

**MATERIALS
OF THE XVI INTERNATIONAL SCIENTIFIC AND
PRACTICAL CONFERENCE**

**TRENDS OF MODERN SCIENCE -
2020**

May 30 - June 7, 2020

Volume 5
Economic science

SHEFFIELD
SCIENCE AND EDUCATION LTD
2020

SCIENCE AND EDUCATION LTD

Registered in ENGLAND & WALES Registered Number: 08878342

OFFICE 1, VELOCITY TOWER, 10 ST. MARY'S GATE,
SHEFFIELD, S YORKSHIRE, ENGLAND, S1 4LR

Materials of the XVI International scientific and practical Conference
Trends of modern science - 2020 , May 30 - June 7, 2020 Economic science. :
Sheffield. Science and education LTD -132 p.

Date signed for printing ,
For students, research workers.
Price 3 euro

ISSN 2312-2773

© Authors , 2020

© SCIENCE AND EDUCATION LTD, 2020

ECONOMIC SCIENCE

The economy of the enterprise

Сталович Н. С., Савченко Ю. В.

Учреждение образования «Гомельский государственный технический университет имени П.О. Сухого»

ВЛИЯНИЕ СКОРОСТИ ОБСЛУЖИВАНИЯ НА КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТЬ ПРЕДПРИЯТИЯ ГОРОДСКОГО ПАССАЖИРСКОГО ТРАНСПОРТА

Одним из основных показателей, характеризующих пассажирские перевозки в городе, является уровень надежности обслуживания пассажиров. Данный показатель является интегральным, включающим ряд частных показателей, таких как культура обслуживания пассажиров, скорость, стабильность, комфортность пассажирских перевозок т. д.

Фактически уровень надежности транспортного обслуживания населения является показателем надежности функционирования всей системы городского пассажирского транспорта, в том числе и электротранспорта. Под системой городского электротранспорта (СГЭТ) будем понимать совокупность реализованных в троллейбусных депо методов и средств различной природы, обеспечивающих удовлетворение потребностей пассажиров в перевозках приемлемого уровня надежности и за приемлемое время. Существующая СГЭТ определяется наличием необходимого числа работоспособных троллейбусов, организацией перевозочного процесса, технического обслуживания машин, профессиональной подготовки водителей и обслуживающего персонала и уровнями его мотивации, системами управления и маркетинга. Поэтому уровень надежности обслуживания пассажиров будет зависеть от: технологии перевозок; качества техобслуживания и ремонта троллейбусов; наличия необходимого технологического оборудования и его оптимального размещения; стабильности поставок запчастей; своевременного обновления троллейбусного парка новыми троллейбусами; профессиональной подготовки персонала и уровня его мотивации.

Очевидно, что уровень надежности пассажирских перевозок является важным фактором конкурентоспособности предприятия транспорта в условиях рыночных отношений. Сегодня пассажир при выборе вида транспорта ориентируется не только на цену проезда, но и на надежность его обслуживания. В случае же жесткой ценовой конкуренции высокий уровень надежности обслуживания пассажиров часто становится главным аргументом в пользу конкретного вида пассажирского транспорта [1, с. 73].

Однако контроль и анализ надежности транспортного обслуживания населения на практике связан с рядом сложностей. Само понятие «надежности обслуживания» носит достаточно субъективный характер. Поэтому сложно выработать какие-то единые критерии для оценки уровня надежности транспортного обслуживания. Кроме того, показатель надежности обслуживания плохо поддается формализации, так как включает показатели, большинство из которых являются атрибутивными, и поэтому их количественная оценка затруднена.

С учетом вышесказанного можно предложить эффективный метод контроля надежности функционирования СГЭТ и объективной оценки уровня надежности обслуживания пассажиров на основе такого его важнейшего показателя, как скорость перемещения пассажира из пункта А в пункт В. Скорость транспортного обслуживания пассажира определяется средним числом обслуженных пассажиров в единицу времени на данном троллейбусном маршруте. Она имеет существенное социальное значение, оказывая самое непосредственное влияние как на пассажиров, так и на персонал предприятия транспорта. Данный показатель влияет и на эффективность эксплуатации и обслуживания технических средств, используемых в перевозочном процессе. Таким образом, сам по себе этот показатель является существенным фактором конкурентоспособности предприятия пассажирского транспорта.

Скорость транспортного обслуживания определяется не только численностью троллейбусов на маршруте и интенсивностью их работы, но и организацией перевозочного процесса и техобслуживания машин, организацией труда и мотивацией работников депо. Она тесно взаимосвязана с другими показателями надежности СГЭТ, такими как культура обслуживания, стабильность товарного ассортимента, спектр услуг, оказываемых покупателям и т.д. Поэтому в процессе исследования скорости транспортного обслуживания подвергаются анализу все

факторы, воздействующие на процесс перевозки пассажиров. Таким образом, осуществляется комплексный анализ надежности функционирования, реализуется системный подход к решению задачи поддержания приемлемого уровня её надежности.

Для анализа скорости транспортного обслуживания пассажира может применяться значительный банк экономико-математических методов, которые позволяют оценить эффективность работы СГЭТ, а также рассчитать оптимальные показатели надежности функционирования, обеспечивающие необходимую скорость транспортного обслуживания пассажиров.

Все вышесказанное позволяет сделать вывод, что эффективный контроль надежности работы СГЭТ может обеспечиваться путем анализа скорости транспортного обслуживания пассажира. При этом анализ должен быть системным, т. е. осуществляться с учетом всех основных факторов, влияющих на процесс перевозки пассажиров.

Литература:

1. Варелопуло, Г. А. Организация движения и перевозок на городском пассажирском транспорте / Г. А. Варелопуло. - М.: Транспорт, 2007. - 207 с.

**к.э.н Туракулова Л.Р., к.э.н. доцент Исахметова А.Н.,
магистр Койбагарова С.Т.**
Институт Мардана Сапарбаева

СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ МЕТОДОВ СТИМУЛИРОВАНИЯ ИННОВАЦИОННОЙ АКТИВНОСТИ КАЗАХСТАНА

Основными стратегическими целями всех стран мира являются: обеспечение непрерывного экономического роста, увеличение эффективности производства, уменьшение безработицы и повышение занятости, стабильность цен и высокие доходы населения.

В современных условиях развития экономики эти цели достигаются с помощью вложения капитала в новейшую технику или технологию, в новые методы организации регулирования, управления, производства и труда во всех областях народного хозяйства. На современном этапе ключевым направлением развития Казахстана является обновление и переход к инновационному развитию всех сфер экономики и общественной жизни.

