: (4-ye izd., pererab.) ucheb. posobiye / S.E. Skhanova, O.V. Popova, A.E. Gorev. – M.: Akademiya, 2021. – 432s.
- 5 Gosudarstvennaya programma infrastruktornogo razvitiya «Nurly zhol» na 2020-2025 gg. [Elektronnyy resurs] / Rezhim dostupa: <https://www.baiterek.gov.kz/>

Р.Д. Орынбаев, магистрант 2-го курса, ОП 7М04121 Менеджмент,  
Р.А. Притула, научный руководитель, к.э.н., профессор  
Костанайский инженерно-экономический университет им. М. Дулатова  
110007, г. Костанай, Казахстан

## Стратегии управления персоналом на основе эвентуального подхода

**Түйіндеме:** Түпкілікті тәсілдің негізгі стратегиялары кәсіпкерлікті қолдауға бағытталған, оларды ұйым мен сыртқы орта арасындағы дәнекер ретінде қарастыруға болады. Стратегияны қалыптастыру сыртқы жағдайларды түсіндіруді және ұйымдық шешімдердің тиісті желісін әзірлеуді қамтиды.

**Аннотация:** Основанные стратегии эвентуального подхода направлены на поддержку предпринимательства, их можно рассматривать как связующее звено между организацией и внешней средой. Формирование стратегии предполагает интерпретацию внешних условий и выработку соответствующей линии организационных решений.

**Abstract:** The underlying strategies of the eventual approach are aimed at supporting entrepreneurship; they can be considered as a link between the organization and the external environment. Formation of strategy involves the interpretation of external conditions and the development of an appropriate line of organizational decisions.

**Түйін сөздер:** стратегия, соңғы тәсіл, жаңа тәсіл, экономикалық білім, басқару дағдылары, жұмыс тәжірибесі, SWOT талдау, күшті және әлсіз жақтары.

**Ключевые слова:** стратегия, эвентуальный подход, новый подход, экономические знания, управленческие навыки, опыт работы, SWOT-анализ, сильные и слабые стороны.

**Key words:** strategy, eventual approach, new approach, economic knowledge, management skills, work experience, SWOT analysis, strengths and weaknesses.

### Введение

Эвентуальное управление, как новый подход, акцентирует внимание на поиске новых возможностей, что позволяет организации быстро адаптироваться и гибко реагировать на происходящие неповторяющиеся события. Эвентуальное управление открывает возможности работников для участия в управлении производством, также предусматривает и вертикальный тип продвижения, т.е. возможность перехода на должность руководителя участка или специалиста с последующим изменением планирования карьеры. Такая возможность обеспечивает формирование потенциального резерва на все уровни иерархии за счет собственных специалистов, что делает кадровую политику организации открытой и органичной. Формирование стратегии предполагает интерпретацию внешних условий и выработку соответствующей линии организационных решений. Необходимость стратегического управления в казахстанских условиях объясняется следующими причинами.

Во-первых, за последние годы радикально изменилась среда, в которой действуют отечественные организации малого и среднего бизнеса. Неустойчивое экономическое положение многих организаций связано с отсутствием у большинства руководителей глубоких экономических знаний, управленческих навыков и опыта работы в условиях конкуренции, необходимостью приспособления организации к постоянно изменяющимся условиям внешней среды.

Во-вторых, уход от централизованного планирования, приватизация и весь ход экономических преобразований в Казахстане требуют от руководителей умения формулирования стратегии, определения достоинств и конкурентных преимуществ, ликвидации стратегических угроз и опасностей, т.е. использования всех инструментов стратегического управления.

В-третьих, применение идей и принципов стратегического управления, необходимость изменений в системе управления актуальны не только для крупных компаний, с которыми было связано появление стратегического управления, но и для средних и даже малых по размеру предприятий.

## Объект и методика

Объектом исследования выступают трудовые коллективы предприятий автосервиса малого и среднего бизнеса Костанайской области. Выбор объекта исследования обусловлен тем что, организации автосервиса являются составной частью сферы услуг, которая, динамично развиваясь, становится одним из важнейших секторов национальной экономики, источником потенциала национального роста, повышения качества и уровня жизни населения региона и всей страны в целом.

В процессе научного исследования были использованы общие методы исследования:

- общелогические методы (анализ, синтез, сравнение, абстрагирование, обобщение);
- методы эмпирического исследования (наблюдение, описание, измерение и эксперимент);
- методы теоретического исследования (мысленный эксперимент, идеализация, формализация).

Большинство специальных проблем конкретных наук и даже отдельные этапы их исследования требуют применения специальных методов исследования.

## Результаты исследований

На предприятиях автосервиса рекомендуется создать постоянную управленческую команду стратегического характера для реагирования на изменения. При разработке новой стратегии в меняющихся внешних условиях должны быть учтены сильные и слабые стороны системы управления персоналом предприятий выборочной совокупности с учетом проведенного анализа за ряд лет.

Для решения этой задачи целесообразно использовать метод SWOT. При составлении матрицы SWOT слева выделим два блока: сильные и слабые стороны, в которые соответственно включим все стороны, выявленные в ходе анализа управления персоналом организаций (рисунок 1).



Рисунок 1– SWOT-анализ сильных и слабых сторон, возможностей и угроз в области человеческих капиталов

В верхней части матрицы также выделим два блока, в которые впишем возможности и угрозы в области управления персоналом, важные для исследуемых организаций.

На пересечении этих блоков образуется четыре поля:

- Поле 1 - Сильные стороны;
- Поле 2 - Угрозы;
- Поле 3 - Слабые стороны;
- Поле 4 - Возможности.

При разработке новой стратегии управления персоналом для предприятий необходимо рассмотреть все возможные парные комбинации с помощью этих полей и выделить те из них, которые должны быть учтены.

Для пар с поля 1 новая стратегия должна предполагать использование сильных сторон организации в области персонала для устранения угроз из внешней среды, как например: учет и эффективное использование потенциала персонала; хорошие условия труда и современное оборудование; высокая эффективность производства; наличие системы социальной защиты. Эти факторы помогут противостоять таким угрозам, как: мировой экономический кризис; высвобождение рабочих мест из-за сокращения объемов продаж; сокращение заказов; высокая конкуренция.

Для пар с полями 2 следует включить в новую стратегию использование сильных сторон управления персоналом организаций для того, чтобы получить отдачу от возможностей, которые имеются во внешней среде. Имеет смысл для новой стратегии выбрать сочетание возможностей: создание новых видов услуг; введение контроля качества и сильной стороны управления персоналом организаций; высокий уровень компетенции руководителей и высокий уровень квалификации производственных рабочих; достаточно эффективная система управления развитием персоналом [1].

Для тех пар, которые оказались на поле 3, стратегия должна быть построена с учетом появившихся возможностей во внешней среде и попытаться преодолеть имеющиеся в области персонала слабости. Такие проблемы в организациях, как, отрицательная чистая потребность в персонале и низкий уровень удовлетворенности трудом и зарплатой у работников могут быть успешно решены с помощью разработки новой лучшей стратегии в области персонала и кадровой политики.

Для пар, находящихся в поле 4, стратегия должна дать организациям возможность избавиться от слабых сторон: недостаточные финансовые ресурсы для службы управления персоналом; отсутствие процесса адаптации на предприятиях автосервиса; недостаточно эффективная система нематериального стимулирования.

На практике новая стратегия должна быть селективной и включать основные этапы эвентуального управления:

1 Анализ процессов системы управления человеческими ресурсами и выявление резервов его совершенствования с целью развития предприятия.

2 Разработка методических рекомендаций и моделей по совершенствованию процессов системы управления человеческими ресурсами.

В ее рамках одни подразделения будут развиваться быстро, другие умеренно, третьи стабилизируются, четвертые сократят свою деятельность. Основными направлениями стратегии для исследуемых предприятий на основе SWOT - анализа являются:

- стратегия управления персоналом должна быть направлена на сокращение дополнительных финансовых затрат;
- принятие мер по сохранению и развитию социальной инфраструктуры данной организации;
- улучшение имиджа организации за счет высокого трудового и творческого потенциала персонала;
- развитие системы мотивирования персонала к трудовой деятельности за счет высокой эффективности производства.