Государство должно стимулировать весь процесс научно-технического, прогресса от фундаментальных исследований до внедрения разработок в производство. При этом необходимо помнить о главных направлениях государства, а также брать в учет, что ресурсы находятся в ограниченном количестве. В текущем году началась исследование и разработка системы стимулирования инновационной деятельности предприятий, в которой будут пользоваться различными инструментами. К ним относятся такие инструменты как налогового планирование, так и различные методы финансирования, а также финансовые инструменты, которые позволяют создать положения, дающую возможность экономить денежные средства компаний, оказывая при этом действие на инновационную активность.

Под финансовыми инструментами стимулирования инновационной активности следует понимать выведение инновационной деятельности из под общего налогообложения; внедрение новых принципов и механизмов партнерства государства и частного бизнеса (прямое государственное финансирование,

прямое государственное кредитование, негосударственное кредитования, государственное гарантирование кредитов, негосударственное гарантирование кредитов); ужесточение вывоза отечественного капитала посредством обложения налогом вывозимого капитала. Один из ключевых, для многих стран, финансовых инструментов при поддержке инновационных проектов являются правительственные договора от различных государственных организаций, которые рассчитаны на проведение НИОКР. Подобные договора предполагают четкое согласование всех ключевых описаний инновационных проектов, ожидаемые конечный результат, сроки выполнения и расходы. Как правило сумма полагаемых расходов определяется до начала работ, а окончательный расчёт производится после их завершения. Субсидии и субвенции как правило выдаются для поддержки не только рискованных и всех проектов. Основную роль в стимулировании инновационной активности отводится налоговой системе. Механизм налогообложения необходимо исправлять с учетом современных потребностей предприятий.

Задача налогового стимулирования - облегчение налогового бремени, поиск эффективных способов снижения налоговых ставок и, как правило, увеличение доходов финансово- хозяйственной деятельности, дальнейшее рациональное развитие производства. Вместе с тем налоговая система не должна сдерживать деятельность продвижения инновационных технологий. Создание устойчивого спроса и предложения на инновационные продукты в виде льготного налогообложения более вероятно. Притягательность инструментов налогового стимулирования с точки зрения экономики заключается, в том, что органы государственной власти и местного управления отказываются от части средств, которые поступают от научных и инновационных организаций в государственные и местные бюджеты в виде налогов. Средства остаются в распоряжении организаций для проведения НИОКР, внедрения инноваций, масштабирования или обновление производства. Таким образом создается эффект их косвенной финансовой поддержки.

Рассмотрение налогового стимулирования инновационных процессов стоит проводить в контексте развития национальной системы налогообложения. В Казахстане существует некоторые проблемы связанные с налоговым стимулированием инновационной деятельности. В основном это происходит из-за нехватки опыта в данном направлении. Законодательные основы в сфере

налоговых льгот на современном этапе несовершенны, следовательно, большинство казахстанских компаний не использует их. Это приводит к замедлению деятельности компаний инновационной сфере что, в конечном итоге, препятствует развитию инновационной активности в стране. С 90-х годов предприятия начали осознавать преимущества и эффективность частной формы расширения инновационной активности в условиях глобализации экономики. Таким инструментом является венчурное финансирование инновационной деятельности, связанных с значительным риском.

Для активизации инновационной деятельности в стране необходимо принять ряд эффективных мер. Для начала необходимо брать в учет из имеющегося инновационного потенциала, тщательно определить место отечественной науки в инновационном процессе и найти главные производственные сферы для внедрения завершенных крупных государственных разработок.

Для обеспечения рационального трансфера государственных инновационных технологий очень большое значение имеет организовать содействие по формуле «образование — наука — производство» и создать механизмы внедрения и всяческой поддержки развития особо значимых нововедений ученых. Для осуществления в реальность эти требуемые меры необходимо весомые усилия и финансовые расходы. Это — прерогатива производителей, которые заинтересованы в нововедении отрасли и фирмы. Для этого необходимо создать не только производственные условия, но и вместе с тем разработать эффективные меры по развитию новаций и продвижений технологий с большим участием структурных компаний и частного капитала. Необходимо создать четкие условия и меры для того, чтобы было выгодно заниматься капиталовложением, как представителям бизнесструктур, так и самим производителям, как на уровне предприятий, так и на межотраслевом уровне. Государство же должно стимулировать такие инвестиции за счет снижения налоговой ставки или внедрением других льгот и для предприятий, компаний и фирм, которые активно участвуют в поддержке инновационной активности.

На современном этапе развития республиканская информационная инфраструктура инноваций включает в себя следующую научно-техническую информацию: патенты, публикации, результаты инновационных разработок и др., а также данные о потребностях производства в инновациях. Такая

информационная инфраструктура направлена, на поддержку области науки и образования, но это в настоящее время является недостаточным, так как она не отвечает критериям целям и задачам коммерциализации отечественных технологий для их промышленного использования. Нужно полагать, что в составе национальной инновационной системы должны появиться интерактивные электронные информационные услуги, такие как биржа технологий или виртуальная инновационная ярмарка, функциями которых являлось бы оперативное установление «он-лайн» контактов между разработчиками, производителями, реализаторами и потребителями новых отечественных технологий и другой инновационной продукции, а также между представителями инвесторов, банков и бизнеса для обеспечения применения инновационной продукции на коммерческой основе.

Основными направлениями повышения инновационной активности в Казахстане являются:

- установление главных научно-технических приоритетов;
- определение экономического механизма инновационного развития отрасли;
- разработка стратегии технического развития и создание положительной экономической и правовой среды для предприятия;
- улучшение механизмов стимулирования развития инноваций;
- развитие инфраструктуры компании в области инноваций;
- осуществление научных исследований и разработок;
- улучшение HR менеджмента компании;
- стимулирование сотрудничества науки с производством.
- повышение эффективности путей финансирования научных проектов;
- создание условий для укрепления корпоративной структуры в производственно-технологической сфере, содействующих инновационному продвижению отечественных предпринимателей.

Хочется отметить что, большую роль в инновационном развитии должен сыграть малый бизнес. Как показывает зарубежный опыт, малый инновационный бизнес очень эффективен, требует сравнительно небольшие капиталовложения. Именно малые предприятия в зарубежных странах обеспечивают примерно половины всех инноваций. На единицу затрат количество инноваций в малых предприятиях в 4 раза выше, чем в средних, и в

24 - чем в крупных фирмах. Также, малые предприятия осваивают вдвое больше новшеств, чем крупные компании.

В Казахстане экономическая среда считается положительной в низкой степени для инноваций. Она отличается малой развитостью связей государства и вузовской сферы науки с индустрией, мало заинтересованностью банковского сектора кредитования инновационных процессов, не высокой инновационной активностью частного капитала, направленность экономической политики государства на поддержку малого бизнеса без учета его инновационного потенциала, неразвитым рынком посреднических услуг по продвижению бизнеса.

Государство должно организовать специальный экономический механизм продвижения инновационной активности. Таким образом, на основе совершенствования механизмов налогообложения и внедрения стимулов в национальной экономике Казахстана необходимо создавать положительные условия, для повышения уровня конкурентоспособности продукции с высокой степенью обработки и добавленной стоимостью, расширения ее экспорта. В ближайшие годы в национальных экономик этих стран, необходимо повысить эффективность действующих налоговых стимулов активизации внешнеэкономической деятельности на основе инновационного развития. В таких условиях экономика будет в меньшей степени подвержена воздействию как внешних, так и внутренних рисков, что обеспечит ее устойчивое развитие в долгосрочной перспективе. Выше перечисленные меры позволят усилить действие экономических стимулов, направленных на активизацию научной и инновационной деятельности, что будет служить основой для улучшения конкурентоспособности национальной экономики и достижения установленных приоритетов в долгосрочной перспективе.

Литература:

1. Закон Республики Казахстан от 9 января 2012 года № 534-IV. О государственной поддержке индустриально-инновационной деятельности
2. Манбетова Ю.Е. Влияние инноваций на экономическую эффективность производства в сборнике: Инновационные идеи молодых исследователей для агропромышленного комплекса России, 2018. 90-91 с
3. Джеломанов Е.В.. Инновационная активность через призму интеллектуальной собственности / Е. Джеломанов // Наука и инновации. - 2018. - № - С. 51-53. - (Синергия знаний). - Библиогр.: с. 53.
4. Р.Б. Азбергенова. Инновационное развитие экономики Казахстана в условиях глобальной конкуренции// Вестник КазНПУ/ - Алматы 2017.

**К.э.н., доцент Сарсенова А.Е., Куатбеков Ж.А., магистранты
Ералиева А.Е., Ердібек Б.Б.**

Таразский инновационно-гуманитарный университет, Казахстан

МАЛОЕ ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСТВО КАК ФАКТОР УСТОЙЧИВОГО ЭКОНОМИЧЕСКОГО РАЗВИТИЯ

Положительная роль развития предприятий малого бизнеса несомненна, однако по-прежнему наблюдается ярко выраженная неразвитость данного сектора экономики. В свете реформирования экономической системы малым предприятиям следует уделять особое внимание, так как их развитие необходимо Казахстану для становления эффективной и стабильной экономики.

Актуальность темы исследования состоит в необходимости совершенствования подходов и направлений развития малого бизнеса на региональном уровне, а также в выработке механизмов обеспечения, их устойчивого развития в рамках муниципального образования.

По достоинству оценивая вклад ученых в решение исследуемой проблемы и не отрицая правомерности полученных результатов, следует отметить, что отдельные аспекты процесса развития малого предпринимательства в регионах требуют доработки и совершенствования. В частности, недостаточно проработаны вопросы определения роли малого бизнеса в экономике сельских муниципальных образований. В настоящее время требуется эффективная организация мониторинга развития сектора малого предпринимательства и коррекции методов его поддержки на местном уровне [4].

Целью любой территориальной хозяйственной системы можно считать ее эффективное развитие. Устойчивое развитие сельских территорий объявлено Министерством сельского хозяйства РК первостепенным направлением развития сельской экономики, где становлению малого предпринимательства определена одна из ведущих ролей.

Анализ информации о состоянии и развитии малого предпринимательства в нашей стране приводит к выводу, согласно которому соответствующие базовые положения, сформировавшиеся в середине 90-х годов и перешедшие в нынешние концепции и программы, необходимо скорректировать с учетом того, что бизнес

очень сильно «территоризирован», т.е. малый бизнес современного Казахстана преимущественно региональный [3].

Малые предприятия и в целом малый бизнес первыми заняли нишу экономической деятельности, максимально ориентированную на региональные и местные потребности. Они наиболее уверенно себя чувствуют в производстве товаров и услуг, которые раньше находились в экономической тени крупной индустрии. Действительно, во всех регионах малый бизнес на 80 процентов использует местные ресурсы и на 85 процентов удовлетворяет потребности местного рынка [6].

Традиционно максимальное количество зарегистрированных малых предприятий в нашей стране приходится на сферу торговли и общественного питания, что связано, прежде всего, с относительно низкими стартовыми затратами на данные виды бизнеса и относительно быстрой оборачиваемостью капитала. Естественно, что наибольшее их число сконцентрировано в крупнейших регионах Казахстана со сравнительно высоким уровнем социально-экономического развития.

Настала пора признать, что в условиях трансформации экономического потенциала Казахстана в период реформ малый бизнес сыграл важную, системообразующую роль в создании новой региональной и местной экономики. Фактически сложившаяся территориальная специализация малого бизнеса дополнила «большую» экономику и сформировала относительно целостную, комплексную структуру хозяйства регионов, городов и сельских районов.

Для регионов важно оценить не столько эффективность отдельного малого предприятия, сколько то, что дает каждое конкретное предприятие для обеспечения жизнеспособности территории в целом. С этой точки зрения предлагаются следующие критерии:

- критерий прибыльности (или убыточности);
- критерий занятости;
- критерий качества рабочих мест;
- критерий связи предприятия с местной ресурсной базой;
- критерий вписанности предприятия в структуру местной экономики;
- критерий пространственной интегрированности местного сообщества.

Перечисленные критерии имеют значение при выборе проектов, поддерживаемых местными органами власти, доходность которых повлияет на расширение налоговой базы территории в будущем.

Таким образом, интенсивный рост малого предпринимательства может быть достигнут, прежде всего, за счет увеличения числа субъектов малого предпринимательства. Поэтому задачей регионов должна стать - разработка проекта, нацеленного на увеличение числа субъектов малого предпринимательства.

Комплексная оценка реального уровня и масштабов развития малого бизнеса на отдельно взятой территории, по мнению аналитиков, осложнена особенностями статистического учета его субъектов, т.е. статистика содержит весьма ограниченный перечень показателей, характеризующих малое предпринимательство. Применительно к Казахстану это:

- 1) число зарегистрированных малых предприятий и индивидуальных предпринимателей, численность занятых на малых предприятиях в целом и по отраслям;
- 2) производство продукции, работ и услуг в целом и по отраслям;
- 3) выручка и инвестиции в основной капитал в целом и по отраслям;
- 4) доля субъектов малого предпринимательства в розничном товарообороте и в подрядных работах по строительству.