Стратегия должна быть построена с учетом выгодного местоположения организации и наличия современного оборудования, что позволит снизить стоимость услуг. Ограниченные

финансовые ресурсы организации компенсируются развитием нематериального стимулирования [2].

Стратегия должна быть направлена на повышение конкурентоспособности за счет опытных руководителей, хороших условий труда и современного оборудования. В этих условиях всем исследуемым организациям необходимо осуществить такие меры, чтобы выжить и обрести стабильность на длительную перспективу. К приоритетным мерам можно отнести: пропаганду концепции новой стратегии; рационализацию численности; высвобождение персонала; дополнительное стимулирование трудовой деятельности; подготовку лидера, пользующегося доверием работников организации; развитие организационной структуры.

Как показывает практика, внедрение управленческих изменений неизменно вызывает сопротивление сотрудников. Одной из важнейших проблем при осуществлении стратегических перемен на начальном этапе является противодействие запланированным изменениям как итог игнорирования реакции персонала. Общие рекомендации по управлению сопротивлением предлагаются различными авторами. Они связаны с «вовлечением максимального количества сотрудников в процесс преобразования, помощью организации в приобретении новых способностей, созданием стратегической культуры и т. д.». Необходимо помнить, чтобы изменить что-то, надо создать готовность к изменениям.

Сопротивление приводит к организационному застою, запаздыванию изменений и осуществлению их в ситуации цейтнота, создает стремление к их пересмотру. Основная причина сопротивления изменениям заключается в особенностях психологии людей, которые воспринимают значительные изменения как подрыв своих ожиданий относительно будущего, как потерю контроля. Положение осложняется тем, что большинство организационных механизмов предназначено для управления в условиях стабильного развития, а не динамичных переходных состояний. Полностью преодолеть сопротивление людей преобразованиям нельзя, но путем целенаправленного управления и доверия лидеру его можно в значительной мере ослабить. На основе видения будущего и результатов дискуссий создается развернутый поэтапный план действий, в котором четко должны быть отражены ожидаемые последствия и установленные сроки завершения преобразований.

В целях эффективного решения вопросов, связанных с внедрением новой стратегии на предприятиях автосервиса, необходимо осуществить рационализацию численности занятых в организации работников, при которой может быть обеспечено выполнение принятой стратегии, а также определить фактический избыток численности работников к моменту начала реализации данной стратегии.

Отбор работников, подлежащих сокращению необходимо проводить по критериям, которые могут формулироваться в соответствии с законодательством или трудовым договором. К их выбору надо подходить тщательно, ибо последствия неудачно проведенного сокращения штатов могут ощущаться много лет в виде демотивации оставшихся сотрудников и их недоверия руководителям.

Следующий этап преобразований связан с планированием высвобождения или сокращения персонала организации. Основная задача этого этапа - провести увольнение сотрудников с наименьшими потерями, как для работника, так и для администрации. Прежде всего, увольнение должно быть всесторонне обоснованным. Работник не может быть уволен, если не была дана полная информация о его оценке и он не получал предупреждений и рекомендаций. Если процесс высвобождения персонала администрация организации будет проводить профессионально, это даст возможность увязать интересы кадровой политики с интересами работников.

Для того чтобы обследуемые организации успешно внедрили новую стратегию, им не просто нужен авторитетный руководитель, а руководитель - лидер. Менеджмент - это искусство добиваться необходимого, а лидерство - искусство определять, чего необходимо

добиться [3].

Для развития культуры эвентуального управления предлагается использовать следующие методы:

- личный пример руководителя. Персонал организации должен быть уверен в том, что руководство сможет использовать любую возможность, которая способна принести пользу организации. Руководителю обязательно надо опираться на «вечные принципы» ведения бизнеса и уделять больше внимания тем, кто является истинным капиталом организации (работникам организации, заказчикам), нежели любой конкретной стратегии;

- изменение фокуса в программах обучения персонала, перераспределение ролей. Следует ориентироваться на важные с точки зрения культуры аспекты в процессе обучения такие, например, как взаимопомощь, наставничество, внимание к клиентам;

- смена критериев стимулирования. Поощрение образцов поведения, проповедуемых культурой, стимулирование действий, способствующих закреплению культурных ценностей;

- прямое подтверждение действий, которые одобряются культурой: продвижение по служебной лестнице, работа с кадровым резервом;

- организационные символы и обряды. К обрядам относят стандартные мероприятия коллектива, проводимые в установленное время и по специальному поводу для воздействия на поведение работников. Например, обряд продвижения, обряд ухода, обряды посвящения, где знакомят с историей, ценностями, выработанными в организации; «исторические» обряды - торжества, связанные с юбилейными датами и другими событиями в деятельности организации. Соблюдение ритуалов (система обрядов), церемоний также усиливает самоопределение работников.

Новая стратегия управления персоналом, прежде всего, предназначена для быстрого реагирования предприятий сферы услуг малого и среднего бизнеса на внешние изменения. При разработке стратегии должны быть учтены сильные и слабые стороны, возможности и угрозы в области человеческих ресурсов.

Стратегии управления человеческими капиталами на основе эвентуального подхода - главный путь к успеху, что дает возможность организации лучше подготовиться к изменениям во внутренней и внешней обстановке. Данный подход требует пересмотра принципов управления, так как старые перестают «работать» в условиях рыночной экономики. Главный акцент сделан на человеческом или социальном аспекте управления. Знания и информация становятся наиболее значимым фактором производства и основным компонентом формирования качества человеческих ресурсов.

Преимуществом эвентуального подхода к управлению современным предприятием является не стремление к увеличению количества вовлекаемых в производственный процесс человеческих ресурсов, а повышение качества рабочей силы и совершенствование процесса управления качеством человеческих ресурсов, что влияет на конечные финансовые результаты. Используя эвентуальный подход, предприятия могут разрабатывать стратегические направления развития малого и среднего бизнеса [4].

Теоретическое и практическое изучение системы управления персоналом предприятий малого и среднего бизнеса, раскрытие экономической и социальной сущности, определение критериев и факторов эффективности управления персоналом предприятий, а также применение на практике показателей повышения эффективности управления человеческим капиталом дают основание для следующих выводов:

1 До настоящего времени отсутствуют подробные разработки по способам рациональной организации различных процессов планирования, развития и использования человеческих капиталов для предприятий малого и среднего бизнеса. В связи с этим нет всесторонне обоснованной системы показателей и методов оценки эффективности управления человеческими ресурсами, отсутствуют систематизированные рекомендации по анализу имеющихся резервов и определению путей повышения эффективности системы управления в целом и

управления человеческим капиталом в особенности.

2 Для устранения указанных пробелов важно было, прежде всего, разработать теоретические основы, в которых бы раскрывалась экономическая и социальная сущность и содержание эффективности управления; факторов, воздействующих на повышение эффективности; критериев оценки эффективности. Только всестороннее изучение указанных вопросов дает возможность определить подход к эффективности управления человеческими капиталами.

3 Организация эффективности управления человеческим капиталом должна рассматриваться с учетом динамично развивающегося рынка услуг, современных технологий, а также исторических закономерностей развития экономики.

4 Анализ эффективности управления человеческим капиталом должен учитывать факторы как внешней среды - состояние регионального рынка труда, так и внутренние факторы - логику развития предприятия.

5 Ситуация на рынке автосервиса может быть охарактеризована как конкурентная, вследствие чего предприятиям приходится сталкиваться как с внутриотраслевой, так и с внешней конкуренцией. Ведущую роль в адаптации предприятий к новым условиям хозяйствования играет персонал предприятий. Наряду с организацией производства, маркетинга организация эффективности управления человеческим капиталом является значимой мерой в достижении конкурентных преимуществ.

6 Система эффективности процессов управления человеческим капиталом состоит из комплекса мероприятий, обеспечивающих бесперебойное функционирование всех систем предприятия.

7 Нарушения в системе эффективности управления человеческим капиталом отрицательно сказываются на результативности предприятия: снижается производительность, возрастает текучесть кадров, что в итоге приводит к падению конкурентоспособности.

### **Выводы**

Для достижения эффективности управления человеческими ресурсами в современных условиях в содержание комплекса мероприятий должно быть включено следующее:

- разработанная методика кадрового планирования и формирования человеческих ресурсов, содержащая оценку существующего кадрового потенциала с последующими мероприятиями по составлению моделей рабочих мест и анализу работников предприятия;
- информация о развитии персонала предприятия, включающая описание мероприятий по обучению конкретных сотрудников с указанием методов и направлений, форм и сроков обучения, оценки качества обучения, а также способах стимулирования сотрудников, прошедших обучение;
- информация по формированию и подготовке резерва кадров, об осуществлении ротационных передвижений;
- информация об эффективном использовании человеческих ресурсов, включающая порядок распределения работников внутри предприятия соответственно их качественным и количественным характеристикам;
- методически разработанная структура эффективности производства, содержащая оценку эффективности затрат труда, в частности показатели производительности труда, товарооборота, рентабельности, стоимости затрат на рабочую силу;
- информация о системе мотивационных мероприятий, приемах, обеспечивающих сотрудничество между всеми членами коллектива.

### **Список литературных источников**

1 Bondar', N.P., Vasyukhin, O.V., Golubev, A.A. Effektivnoye upravleniye firmoy: sovremennaya teoriya i praktika [Tekst] / Pod red. N.P. Bondarya. - SPb: izd. Dom «Biznes-



pressa», 2019. - 416 s.

2 Vasil'chenko, N.G. Sovremennaya sistema upravleniya predpriyatiyem [Tekst]: uchebno-prakticheskoye posobiye / N.G. Vasil'chenko. - M.: ZAO «Biznes-shkola», 2020. - 320 s.

3 Lukicheva, L.I. Upravleniye organizatsiyey [Tekst]: Uchebnoye posobiye po spetsial'nosti «Menedzhment organizatsii» / Pod redaktsiyey YU.P. Aniskina. - M.: Omega-L, 2018. - 360 s.

4 Toksanova, A.N. Osnovy predprinimatel'skoy deyatel'nosti [Tekst] / A.N. Toksanova . - Astana, 2019. - 480 s.

**МРНТИ 14.15.07**

**В.В. Острянина, магистрант 2-го курса,  
ОП 7М04129 Менеджмент в образовании<sup>1</sup>,**

**Р.А. Притула, научный руководитель, к.э.н., профессор<sup>1</sup>**

**<sup>1</sup>Костанайский инженерно-экономический университет им. М. Дулатова  
110007, г. Костанай, Казахстан**

### **Основные подходы к организации инновационной деятельности в образовательном учреждении**

**Түйіндеме:** Мақалада өзара байланысты кезеңдерден тұратын білім беру ұйымындағы инновациялық менеджментті ұйымдастыру үдерісінің мәселелері қарастырылған. Ұйымда инновациялық жобаларды жүзеге асыру бойынша мақсатты іс-әрекеттер жүйесін әзірлеуге ерекше назар аударылады.

**Аннотация:** В статье рассматриваются вопросы процесса организации инновационного менеджмента в образовательной организации, который состоит из взаимосвязанных этапов. Особое внимание уделено разработке системы целенаправленных действий по реализации инновационных проектов в организации.

**Abstract:** The article discusses the issues of the process of organizing innovative management in an educational organization, which consists of interrelated stages. Particular attention is paid to the development of a system of targeted actions for the implementation of innovative projects in the organization.

**Түйін сөздер:** ұйымдастыру, инновациялық қызмет, оқу орны, басқару, технология тиімділігін талдау және бағалау.

**Ключевые слова:** организация, инновационная деятельность, образовательное учреждение, менеджмент, анализ и оценка эффективности технологий.

**Key words:** organization, innovative activity, educational institution, management, analysis and evaluation of technology effectiveness.

#### **Введение**

Организация инновационной деятельности в образовательной организации представляет собой систему мер, направленных на рациональное сочетание всех его элементов в едином процессе управления инновациями.

Процесс организации инновационного менеджмента в образовательной организации состоит из взаимосвязанных этапов:

- определение цели управления инновационной деятельностью;
- определение приемов управления инновационной деятельностью;
- разработка программы управления инновационной деятельностью;
- организация работ по выполнению программ инновационной деятельности;
- контроль выполнения программ инновационной деятельности;
- анализ и оценка эффективности технологий, инструментов и приемов управления инновационной деятельностью.

Организация инновационного процесса закладывается уже на начальных этапах, определяющих необходимость генерации инновационных идей, создания и внедрения инноваций,

то есть на начальных стадиях инновационного процесса.

управления, но и для средних и даже малых по размеру предприятий.

#### **Объект и методика**

Объектом исследования выступают образовательные организации Костанайской области.

В процессе научного исследования были использованы общие методы исследования:

- общелогические методы (анализ, синтез, сравнение, абстрагирование, обобщение);
- методы эмпирического исследования (наблюдение, описание, измерение и эксперимент);
- методы теоретического исследования (мысленный эксперимент, идеализация, формализация).

#### **Результаты исследований**

На первом этапе организации инновационного менеджмента определяют цели, в качестве которых могут быть, например, внедрение новых педагогических технологий в образовательный процесс, обновление содержания воспитательной деятельности школы, создание новых организационных структур в организационной системе управления.

На втором этапе выбирают стратегию управления инновационной деятельностью.

На третьем этапе определяют приемы (технологии и методы) управления инновационной деятельностью, которые зависят от цели управления и поставленных задач. Приемы управления инновационной деятельностью условно делят на три группы:

- воздействующие только на производство инноваций;
- воздействующие на производство, реализацию, продвижение и распространение инновации;
- воздействующие на реализацию, продвижение и распространение инновации в общеобразовательной организации [1].

В образовательных учреждениях используют, в основном, третью группу методов, поскольку инновационные изменения иницируются, обычно из внешней среды организации, вышестоящими органами управления. Инновационные идеи, как правило, заимствуются из внешних источников и адаптируются для условий образовательного учреждения.

На четвертом этапе разрабатывают программу управления инновационной деятельностью, включающую увязанную по срокам, ожидаемым результатам и необходимым ресурсам совокупность работ по достижению поставленных целей.

На пятом этапе занимаются организацией работ по выполнению намеченной программы: определяют отдельные виды мероприятий, объемы и источники финансирования работ и т.п.

На шестом этапе проводят контроль выполнения реализуемой программы действий.

На седьмом этапе осуществляется анализ и оценка эффективности реализации программы инновационной деятельности, включая приемы, технологии и инструменты управления.

На восьмом этапе проводят корректировку технологий и инструментов инновационного менеджмента по результатам оценки их использования в рамках программы инновационной деятельности.

К тактическим задачам инновационной деятельности в образовательной организации относят:

- преобразование образовательного процесса;
- рост качества его результатов;
- улучшение условий труда педагогов, повышение их квалификации в соответствии с направлением инноваций.

Зачастую эти задачи ставятся и решаются в комплексе.

Планирование инновационной деятельности образовательной организации - разработ-

ка системы целенаправленных действий по реализации инновационных проектов в организации, предусматривающая порядок, последовательность и сроки выполнения работ и обеспечивающая эффективное использование материально-технических, трудовых и финансовых ресурсов. Планирование охватывает все этапы осуществления инновационной деятельности на разных стадиях и различается лишь спецификой планируемых работ и сложностью их выполнения. Вместе с тем существуют общие, присущие всем стадиям, подходы. Суть их основывается на предположении, что цели инновационной деятельности и объемы работ, необходимые для их достижения, могут быть структурированы и описаны достаточно точно в терминах и оценках. С другой стороны принятые за основу способы реализации поставленных в инновационном проекте целей определяют последовательность выполнения отдельных видов и этапов работ, квалификацию исполнителей, от которых зависят сроки осуществления инновационного проекта и его стоимость. Необходимо отметить, что планирование, координация и взаимодействие всех участников инновационной деятельности основываются на выбранных критериях оптимальности, отражающих специфику работ данного этапа во взаимосвязи с последующими [2].