Набор публикуемых индикаторов состояния малого предпринимательства в регионе, не дает возможности без дополнительных информационных источников проводить комплексную оценку, а также не позволяет проводить сравнение малого бизнеса с крупными и средними предприятиями по многим параметрам. Однако в большинстве развитых стран система статистического учета основывается на возможности получения результатов деятельности хозяйствующих субъектов в зависимости от размера этих субъектов. Гибкий способ организации статистического наблюдения позволяет вести мониторинг за каждой размерной группой, разрабатывать дифференцированную политику и отслеживать эффективность принятых решений для любой из размерных групп. Широко используется понятие малых и средних предприятий, причем к этой категории относятся как предприятия – юридические лица, так и индивидуальные предприниматели.

Законодательство РК и государственная статистика с точки зрения размеров выделяют следующие категории субъектов хозяйствования:

- субъекты малого предпринимательства;
- крупные и средние предприятия.

Круг субъектов малого предпринимательства определен Законом РК «О государственной поддержке малого предпринимательства в Республике Казахстан» и включает:

- предпринимателей без образования юридического лица;
- крестьянские (фермерские) хозяйства;
- малые предприятия - юридические лица.

Так, фактически нерешаемую задачу составляет учет доли малых предприятий в валовом продукте, поскольку не публикуются данные о том, какую добавленную стоимость они производят. Возможно использование лишь такого показателя, как соотношение выпуска товаров (работ, услуг) малыми предприятиями и валового продукта, естественно, не отражающего реальной ситуации, а завышающего роль этих предприятий. Тем не менее, удельный вес малого бизнеса в валовом продукте продолжает указываться, причем в качестве целевого параметра, в официальных документах (например, в госпрограммах поддержки малого предпринимательства) [6].

Исходя из важности решения проблемы комплексной оценки развития малого предпринимательства в отдельных хозяйственных подсистемах и экономике региона в целом, существующий перечень индикаторов нами был уточнен и дополнен, в разрезе показателей, характеризующих уровень развития малого предпринимательства на отдельно взятой территории, так как, отправной точкой нашего исследования является, в первую очередь, категория «территория», затем «район» и потом уже понятие «регион».

В таблице 1 проведена систематизация показателей оценки развития малого бизнеса [6].

Таблица 1 – Показатели, характеризующие уровень развития малого бизнеса в рамках отдельной территориальной хозяйственной подсистемы

Параметры	Показатели
Характер развития хозяйственной деятельности	- степень диверсификации малого бизнеса по сферам экономики - производительность труда в малом бизнесе в сравнении со средними и крупными предприятиями - относительная эффективность малого бизнеса (отношение его доли в прибыли всех предприятий территории к его доле в производстве)
Состояние хозяйственной деятельности	- доля малых предприятий в территориальном объеме производства - объем годового производства малых предприятий в расчете на одного жителя - объем годового производства малых предприятий в расчете на одного занятого на них - доля малого бизнеса в территориальных инвестициях - объем годовых инвестиций малых предприятий на одного жителя
Доходы и расходы территориального бюджета	- доля малых предприятий в налоговых поступлениях территории - расходы на поддержку малого бизнеса
Социальная ситуация	- численность субъектов малого предпринимательства на 1000 человек - доля занятых на малых предприятиях

Вышеизложенное призвано скорректировать представления о роли малого бизнеса в региональной экономике, и как следствие приоритетных направлениях его поддержки на всех уровнях, так как социальное значение малого предпринимательства в регионе существенно превосходит его бюджетно-налоговую роль [2].

Создание эффективной системы взаимоотношений местных органов власти с предприятиями различных форм собственности является одним из ключевых условий развития экономических основ местного самоуправления, где главным аспектом развития, являются налоговые выплаты малых предприятий и предпринимателей в местные бюджеты. В этой связи следует отметить, что важное место при обеспечении финансово-экономической самостоятельности регионов отводится именно бюджету, как системообразующему элементу местных финансов [5].

В этой связи стратегическими целями развития малого бизнеса в рамках сельских территорий должны стать:

- развитие и диверсификация сельской экономики;

- укрепление межрегионального сотрудничества и межрегиональных связей;
- снижение уровня безработицы в сельской местности;
- решение проблемы сбыта сельскохозяйственной продукции;
- развитие сельских поселений с низкими показателями социально-экономического развития за счет внедрения инновационных технологий и привлечения инвестиций.

В свою очередь экономические цели и социальные цели и задачи выступают в роли поддерживающих целей:

- создание конкурентоспособных предприятий на селе;
- увеличение налоговых поступлений в бюджеты всех уровней;
- привлечение инвестиций в сельскую местность, которые будут направлены на развитие материально-технической базы сельского поселения и модернизацию инфраструктуры;
- решение проблемы безработицы в сельской территории;
- увеличение заработной платы сельских жителей.

Поиск своего пути выхода из кризиса, предполагает, по нашему мнению, создание своей адаптивной модели регионального развития. Решением этой проблемы является пересмотр существующих форм хозяйствования на данной территории и развитие наиболее перспективных. Тем не менее, уровень социально-экономического развития сельских территорий в решающей степени зависит от доходов, получаемых от функционирования отраслей АПК, традиционных промыслов и ремесел, и иных направлений хозяйственной деятельности, а также наличия необходимых трудовых ресурсов, обеспечивающих их комплексное и устойчивое развитие. Наряду с этим, формирование малого сельского предпринимательства по праву можно считать одним из ключевых факторов устойчивого развития сельских территорий [3].

Таким образом, экономический смысл функционирования территориальной хозяйственной системы (региона) в целом и отдельных ее составляющих (сельских территорий) в частности, на наш взгляд, заключается в эффективном использовании местных ресурсов и преимуществ в конкуренции с другими сообществами с целью полного удовлетворения потребностей населения на основе всемерного развертывания местного хозяйства, его секторов, всех видов деятельности, преимущественно местной промышленности и сельского

хозяйства, а также развития частной инициативы в области малого предпринимательства на данной территории.

Список литературы

1. Жунисова Л.Р. Развитие и поддержка малого бизнеса в Республике Казахстан / Вестник КазНУ / Алматы 2012, стр.250
2. Лысаковская Е.В. Проблемы и перспективы государственной поддержки малого и среднего бизнеса / Право и образование №5 2014, стр.261-266
3. Грядова С.И. Организация предпринимательской деятельности / Колос С / Москва 2013, стр.326

Regional economy

К.э.н., доцент Сарсенова А.Е., Куатбеков Ж.А., магистранты Лолохаев Т.М., Мусаев С.Т.