Планирование начинается до утверждения объема работ и продолжается в ходе выполнения инновационного проекта и внесения изменений на протяжении всего горизонта планирования. Причем каждая стадия инновационной деятельности предусматривает определенный вид планирования работ с присущими ему методическими подходами, обеспечивающими достижение определенных результатов. Планирование представляет собой циклический процесс, который начинается с самого общего определения целей и движется к более детальному описанию тех работ, которые должны быть выполнены для достижения поставленных целей. К основным процессам планирования инновационной деятельности относят:

- планирование содержания инновационной деятельности, определение основных этапов ее реализации, декомпозиция их на более мелкие и управляемые элементы;
- составление сметы, оценку стоимости ресурсов, необходимых для выполнения работ;
- определение списка конкретных работ, которые обеспечивают достижение целей;
- расстановку (последовательность) работ, определение и документирование технологических зависимостей и ограничений на работы;
- оценку продолжительности работ, трудозатрат и других ресурсов, необходимых для выполнения отдельных работ;
- расчет расписания, анализ технологических зависимостей и ограничений на работы, длительностей работ и требований к ресурсам;
- планирование ресурсов, определение того, какие ресурсы (люди, оборудование, материалы) и в каких количествах потребуются для выполнения работ; определение, в какие сроки работы могут быть выполнены с учетом ограниченности ресурсов;
- составление бюджета, привязку сметных затрат к конкретным видам деятельности;
- создание (разработку) плана, сбор результатов остальных процессов планирования и их объединение в общий документ.

В общем виде на уровне управления инновационной деятельностью в образовательной организации можно выделить следующие виды планов:

- концептуальный;
- стратегический;
- текущий (детальный);
- оперативный [3].

В концептуальном плане инновационная деятельность рассматривается с позиций достижения общей цели и взаимодействия всех участвующих в ней. При этом инновационная деятельность разбивается на ряд отдельных стадий, каждая из которых представляет

определенную задачу с соответствующими потребными ресурсами и ограничениями. Обычно концептуальный план приводится в Программе развития учреждения. Стратегический план формируется на основе намеченных целей и задач, анализа альтернативных вариантов достижения этих целей с оценкой негативных и позитивных сторон каждого варианта, сроков осуществления и стоимости инновационной деятельности. Этот план характерен тем, что позволяет установить долговременные цели и задачи для всех функциональных руководителей группы управления различными инновационными проектами, сосредоточить их внимание на отдельных промежуточных этапах, распределить мероприятия по годам в соответствии с намеченной программой действий и ожидаемыми результатами. Стратегический план как правило, представляется в Программе управленческой деятельности руководителя образовательной организации [4].

Тактический (текущий) план детализирует и уточняет стратегический план в разрезе года. При его разработке корректируются сроки выполнения отдельных этапов инновационных проектов, объемы работ и необходимые ресурсы. Такие планы находят свое отражение в Планах работы школы на год. Оперативные планы составляются на краткосрочную перспективу (месяц, неделю, сутки, смену) на основе анализа выполнения текущего плана с учетом всех выявленных отклонений от запланированных показателей. Составлению указанных планов всегда предшествуют расчеты трудоемкости, материалоемкости, продолжительности работ и определение технологии их выполнения, позволяющие рассчитать сроки начала и окончания работ.

#### **Выводы**

Таким образом, для формирования планов необходимо располагать следующей информацией:

- объемы и структура работ по этапам реализации целей проекта;
- потребные материальные, технические, трудовые и финансовые ресурсы;
- сроки начала и окончания отдельных видов работ и проекта в целом.

Поскольку в разработку концепции, стратегического, текущего или оперативного плана могут быть вовлечены разные уровни управления организацией, необходимо каждому из них предоставить достоверную информацию, использование которой позволило бы принять правильное решение.

Для формирования календарных планов используется несколько методов, различающихся требованиями к объему исходной информации и возможностями оптимизации отдельных параметров плана и проекта в целом. В основе практически всех методов планирования лежит применение таких базовых понятий, как: работа, событие (дата), связи предшествования, продолжительность.

#### **Список литературных источников**

1 Shamova, T.I. Issledovatel'skiy podkhod v upravlenii shkoloy. (Bibliotekha «Sovremennaya shkola: problemy rukovodstva») [Tekst] / T.I. Shamova.-M.: APP TSITP, 2016.-320 s.

2 Ryblova, A.N. Regional'naya polikul'turnaya obrazovatel'naya sreda formirovaniya kul'tury professional'nogo obshcheniya budushchego perevodchika: problemy, perspektivy, opyt [Tekst] / A.N. Ryblova, YU.A. Fokeyeva // Vyssheye obrazovaniye segodnya.-2019.-№ 10.-S. 37-40.

3 Slastonin, V. A. Pedagogika [Tekst] / V.A. Slastonin.-M.: Shkola- Press, 2020.-200 s.

4 Slastonin, V. A., Podymova, L.S. Pedagogika: Innovatsionnaya deyatelnost' [Tekst] / V.A. Slastonin, S.L. Podymova,-M.: Izd-vo «Magistr», 2020.-245 s.

## Современные представления о качестве жизни

**Түйіндеме:** Осы уақытқа дейін «өмір сапасы» терминімен қандай әлеуметтік-экономикалық процестер мен құбылыстар белгіленетінін түсінуде бірлік жоқ. Өмір сапасы өмір сүру деңгейіне, стиліне, имиджіне, өмір сүру тәсіліне қатысты сипатталады. Бұл адамның еркіндік әл-ауқатының деңгейі мен дәрежесін, әлеуметтік және рухани дамуын, сондай-ақ оның физикалық денсаулығын жан-жақты сипаттайтын интегралды категория.

**Аннотация:** До настоящего времени нет единства в понимании того, какие социально-экономические процессы и явления обозначаются термином «качество жизни». Качество жизни характеризуется по отношению к уровню жизни, стилю, образу, укладу жизни. Это интегральная категория, всесторонне характеризующая уровень и степень благосостояния свободы, социального и духовного развития человека, а также его физическое здоровье.

**Abstract:** Until now, there is no unity in the understanding of what socio-economic processes and phenomena are designated by the term “quality of life”. Quality of life is characterized in relation to the standard of living, style, image, way of life. This is an integral category that comprehensively characterizes the level and degree of well-being of freedom, social and spiritual development of a person, as well as his physical health.

**Түйін сөздер:** руханилық, мәдениет сапасы, білім сапасы, өмір сүру ортасының сапасы, өмір сүру сапасы, өмір сүру жағдайлары, халықтың өмір сүру деңгейі, халықтың өмір салты.

**Ключевые слова:** духовность, качество культуры, качество образования, качество среды обитания, качество жизни, условия жизнедеятельности, уровень жизни населения, образ жизни населения.

**Key words:** spirituality, quality of culture, quality of education, quality of the living environment, quality of life, living conditions, standard of living of the population, lifestyle of the population.

### Введение

Проблемам качества жизни населения с каждым годом уделяется все большее внимание. Поскольку дальнейшее поступательное социально-экономическое развитие страны во многом будет определяться качеством жизни различных слоев общества.

Несмотря на осознание того, что качество жизни должно стать стратегическим направлением государственной политики, важным инструментом устойчивого экономического роста, пока еще нет единства мнений в понимании этой категории. Большинство исследователей признают, что качество жизни более емкое понятие по отношению к уровню жизни, стилю, образу, укладу жизни, но пока что существует большое многообразие трактовок этого понятия. Безусловно, достижение единства в трактовке понятия «качество жизни» крайне важно, поскольку именно это является исходным пунктом в разработке методологии, теории и практики управления качеством жизни. Поэтому обратимся к рассмотрению существующих подходов к определению понятия «качество жизни».

По мере развития различных направлений науки сформировались различные концепции создания наиболее благоприятных условий жизнедеятельности общества в трудах представителей зарубежных и отечественных школ. Междисциплинарный характер исследования условий жизнедеятельности человека породил у ученых значительное многообразие терминов и понятий, с помощью которых делалась попытка охарактеризовать в обобщенном виде жизненную среду обитания человека. Эволюция методологии и теории качества жизни заслуживает в настоящее время системного научного осмысления. На сегодняшний день арсенал понятий и терминов, характеризующих жизненную среду обитания человека, включает в себя: благосостояние, индекс человеческого развития, образ жизни, стиль жизни, уровень жизни и т.д.