Таразский инновационно-гуманитарный университет, Казахстан

ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ КОМПЛЕКСНОЙ СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТЬЮ ТОВАРОВ В РЕГИОНЕ

В современных условиях конкурируют не организации, а системы создания и передачи стоимости. Выигрывает организация, имеющая лучшую, по сравнению с конкурентами систему в регионе.

Системный метод управления входит в состав научных подходов и является методологией исследования объектов как систем.

Система — это целостность, состоящая из взаимозависимых частей, каждая из которых вносит свой вклад в характеристики целого. Факторы конкурентного преимущества товара — это система, компоненты которой взаимно усиливаются и каждый фактор влияет на остальные. Преимущества в одном факторе могут создать или усилить преимущества в других. Чтобы получить и удержать преимущества необходимо иметь преимущество во всех составных частях. Взаимодействие преимуществ по всем факторам обеспечивает само усиливающиеся выигрышные моменты, которые конкурентам очень трудно уничтожить или скопировать.

Системный подход позволяет повысить организованность, качество и эффективность управляемых объектов [1, с. 89-90].

Система управления конкурентоспособностью товара целостный комплекс взаимосвязанных компонентов, имеющий единство с внешней средой, которая определяет ее взаимосвязь с действием объективных экономических законов. Совокупность компонентов системы находятся в определенной упорядоченности и сочетают локальные цели для наилучшего достижения главной цели системы.

Количество компонентов системы и их связи должны быть минимальными, но достаточными для выполнения главной цели системы [2, с. 155-156].

Система состоит: из входа, выхода системы, связи с внешней средой и внутренней структуры - совокупность взаимосвязанных компонентов (подсистем), обеспечивающих процесс воздействия субъекта управления на объект, переработку входа и выход, и достижение целей системы. Вход системы все, что получает организация для производства товаров, новшество и услуги.

Изучение конкурентоспособности товаров в регионе позволило определить структуру системы, состоящей из следующих подсистем:

Обеспечивающая подсистема, состоящая из следующих элементов: научно-методическое обеспечение, материально-техническое обеспечение, информационное и правовое обеспечение.

Целевая подсистема, состоит из следующих элементов, направленных на обеспечение конкурентоспособности товара: стратегия, тактика, политика процедур и правил.

Управляемая подсистема, как объект управления субъектом включает: стратегический маркетинг, инновационный менеджмент, финансовый менеджмент, организацию производства, тактический маркетинг и организацию сервиса товаров. Они должны обеспечивать высокое качество и обоснованность конкурентоспособности будущих товаров, параметров системы в процессе ее функционирования, процессов системы маркетинга и сервисного обслуживания.

Управляющая подсистема включает: управление кадрами, разработка рациональных управленческих решений, оперативное управление реализацией решений [3, с. 176].

Системный взгляд на конкурентоспособность показывает, что конкурентоспособность товаров весьма важно рассматривать не только как процесс превращения поступающих в систему ресурсов в конечный продукт, но и как процесс, имеющий множество внешних воздействий. Даже с чисто математической точки зрения можно вычислить, что все то, что влияет на входные или выходные величины, вызывает изменения в конкурентоспособности товара. Это означает, что наряду с процессом производства необходимо рассматривать входные величины, а также любые факторы внешней среды, влияющие на них. С точки зрения системного подхода на конкурентоспособность товара влияют многочисленные факторы, действующие как во внешней среде, так и в процессе преобразований в системе.

Поскольку все эти факторы влияют друг на друга, то можно сказать, что ясных, абсолютных путей к повышению конкурентоспособности не существует.

Сложность и многогранность повышения конкурентоспособности продукции в регионе указывает на необходимость обязательного применения комплексного, системного подхода. Хороший руководитель видит управление конкурентоспособностью товара как систему зависящих друг от друга элементов, само выживание или успех которых зависит от непрерывного взаимодействия с динамичной внешней средой. Хороший руководитель знает, что в силу высокой степени взаимозависимости элементов системы, проблема редко имеет простое и быстрое решение и нуждается в комплексном подходе.

Обеспечение стабильно высокой конкурентоспособности касается всех функций системы управления и всех связующих процессов. Наиболее важным для руководителей является осознание концепции тесной взаимосвязи всех этих процессов и зависимости оптимального решения.

Обеспечивающая подсистема включает изучение механизмов действия экономических законов, концепций и принципов управления, стратегии методов и правил управления. Эта подсистема включает методическое, ресурсное, информационное и правовое обеспечение.

Наиболее сложным является научное и методическое обеспечение, так как необходимо изучить большой объем отечественной и зарубежной литературы и особенно по конкурентоспособности, который является слабо разработанным. Несмотря на это, следует изучать закон спроса и предложений, спроса и цены, конкуренции, эффекта масштаба, убывающей доходности, механизм переходной экономики, обеспечение конкурентоспособности в кризисных условиях.

Требуют решения и разработки принципы рационализации структур, процессов, теории управления персоналом, качеством, использования ресурсов и немаловажна разработка методики оценки конкурентоспособности товара и её конкурентных преимуществ.

Не имея конкретных целей по конкурентоспособности товара в регионе невозможно оценить, является ли конкурентоспособность товара высокой или низкой. Цели служат ориентирами при решении вопроса о том, какая работа повышает конкурентоспособность. Чем больше уровней системы (связанные с

размером организации), тем шире цели, связанные с общими целями организации по достижению конкурентоспособности.

Основная общая цель организации - обозначается как её миссия. Без определения миссии как ориентира руководители имели бы в качестве основы для принятия решений только свои индивидуальные ценности, а не единство цели, имеющее существенное значение для успеха в конкурентной борьбе. Некоторые руководители считают, что миссия для них очевидна, конечно, получить прибыль. Прибыль — это внутренняя проблема, а в открытой системе (организация является токовой) она может получить прибыль, если будет удовлетворять какую-то потребность, находящуюся вне ее самой. Она должна следить за окружающей средой и в ней искать общую цель организации.

Выбор такой узкой миссии организации, как прибыль ограничивает возможность руководства изучать допустимые альтернативы при принятии решения. В результате ключевые факторы конкурентного преимущества могут быть не рассмотрены и последующие решения могут привести к низкому уровню эффективности [4, с. 262 -264].

Цели предприятия по достижению конкурентоспособности определяются исходя из ценностей руководства, потребителей, конкурентных преимуществ организации и конкурентов в регионе. Для чего проводят маркетинговое исследование внешней среды и анализ сильных внутренних и слабых сторон предприятия и конкурентов.

Чтобы цели внесли вклад в успех организации, они должны обладать рядом характеристик. Цели должны быть конкретны, легко измеримы, ориентированы во времени, достижимы и взаимно поддерживаемы. То есть действия и решения необходимые для достижения одной цели не должны мешать достижению других целей.

После анализа возможностей и угроз, организация оценивает все свои альтернативы и варианты. По каждому товару имеются три вида стратегических альтернатив: ограниченный рост производства, сокращение, сочетание разных стратегий. После чего отбирается стратегия конкуренции.

Миссия организации это: повышение конкурентоспособности товаров, повышение эффективности функционирования организации и комплексное развитие. Для достижения конкурентоспособности товара в регионе

определяются цели, которые могут состоять из следующих компонентов: повышение качества товара и сервиса; снижение затрат на производство и сервис товара; расширение рынка сбыта; совершенствование организационно-технического производства товара; социальное развитие коллектива для увеличения и эффективного производства товара.

Для реализации цели необходимо четко разработать этапы процесса реализации стратегии.

Рассмотрим методику построения дерева целей. Дерево целей конкурентоспособности товара согласно нашей методике определения состоит из следующих фрагментов:

- уровень дерева - интегральный показатель уровня конкурентоспособности товара;
- уровень дерева - групповые показатели по параметрам;
- уровень дерева - единичные показатели по ряду частных показателей;
- уровень дерева - частные показатели;
- уровень дерева – факторы, влияющие на частные показатели.

Номера ветвей дерева целей: 1 - качество товара; 2 - цена товара на конкретном рынке; 3 - качество сервиса товара в конкретных условиях; 4 - эксплуатационные затраты на использование товара в конкретных условиях [5, с. 543].

Предприятия в регионе не всегда имеют возможности определить цели и стратегию развития, управление сосредотачивают только на каком-то одном элементе либо группе элементов и на решении текущих задач. Системный подход устраняет эти недостатки так, как система — это некоторая целостность, состоящая из взаимосвязанных частей, каждая из которых вносит свой вклад в характеристики целого и имеет свои конкретные свойства.

Управление конкурентоспособностью продукции в регионе как открытая система взаимодействует с внешней средой, отличающаяся неопределенностью. Однако, система сама по себе не отражает особо важные элементы, не определяет основные переменные, влияющие на функцию управления. Не определяет она и того, что на результат управления конкурентоспособностью продукции влияет окружающая среда. Определение переменных и их влияния на конкурентоспособность является основным вкладом ситуационного подхода, являющегося логическим продолжением теории системы. Ситуационный подход

увязывает конкретные приемы и концепции с определенными конкретными ситуациями для достижения целей. Ситуационный подход требует глубоких знаний и понимания процесса управления, системного анализа методик, правильной интерпретации ситуаций, определения переменных ситуаций, умения увязывать конкретные приемы с конкретными ситуациями и самым эффективным путем обеспечения достижения целей.

Процесс управления повышением конкурентоспособности продукции в регионе представляет собой сложную структуру, состоящую из множества компонентов и важное значение, имеет построение модели механизма УКП. Построение модели механизма управления конкурентоспособностью продукции, должно учитывать теорию управления, конкуренцию и конкурентоспособность. Важным моментом при формировании системы УКП является создание механизма управления, обеспечивающего достижение поставленных целей и эффективных действий предприятий на рынке, ориентированного на внутреннюю и внешнюю среду.

Управление конкурентоспособностью продукции в регионе должно осуществляться на основе использования маркетингового, комплексного, ситуационного, адаптивного и инновационного подходов.

Таким образом, управление конкурентоспособностью товара в регионе предполагает реализацию комплекса мероприятий для создания и поддержания преимуществ продукции, заключающийся в оказании управляющего воздействия на производственно-экономическую систему и изменении составляющих конкурентоспособности товара.

Комплексная система управления конкурентоспособностью продукции (КСУКП) - это система объекта управления и управляющих органов, предусматривающая использование совокупности мероприятий, методов и средств, направленных на установление, обеспечение и поддержание уровня конкурентоспособности продукции.

Опыт показывает, что неполное выполнение намеченных мероприятий приводит к дискредитации КСУКП и снижению её эффективности. Основой системы являются стандарты предприятия, которые регламентируют деятельность всех служб и подразделений и носят силу закона.

Для реализации стратегии достижения целей необходимо проводить комплекс мер по улучшению организационной структуры, бюджета, задач подразделений, функций руководителей, передача полномочий и т.д. Предложения и рекомендации данной статьи могут служить основой для разработки комплекса мероприятий по внедрению СТП и системы в целом. В целях эффективного функционирования производственной системы и её конкурентоспособности необходимо устранить проблемы, имеющиеся в отрасли, к которым можно отнести:

- недостатки в стандартизации и определении качества продукции;
- необходимость развития конкуренции и создания конкурентной среды;
- внедрение рыночного механизма и отказ от государственного вмешательства;
- устранение монополизации и совершенствование ценообразования;
- организация работы на принципах маркетинга и т.д.

Решение данных проблем сложная задача, а в условиях нехватки финансовых и материально-технических ресурсов становится еще труднее. Нахождение путей решения проблем именно в этих условиях способствуют эффективно управлять, совершенствовать производственную систему, повышая ее конкурентоспособность.

Литература

1. Портер М. Конкуренция / М. Портер. - М., СПб., К.: "Вильямс", 2015. - 608 с.
2. Вилисова И.В. Системный подход к управлению конкурентоспособностью машиностроительной продукции / И.В. Вилисова // Научная сессия МИФИ. - 2017. - Т. 13 Экономика и управление. - С. 86-87.
3. Панарина Е.Н. Стратегическое управление конкурентоспособностью перерабатывающего предприятия / Е.Н. Панарина, А.Г. Светланов // Пермский ГТУ. Достижения науки и техники АПК. - 2014. - № 12. - С. 36-37.
4. Рахимов А.М. Конкурентное преимущество: проблемы и пути достижения // Экономика: стратегия развития. - 2016. - № 2. - С. 67-83.
5. Ханнанов К.М. Анализ факторов и оценка конкурентоспособности регионов / К.М. Ханнанов // Вестник ВГУ. - 2018. - № 8(127). - С. 156-160.