### Объект и методика

Объектом исследования является население Республики Казахстан.

Предмет исследования - количественная характеристика уровня и качества жизни населения Казахстана, факторов их определяющих, выявление степени влияния каждого фактора на доходы, расходы населения и другие показатели.

В процессе научного исследования были использованы организационные методы, которые включают:

- сравнительный метод (сопоставление и т.д.);
- лонгитюдный метод (многократные обследования одних и тех же показателей на протяжении длительного периода времени);
- комплексный метод (один объект изучается разными средствами и с точки зрения разных наук).

Исследования такого рода позволяют устанавливать связи и взаимозависимости между явлениями разного типа. К этой группе относятся методы, применяемые практически во всех науках: анализ, синтез, экстраполяция и отбор. Эти методы направлены на теоретическое изучение материала, литературных источников (изучение и анализ литературы и документов, обобщение).

### **Результаты исследований**

Наиболее общее определение качества жизни характеризует его как уровень развития и степень удовлетворения всего комплекса потребностей и интересов людей. Изучение различных подходов к определению сущности категории «качество жизни» позволяет сделать вывод о невозможности выработки единой, раз и навсегда установленной его формулировки.

Это подтверждается наличием множества работ, посвященных рассмотрению качества жизни населения и различных его сторон, в которых до настоящего времени нет единства в понимании того, какие социально-экономические процессы и явления обозначаются этим термином. С одной стороны, встречается предельно расширительное толкование данной категории, которое, по существу, вбирает в себя все процессы жизнедеятельности человека и общества. С другой, в показатели качества жизни иной раз включается безо всякой научной аргументации только узкая часть процессов жизнеобеспечения людей.

Системность качества жизни определяется качеством взаимосвязей между её составляющими, качеством её целостности. При этом исходной неделимой целостностью качества жизни является духовность (Рисунок 1).

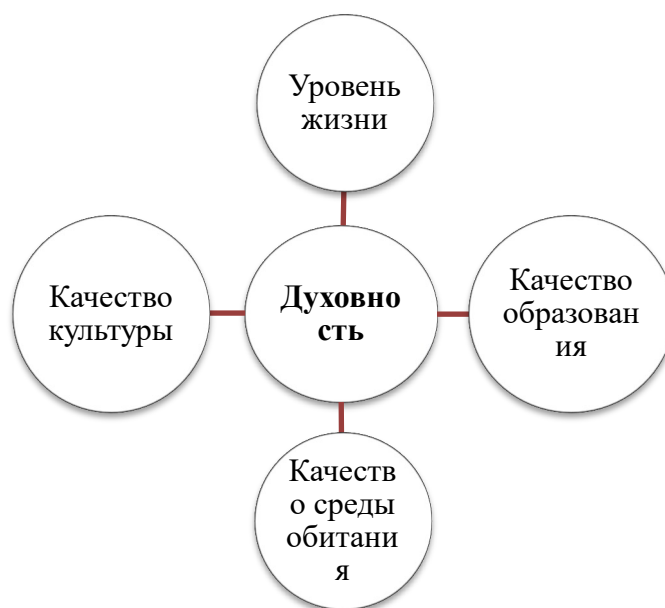


Рисунок 1 - Модель качества жизни как целостной системы

Таким образом, сегодня, видимо, существует столько определений и столько моделей качества жизни, сколько ученых, занимающихся этой проблемой.

Качество жизни можно трактовать как интегральную категорию, всесторонне характеризующую уровень и степень благосостояния свободы, социального и духовного развития человека, а также его физическое здоровье [1].

В числе ее структурных составляющих можно выделить следующие основные компоненты: условия жизнедеятельности, уровень жизни населения, образ жизни населения.

Это категория, которая:

- охватывает количественные и качественные характеристики таких компонент благосостояния как уровень жизни, образ жизни, условия жизнедеятельности (включая условия проживания, среды обитания);

- опирается на категории «потребности» и «ценности»;

- учитывает деятельностную (функциональную) составляющую, связанную с удовлетворением потребностей, реализацию ценностей;

- выражает взаимодействие индивида и общества, различных его составляющих;

- охватывает все аспекты и сферы человеческой жизнедеятельности (в числе последних необходимо выделить профессионально-трудовую, семейно-бытовую, социально-культурную, связанную с развитием способностей, духовности индивида, обеспечение рекреации, здоровья, отдыха, досуга, отметить их тесную взаимосвязь);

- объединяет объективную и субъективную стороны жизнедеятельности людей и общества; характеризует состояние субъектов общественной жизни;

- отражает сознательное формирование со стороны государства общественной жизни, экономики в интересах большинства населения страны;

- характеризует не только достигнутый уровень удовлетворения потребностей, развития индивида и общества, но и возможность их дальнейшего развития, доступность для населения благ и услуг материального и духовного характера, необходимых для этого развития;

- определяет степень и возможность накопления продуктивного использования, реализации человеческого капитала;

- является категорией относительной;

- формируется под воздействием множества разнохарактерных факторов и потому требует учета демографических, общественных, исторических, этнографических, экологических, политических, юридически-правовых, экономических, психологических, поведенческих, духовно-нравственных аспектов;

- имеет ярко выраженную функциональную составляющую, что проявляется на многостороннем (многоаспектном) и многообъектном воздействии собственно качества жизни на развитие индивида и общества, а, следовательно, требует оценки результатов этого воздействия.

Качество жизни можно трактовать как интегральную категорию, всесторонне характеризующую уровень и степень благосостояния свободы, социального и духовного развития человека, а также его физическое здоровье.

В числе ее структурных составляющих можно выделить следующие основные компоненты: условия жизнедеятельности, уровень жизни населения, образ жизни населения (рисунок 2).

Понятие «уровень жизни» в современной научной литературе трактуется по-разному в зависимости от целей и задач исследования, различных подходов.

Так, подход с точки зрения производства рассматривает уровень жизни в зависимости от уровня развития производительных сил, структуры и эффективности общественного производства.

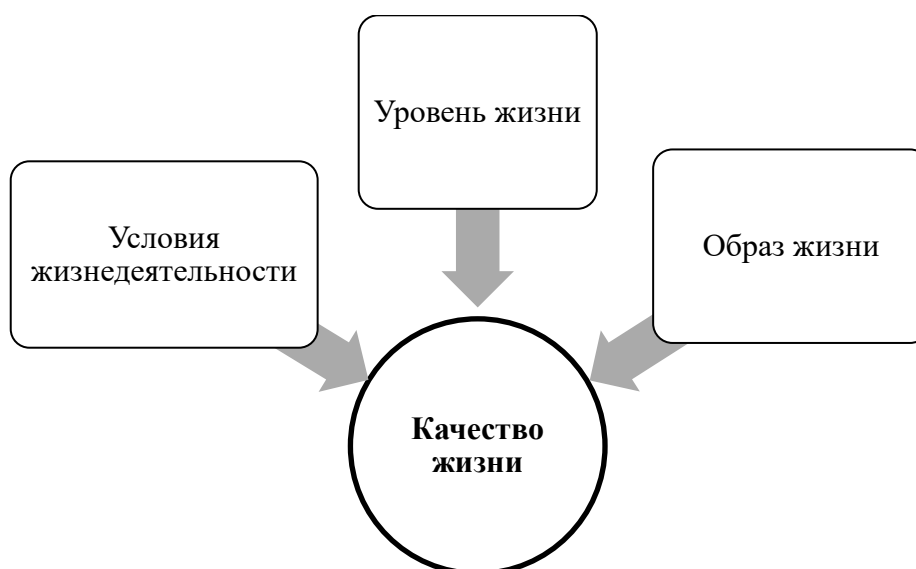


Рисунок 2 - Компоненты качества жизни

В советский период этот подход был определяющим и находил свое подкрепление в подлинном значении показателя валового национального и внутреннего продукта (в той части, которая выделялась на конечное потребление населения).

Рассмотрение уровня жизни с точки зрения потребления, как совокупности характеристик потребления находит отражение во многих современных отечественных и зарубежных работах. Однако наиболее распространенным является не чисто подход с точки зрения потребления, как такового, а потребления с позиций удовлетворения потребностей человека и обеспеченности населения благами и услугами. «Уровень жизни - социальная категория, характеризующая степень удовлетворения материальных и духовных потребностей людей» [2].