**К.э.н., доцент Сарсенова А.Е., Куатбеков Ж.А., магистранты
Таумбекова Л.Ж., Дунбаев А.С.**

Таразский инновационно-гуманитарный университет, Казахстан

РЕГИОНАЛЬНЫЕ СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКИЕ ФАКТОРЫ РАЗВИТИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО ПОТЕНЦИАЛА

Проблема формирования, развития и эффективного использования человеческого потенциала всегда актуальна для общественных систем, нацеленных в долгосрочном плане на самостоятельное экономическое развитие. Развитие человеческого потенциала является ключевым условием роста благосостояния населения и предполагает улучшение качества человеческого потенциала, совершенствование подготовки и переподготовки человеческого потенциала, развитие профессиональных навыков человеческого потенциала, а также реформирование и развитие сфер образования и здравоохранения. Однако процессы развития человеческого потенциала нередко сочетаются с его недоиспользованием и значительной деградацией.

В условиях становления экономики знаний развитие и наращивание человеческого потенциала определяется комплексом следующих факторов:

- развитие образования, которое стало основным институтом формирования высокоразвитой рабочей силы и получения необходимых знаний, умений и навыков;
- развитием способностей и возможностей человека, его человеческого и жизненного опыта;
- совершенствованием информационно-коммуникационных технологий, что ведет к росту информационной мобильности человека и др. [1, с.90].

Развитие и использование человеческого потенциала определяется факторами его воспроизводства. В самом общем виде они характеризуют общественные, групповые и личностные возможности для применения труда работников.

Совокупность социально-экономических региональных факторов, влияющих на развитие человеческого потенциала, в наиболее укрупненном виде, на наш

взгляд, охватывает две группы факторов. В первой группе общих факторов важная роль принадлежит:

- системе экономических отношений между участниками производственного процесса рыночной экономике;
- социальной политике по отношению к экономически активным слоям населения, значение которой существенно возрастает в современных социально ориентированных государствах;

В последние годы в связи с усложнением структуры производства и сочетанием в ней различных качественных параметров наблюдается существенное нарастание интереса к анализу таких факторов, как уровень развития производства и его связь с качественными характеристиками человеческого потенциала.

Представляется необходимым заметить, что социально-экономические факторы не оказывают непосредственного воздействия на воспроизводство человеческого потенциала рамками трудовой деятельности (в области образования, здравоохранения, в сфере семьи как ячейке, реализующей демографическое воспроизводство). Однако опосредованно, но они все же влияют на названные процессы посредством качества труда и уровня жизни работников, включая те из них, которые оказывают услуги образования и здравоохранения, а также через текущую и поддающуюся прогнозированию востребованность интеллектуального и демографического потенциала.

Помимо факторов общего характера на формирование и развитие человеческого потенциала оказывает влияние и группа региональных факторов, воздействующих на развитие трудового потенциала региона:

- социально-демографические (показатели воспроизводства населения, половозрастная структура, формы организации здравоохранения и обеспечение населения медицинской помощью);
- уровень развития трудовых ресурсов (квалификационные и качественные характеристики, мобильность рабочей силы, занятость, безработица и др.);
- уровень безопасности, диктуемый близостью к приграничным районам;
- культурно-исторические и этнические особенности населения, национальные традиции, специфика образа жизни и т.д.

В обобщенном виде основные факторы, под влиянием которых осуществляется развитие человеческого потенциала, представлены на рис. 1.

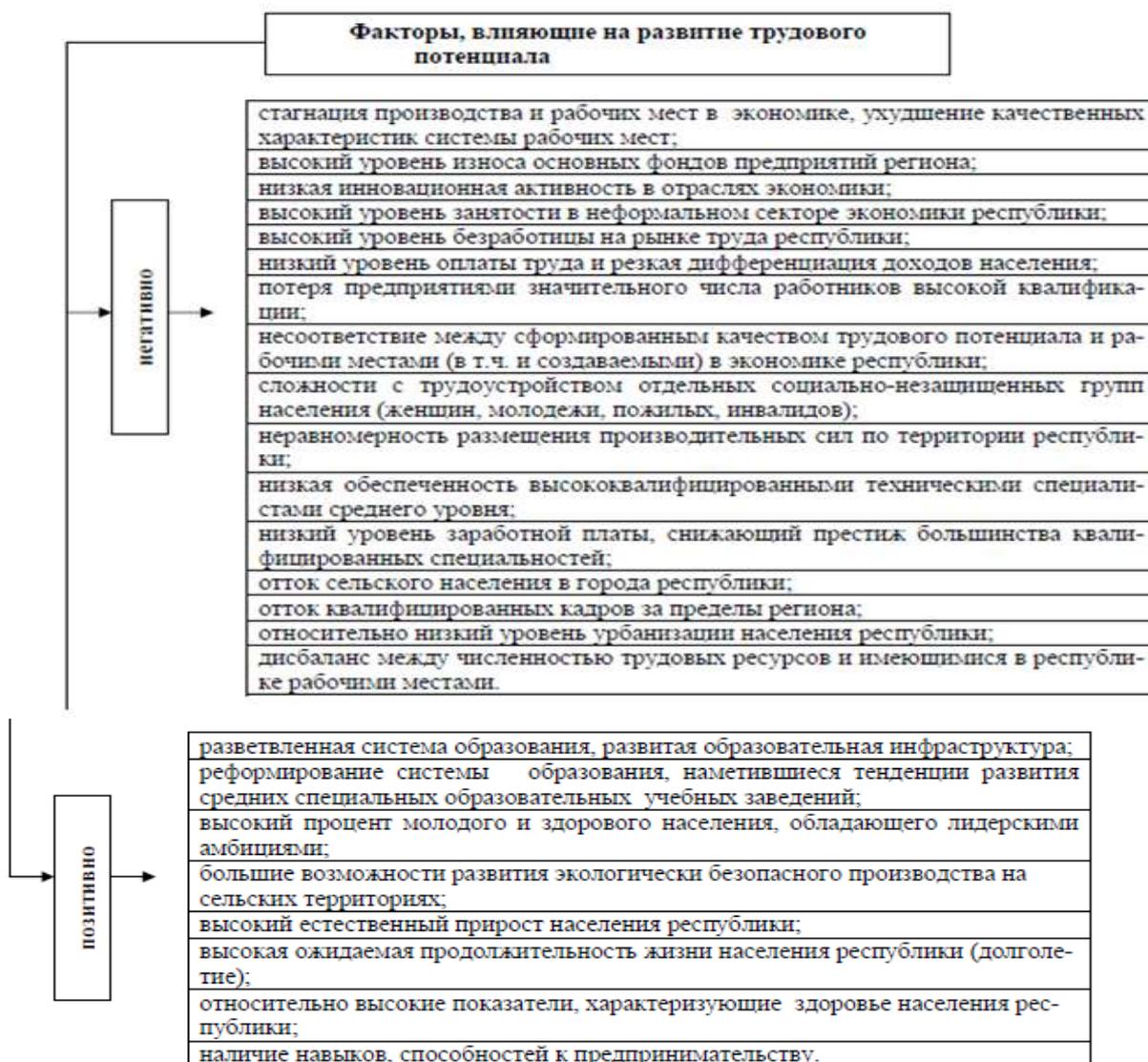


Рисунок 1. Факторы, влияющие на развитие человеческого потенциала

Примечание: Составлено автором

Из рисунка 1 видно, что в настоящее время большинство факторов направлены против развития человеческого потенциала.