Под условиями жизнедеятельности следует понимать не только наиболее непосредственные объективные обстоятельства жизнедеятельности населения (занятость, оплата труда и доходы, формы расселения, характер жилища и имущественная обеспеченность семей, развитие социальной инфраструктуры), но всю совокупность объективных характеристик обстоятельств существования человека (социальной группы, общества), реализации его уровня и образа жизни, отражающих, к тому же, их соответствие потребностям, а также отношения по поводу формирования и использования этих обстоятельств.

Условия жизнедеятельности связаны непосредственно со всеми составляющими благосостояния – экономическим (материальным), социально-культурным и эколого-физиологическим. Важнейшими компонентами условий жизнедеятельности являются: природно-климатические, биологические, экологические, санитарно-гигиенические, экономические (например, характер распределительных отношений, система налогообложения, состояние экономики, развитие финансово-кредитной системы, др.), социально-демографические (состояние социальной защиты населения, условия и состояние медицинского обслуживания населения, условия образования, жилищно-коммунального обслуживания, условия рекреации, проведения досуга и др.), инфраструктурные (например, состояние транспорта), информационно-коммуникационные, социально-культурные, социально-психологические, безопасности, материально-технические (состояние техники, технологий, качество используемых материалов, прочее), правовые, духовно-нравственные [3].

Образ жизни – устоявшиеся, типичные для исторических конкретных социальных отношений формы групповой, а также индивидуальной жизнедеятельности людей. Категория «образ жизни» позволяет комплексно, во взаимосвязи рассматривать основные сферы жиз-



недеятельности людей: их труд, быт общественно-политическую жизнь и культуру, выявлять причины их поведения, обусловленного укладом, уровнем жизни, качеством жизни.

При всех различиях в определении понятия образа жизни ученые сходятся во мнении относительно его интегрального характера. Это понятие отражает единство способов деятельности, поведения, количественную и качественную стороны жизнедеятельности субъекта (социальной группы). Очень важно, с точки зрения концепции благосостояния, что образ жизни отражает непосредственно социально-культурное благосостояние, а опосредованно, через взаимосвязь с уровнем жизни и условиями жизнедеятельности и экономическое (материальное) и эколого-физиологическое благосостояние. Образ жизни также связан с формированием и удовлетворением потребностей человека.

### **Выводы**

Таким образом, можно сделать вывод о том, что категория «качество жизни» является интегральной качественной характеристикой жизни людей, раскрывающей не только жизнедеятельность, жизнеобеспечение, но и жизнеспособность общества как целостного социального организма, социальные качества.

Характеризуя сущность качества жизни как социально-экономической категории необходимо подчеркнуть ряд ее особенностей.

Во-первых, качество жизни довольно широкое, многогранное понятие, несравнимо более широкое, чем «уровень жизни». Это категория, далеко выходящая за пределы экономики. Это, прежде всего социологическая категория, охватывающая все сферы общества, поскольку все они заключают в себе жизнь людей и ее качество.

Во-вторых, качество жизни имеет две грани: объективную и субъективную. Критерием объективной оценки качества жизни служат научно обоснованные нормативы потребностей индивидуумов, по соотношению которых можно объективно судить о степени удовлетворения этих потребностей и интересов.

Однако, с другой стороны, потребности и интересы людей индивидуальны и степень их удовлетворения могут оценить только они сами. Их нельзя зафиксировать какими-либо статистическими величинами и они практически существуют лишь в сознании людей и, соответственно, в их личных мнениях и оценках.

Таким образом, оценка качества жизни выступает в двух формах:

- степень удовлетворения научно-обоснованных потребностей и интересов;
- удовлетворенность качеством жизни самих людей.

В-третьих, качество жизни не является категорией, отделенной от других социально-экономических категорий, но объединяет многие из них, включает в себя их в качественном аспекте.

### **Список литературных источников**

1 Shubenkova, Ye. Kachestvo zhizni: sodержaniye ponyatiya [Tekst] / Ye. Shubenkova // Kadrovik. Kadrovyy menedzhment. – 2017. – № 4 (aprel'). – S. 6.

2 Analiz vliyaniya istochnikov dokhoda i sotsial'nykh programm na snizheniye bednosti v Kazakhstane [Tekst] / Otchet ITS «Sandzh». – Astana, 2019. – 65 s.

3 Filippenko, S. Osnovnyye napravleniya povysheniya kachestva zhizni naseleniya v regionakh [Tekst] / S. Filippenko // Sotsial'naya politika i sotsial'noye partnerstvo. – 2019. – № 3. – S. 75.

Г.И. Абаева, к.э.н., и.о.ассоц.проф. кафедры бухгалтерского учета и управления<sup>1</sup>,  
З.К. Мурзахметова, магистр юридических наук, преподаватель<sup>2</sup>,  
Е.И. Субботина, магистр экономических наук, ст. преподаватель<sup>3</sup>  
кафедры Социально-экономических дисциплин  
<sup>1</sup>Костанайский региональный университет им. А.Байтурсынова  
<sup>2</sup>Учреждение «Костанайский высший колледж Казпотребсоюза»  
<sup>3</sup>Костанайский инженерно-экономический университет им.М.Дулатова,  
Костанай, Казахстан

### Учетные и контрольно-аналитические особенности информационных систем учета затрат по видам деятельности

**Түйіндеме:** Мақалада ресейлік кәсіпорындарда басқарушылық есептің қалыптасуы мен дамуының өзекті мәселелері қарастырылады. Қазақстан Республикасының және басқа елдердің логистикалық кәсіпорындарының өзара байланысы мен бәсекеге қабілеттілігінің айрықша белгілері жүзеге асырылды.

**Аннотация:** В статье рассматриваются актуальные проблемы становления и развития управленческого учета на казахстанских и российских предприятиях. Проведена взаимосвязь и отличительной особенности конкурентоспособности предприятиями логистики Республики Казахстана и других стран.

**Abstract:** The article deals with topical problems of the formation and development of management accounting Kazakhstan in Russian enterprises. And also an analysis of the Control and analytical capabilities of cost accounting systems by type of activity was carried out. Interrelation and distinctive features of competitiveness by logistics enterprises of the Republic of Kazakhstan and other countries were carried out.

**Түйін сөздер:** есепке алу, басқару есебі, зерттеу нәтижелерін бағалау, шығындарды есепке алу, бәсекеге қабілеттілік, материалдық ресурстар, қаржылық ресурстар, еңбек ресурстары.

**Ключевые слова:** учет, управленческий учет, оценка результатов исследования, учет затрат, конкурентоспособность, материальные ресурсы, финансовые ресурсы, трудовые ресурсы.

**Key words:** accounting, management accounting, evaluation of research results, cost accounting, competitiveness, material resources, financial resources, labor resources.

### Введение

Динамичный процесс экономических преобразований отечественной экономики обусловил необходимость реформирования всей системы бухгалтерского учета. Ранее действующая стабильно-консервативная учетная система приобрела черты подвижности и гибкости и стала подвергаться существенным изменениям под воздействием, как внешних быстроменяющихся факторов, так и внутренних, диктуемых интересами самой организации. Кардинальные изменения в отечественном бухгалтерском учете связаны не только с внедрением в учетную практику международных стандартов, но и дальнейшим развитием управленческого учета, активным использованием управленческой информации в целях повышения конкурентоспособности и устойчивости функционирования хозяйствующего субъекта в рыночном пространстве[1, с.10].

К настоящему времени управленческий учет сформировался в достаточно обширную область научных знаний и практического опыта, которая продолжает интенсивно развиваться, оказывая все более активное влияние на качественный уровень современного менеджмента. Современная практика развитых стран показывает, что он далеко не полностью реализовал свои потенциальные возможности в части предоставления экономической информации для управления и контроля. Все более сложный характер экономической информации управленческого учета повышает его роль и значимость в управленческой деятельности, превращая в важнейший ресурс для принятия экономически обоснованных, эффективных управленческих решений. Успешно функционирующие организации находят разумный баланс между общими подходами к информационно-аналитическому обеспечению процесса управления и собственной индивидуальностью, используя комбинацию различных методов,

моделей и систем управленческого учета. Эффективные системы управленческого учета становятся неотъемлемым признаком качества корпоративного управления, изучение которых актуализирует выбранную тему исследования [2, с.227].

**Целью исследования** Особая значимость в изучении спектра информационных систем управленческого учета придается контрольно-информационным системам, в которых формируется нормативно-фактическая информация с целью оценки достигнутого уровня запланированных показателей по достижению поставленных управленческих целей.

### **Основная часть**

Отечественные и зарубежные авторы внесли значительный вклад в решение проблем, рассматриваемых в диссертационном исследовании, однако не исчерпали ее. Широкий круг вопросов теоретико-методологического, прикладного характера, связанных с формированием контрольно-информационных систем текущего и стратегического управленческого учета в экономическом информационном пространстве не получил адекватного, достаточно полного и системного решения в отечественной теории учета. Многие аспекты нуждаются в теоретическом осмыслении из-за неоднозначности толкования определенных понятий, наличия спорных вопросов, не изученности отдельных тем в казахстанской экономической науке. Ниже проведен анализ подвижного состава, на конкретном предприятии, а именно ТОО «Т-КМП» и он показал, что основу парка автомобилей предприятия составляют транспортные средства срок эксплуатации, которых не превышает 15 лет – 50%. Доля остальных – 50%. Эксплуатация автомобилей сверхнормативного срока приводит к увеличению затрат на использования транспортных средств, что является экономически не эффективно для предприятия т.к. предприятие несет убытки эксплуатируя физически устаревшие транспортные средства. На балансе ТОО «Т-КМП» числится 4 единицы грузового подвижного состава которые были произведены в начале 2000-х годов. Из этого можно сделать вывод что автопарк компании требует обновления. По этой причине количество сходов с линии, по причине технической неисправности постоянно растёт, что не позволяет предприятию выполнять доставку продукции вовремя что негативно сказывается на закреплении водительских кадров. Кроме того, старые технические ресурсы имеют большие эксплуатационные расходы и требуют постоянного ремонта и необходимости содержать большой штат ремонтных рабочих. Износ автомобилей на 01.01.2023 год составляет 69,86 %.

Объем перевозок с каждым годом увеличивается, это происходит за счет расширения торговой сети. Наблюдается сезонность и закономерность, есть пиковое время: к летнему периоду и к декабрю объем перевозок значительно увеличивается.

Неравномерности перевозок изменения объёмов перевозок на транспорте в течении определенного периода времени (обычно за год), вызываемые экономическими, техническими и организационными причинами. Неравномерность грузооборота в течении года оценивается коэффициентом неравномерности перевозок, определяемым делением среднесуточного количества груза в месяц наибольших перевозок на среднегодовое суточное количество грузов, по формулам.

$$\eta_c = \frac{12 * 391689}{3382693} = 1,38$$

В данном случае получаем коэффициент неравномерности  $\eta_c = 1,38$  что является отрицательным показателем т.к. в проектных расчетах коэффициент неравномерности принимают равным 1,1-1,3.

Коэффициент неравномерности зависит от структуры грузооборота и сезонности перевозок, вызываемой технологическим процессом и влиянием природных условий. Поэтому для правильного выбора и использования подвижного состава, определения рациональных резервов провозной способности автотранспортного цеха необходимо учитывать сезонное

колебания грузооборота.

Номенклатура перевозимых грузов компании ТОО «Т-КМП» предоставлена на рисунке 1

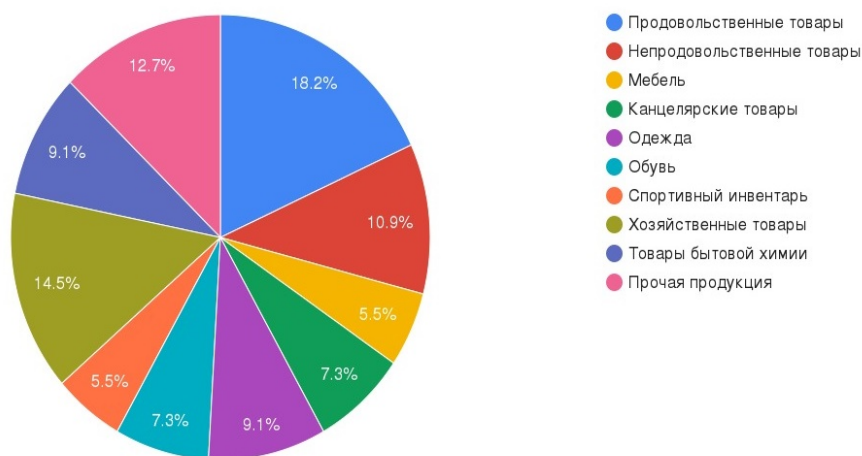


Рисунок 1 - Номенклатура грузов перевозимых транспортно-логистическим отделом ТОО «Т-КМП»

Как видно из рисунка основную долю перевозимых грузов составляют: Продовольственные товары, Хозяйственные товары, Прочая продукция, Непродовольственные товары и Одежда

Далее рассмотрим удельный вес ТО в структуре транспортно-экспедиционного обслуживания за 2021-2023 года. Построим график, где можно увидеть, как изменился % затрат на ТО в ТОО «Т-КМП» за 2021-2023 года. Удельный вес технического обслуживания в структуре ТЭО представлен на рисунке 12

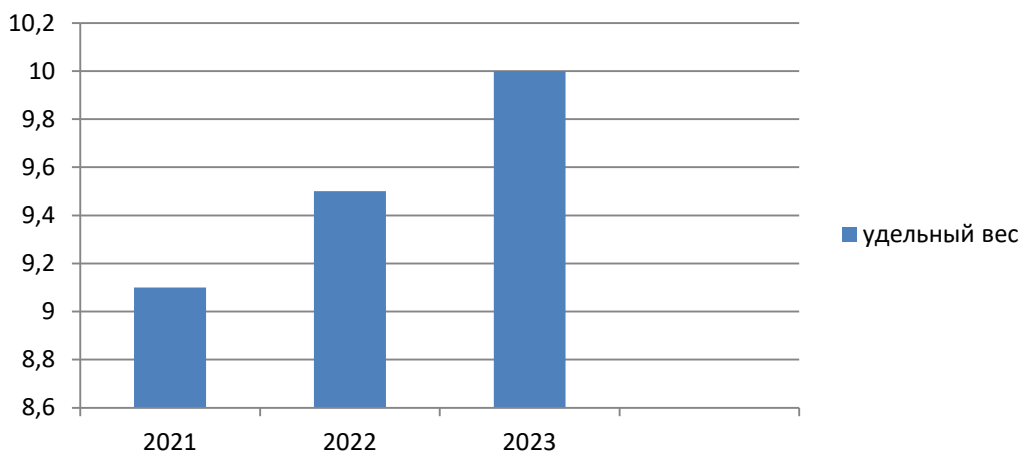


Рисунок 2 – Удельный вес Техническое обслуживание и ремонт в структуре ТЭО

Из рисунка можно сделать вывод, что с 2021 года по 2023 год резко возросли затраты на ТО в структуре ТЭО, с 2022 года по 2023 год рост затрат на ТО повысился также резко что свидетельствует стандартам предприятия и нормам контроля. Количество ТО проводимых на предприятии соответствует, нормам пробега, после которых необходимо осуществлять ремонт. Это обеспечивает, предупреждением возникновения отказа систем и

агрегатов, путем контроля и доведения параметров технического состояния автомобилей.

Затраты на ТЭО зависят от среднего возраста грузовых автомобилей.

Проанализируем динамику затрат за 2021-2023 гг. и определим средний возраст машин.

Динамика затрат на ТЭО за 2021-2023 гг. представлена в таблице 1.

Таблица 1 - Динамика затрат на ТЭО за 2021-2023 гг.

Год	ТЭО	Средний возраст грузовых автомобилей, лет
2021	910487	2,1
2022	1356029	3
2023	2466309	3,9
В среднем	4732822	3

Из анализа расходов на ТЭО видно, что с увеличением среднего возраста увеличивается сумма затрат. Также рост затрат на ТЭО связан с увеличением числа автомобилей, т.е. зависимость затрат от ТЭО является линейной. За 2021 год по 2023 год средний возраст увеличился на 2,88 года следовательно, сумма затрат возросла на 1555822 тенге. Увеличение затрат связано со старением уже используемых машин и с приобретением новых, на содержание и ремонт которых требуются дополнительные средства.

Решающую роль в выполнении плановых заданий играет организация перевозочного процесса. Организация движения подвижного состава при перевозках должна обеспечить наибольшую производительность и наименьшую себестоимость перевозок. Все изменения, происходящие в организации перевозок, обязательно сказываются в той или иной степени на значениях технико-эксплуатационных показателей. Данные предприятия по технико-эксплуатационным показателям сведём в таблицу 2

Таблица 2 – Техничко-эксплуатационные показатели автопарка

Наименование	год		Отклонение 2021/2022	год	Отклонение 2011/2023
	2021	2022	+/-	2023	+/-
Списочный состав грузовых автомобилей	5	6	1	6	16,7
Коэффициент технической готовности	0,6	0,65	+0,05	0,7	0,05
Коэффициент выпуска транспортного средства на рейс	0,5	0,55	+0,04	0,6	+0,04
Коэффициент использованного пробега	0,5	0,42	- 0,08	0,46	0,04
Средняя длинна поездки в км.	740	856	116	986	130
Время простоя под погрузкой/разгрузкой, ч.	0,5	0,5	0	0,5	0
Время в наряде, ч.	9	11	2	14	3
Средняя эксплуатационная скорость движения/ч.	47	45	2	46	1

Проанализировав технико-эксплуатационные показатели, можно сделать вывод что изменения за последние три года в основном носят положительный характер, это обусловлено тем, что количество перевозимого груза увеличилось в связи с увеличением охвата по России.

### **Заключение**

У компании ТОО «Т-КМП» имеется в наличии очень хороший опыт в транспортной логистике, а также хорошая хозяйственная база для обеспечения транспортного потока во все города Казахстана и России.

Часть автопарка организации превысило срок эксплуатации, что влечёт за собой дополнительные риски поломок во время рейса и увеличения расходов на техобслуживание.

Также недостаток в кадровом составе, в особенности водителей даёт негативные результаты в лице повышения стоимости перевозок на большие расстояния. В компании прослеживается текучесть кадрового состава рабочих из-за отсутствия стимулов работы, дополнительных надбавок к заработной плате и карьерного роста.

Поэтому следует разработать новые схемы по реализации заинтересованности работников организации. К этому следует отнести не достаточное оптимизирование складской логистики, работникам приходится вручную описывать груз что влечёт за собой ошибки при составлении ведомостей, а также пересортицу, из-за которой организация получает ещё больше убытков и упущенных возможностей из -за потери времени.

В этом случае необходимо снабдить работников складов автоматизированными средствами учёта грузов и товаров.

### **Список литературных источников**

1 Ефимова, О.В. Учет влияния инфляции методом восстановительной стоимости [Текст] / О.В. Ефимова // Бухгалтерский учет. 2015. -№ 16. - С.47.

2 Ивашкевич, В.Б. Бухгалтерское дело: учебное пособие [Текст] / В.Б. Ивашкевич, Л.И. Куликова. М.: Экономистъ, 2018. - 523 с.

3 Ивашковская, И. Управлению стоимостью компании новый вектор финансовой аналитики фирмы [Текст] / И. Ивашковская // Управление компанией. -2020. - №5. - С.30 - 33.

4 Каверина, О.Д. Управленческий учет [Текст] / О.Д. Каверина. М.: Финансы и статистика, 2020. - 350 с.

5 Казаков, А., Казанцев К. Куншиков В., Эффективная методика постановки бюджетного управления па предприятии [Текст]/ А. Казаков. К. Казанцев, В. Куншиков //Справочник экономиста. 2021. - №10. - С.35 - 42.

6 Калашников, В.Н. Плешаков О.П., Пудовкина С.Г., От управления функционально-ориентированного к процессному [Текст]/ В.Н. Калашников, О.П., Плешаков, С.Г. Пудовкина //ЭКО. 2023. -№5. -С.100-113.

**Правила для авторов,**  
публикующихся в научно-производственном журнале «Наука»  
Костанайского инженерно-экономического университета им. М. Дулатова.  
г. Костанай

**Требования к оформлению статьи**

1 Статья для публикации в журнале «Наука» представляется в электронном виде и отпечатанном на белой бумаге формат А4. (оригинал 1 экз.) на казахском, русском языках.

2 Объем статьи не более 4-6 страниц, текст набирается гарнитурой Times New Roman, размер 14, через интервал 1, печатается только на одной стороне листа.

3 Все формулы в тексте нумеруются с правой стороны. Под ними приводится полная расшифровка условных обозначений (знаков).

4 Ссылки на литературу в тексте обозначаются арабскими цифрами в квадратных скобках. Табличные сноски располагаются под таблицей.

5 К статье прилагаются:

- **сопроводительное письмо**, в котором содержатся сведения об авторе (авторах): фамилия, имя, отчество, место работы, должность, ученая степень и звание (без каких-либо сокращений)

- **рецензия** на статью для авторов, не имеющих ученой степени, от доктора или кандидата наук, с указанием данных рецензента (фамилия, имя, отчество, место работы, должность, ученая степень и звание).

6 В каждой статье журнала **обязательно должны быть указаны** следующие данные:

- код МРНТИ, соответствующий тематике содержания статьи;

- название статьи;

- разделы **«Введение», «Объект и методика», «Результаты исследований», «Выводы», Список литературных источников**, на которые ссылается автор.

- **аннотация** об актуальности и новизне темы на трех языках (каз., англ., рус.) не более 4-6 строк на каждом языке;

- Рисунки (формат JPEG, GIF; рисунки, выполненные средствами MSWord должны быть сгруппированы в единое целое), таблицы и формулы (выполненные в редакторе формул Microsoft Equation) – дублируются на отдельном листе.

- **ключевые слова** по содержанию статьи (15-40 слов или словосочетаний). Каждое ключевое слово или словосочетание отделяется от другого запятой, на трех языках (каз., англ., рус.);

- библиографический список использованной литературы (помещается после статьи и оформляется по ГОСТ 7.1-2003. Библиографическая запись. Библиографическое описание: Общие требования и правила составления.)

- при включении в список использованной литературы статей ранее в журнале «Наука» предоставляется скидка 20 % от общей суммы оплаты за издание статьи.

**7 Ответственность за содержание статьи несут авторы**

Банковские реквизиты: «АО Цесна Банк»

ЧУ «Костанайский инженерно-экономический университет им. М. Дулатова», г. Костанай, ул. Чернышевского 59, КБЕ 17, БИН 960840000146, ИИК KZ398562203110574132, код назначения платежа 861, г. Костанай, АО «Банк Центр Кредит», БИК KСJBKZKX, тел.: 8-(7142)-39-03-68,

Банковские реквизиты КОФ АО «Народный Банк РК»:

ЧУ «Костанайский инженерно-экономический университет им. М. Дулатова» г. Костанай, ул. Чернышевского 59, КБЕ 17, БИН 960840000146, расчетный счет KZ526010221000038824, г. Костанай, КОФ АО «Народный Банк РК» HSBKZKX, КНП 861, тел.: +7(714)2-28-02-55, факс +7(714)2-28-15-95, 28-01-59, e-mail: nauka.kineu.kz@mail.ru

Стоимость публикации 600 тенге, магистрантам 300 тенге за 1 страницу формата А4.

Авторам ближнего и дальнего зарубежья публикация бесплатная.

Отпечатано в отделе оперативной полиграфии Костанайского инженерно-экономического университета им. М. Дулатова

Ғылыми-ендірістік журналы «Наука» 2023 ж. қыркүйек №3  
Научно-производственный журнал «Наука» №3 сентябрь 2023 г.

Тираж – 320 экз.

8.48 п.л.

условных печатных листов

Адрес: Республика Казахстан,  
г. Костанай, ул. Чернышевского 59, тел. (87142) 280-255, e.mail: nauka.kineu.kz@mail.ru

Наш сайт: WWW.kineu.edu.kz