Для оценки воздействия социально-экономических факторов на развитие человеческого потенциала целесообразно рассмотрение подходов к комплексной оценке данного потенциала, которые представляется возможным применить к ресурсам труда на соответствующем уровне социального общества и его крупных территориальных регионов (сегментов). По нашему мнению, использование опыта построения индексов человеческого развития, предложенных Программой развития ООН (ПРООН) для межстрановых сопоставлений, на текущий момент актуально и необходимо.

Заложенные в них методологические и методические принципы могут быть рассмотрены как достоинства этих индексов. Исходя из качественных параметров развития человека и реализации воспроизводственного подхода к возрастанию его роли в современных условиях [1, с.93], они реализуют свой методологический план. Также эти индексы основываются на утверждении не тождественности понятий «общественный прогресс» и «увеличению денежного дохода» или иными словами «приумножение материального богатства» [2, с.80]. Индексы представляются удобными и в методическом плане – для построения и использования доступной для большинства стран статистической информации. Индекс развития человеческого потенциала (ИРЧП) в ряду иных характеристик развития занимает основное место как композитный показатель. Этот индекс включает оценки продолжительности жизни, образовательного потенциала взрослого населения и материального благосостояния населения, каждая из которых обладает самостоятельным значением и может быть использована с некоторыми коррективами и к общественным оценкам человеческого потенциала.

При рассмотрении этого потенциала как запаса ресурсов труда в сводном виде они отображаются демографическими показателями предполагаемой продолжительности существования демографического воспроизводства населения, без учета которых немислимы расчеты достаточности трудовых ресурсов для осуществления перспективных стратегических планов. Зависимость данных показателей от воспроизводства человеческого потенциала через осуществление экономической деятельности позволяет в обобщенном виде представить процесс текущего использования и развития человеческого потенциала.

Возрастание показателей предполагаемой продолжительности жизни сохраняет и поддерживает численность трудовых ресурсов, а также продлевает сроки их продуктивного использования. Тем самым этот показатель служит и отражением состояния здоровья, взаимосвязанного с необходимостью обеспечения материального воспроизводства рабочей силы эффективностью здравоохранения, призванного оправдать инвестиции в трудовой потенциал посредством расширения границ и масштабов трудовой деятельности. Поэтому представляются принципиально важными количественные параметры данного показателя, к числу которых относятся такие, как достижение в соответствии с

внутристрановыми стандартами верхней границы трудоспособного возраста и возраста экономической активности в рамках международных стандартов.

Данные показатели содержат и качественную оценку, поскольку зависят от всех условий жизнедеятельности и потенциала здоровья. Однако их целесообразно применять к трудовому потенциалу общества, так как на региональном уровне (особенно в таких этническиразнообразных странах, как Казахстан) они могут испытывать определенное влияние национальных особенностей популяционного воспроизводства [3, с.106].

Представление о текущей оценке человеческого потенциала могут дать показатели, которые отражают сформировавшуюся в общественном хозяйстве производительную силу труда.

К их числу следует отнести применяемый для построения ИРЧП показатель ВВП (по покупательной способности) на душу населения, характеризующий уровень достигнутого в социуме благосостояния. Данный показатель характеризует также и развитие человеческого потенциала, т.к. составляет элемент ИРЧП, являющийся составным компонентом человеческого потенциала. Соответственно вместо ВВП на уровне регионов следует применять валовой региональный продукт (ВРП), который рассматривается как региональный аналог ВВП.

Немаловажное значение имеет и показатель реальных душевых доходов. Он приемлем для общества, регионов и небольших территориальных общностей, например, на уровне населения. Более того, этот показатель служит критерием наиболее корректной оценки трудового потенциала, поскольку в отличие от ВВП и ВРП он не учитывает долю доходов, растрчиваемую на производственное инвестирование, управление и другие потребности этого потенциала косвенного характера. Характеристики уровня бедности (в том числе работников) и безработицы следует отнести к числу обобщающего характера показателей человеческого потенциала, поскольку они отражают данные процессы в аспекте неэффективного использования и являются факторами социального риска, которому подвержены носители человеческого потенциала. Показатели бедности и безработицы удобны для анализа воспроизводства человеческого потенциала небольших территориальных общностей и могут применяться в моделировании их социально-экономического развития [3, с.148]. Эти показатели имеют и границы социально-экономической допустимости. Если

уровень бедности превосходит 10–15 %, то любая помощь бедным утрачивает социальный и экономический смысл, о чем свидетельствует и опыт зарубежных стран. Для работников предел бедности не должен превышать 5–10 %. Для безработной части населения допустимым является фрикционный вид бедности, связанный со сменой работы по собственному желанию работника и ненадежными сезонными колебаниями спроса на труд, который обычно не превышает 5 % в экономическом отношении активного населения. Однако существует и более щадящая, смягченная интерпретация приемлемого уровня безработицы в рамках 6–7 % с учетом полноты загрузки основного капитала.

Если названные показатели выходят за пределы допустимого, это является свидетельством необходимости принятия целенаправленных мер, способствующих повышению уровня жизни и доступности занятости. Недостаток средних характеристик, сглаживающих и в какой-то степени нивелирующих неравномерность распределения доходов, обосновывает необходимость и важность использования показателей их дифференциации.

Структурные аспекты трудовых ресурсов отражаются в характеристиках профессионально-квалификационного состава работников. Их необходимо применять наряду с показателями образования населения и занятых. Более того, эти аспекты необходимо изучать, используя при этом показатели занятости по отраслям или видам экономической деятельности.

Литература

1. Валентей С., Несторов Л. Человеческий потенциал: новые измерители и новые ориентиры // Вопросы экономики. – 2019. – № 2. – С. 90-93.
2. Мирзабалаева Ф. И., Алиева П. Р. Развитие рабочего человеческого потенциала // Теория и практика общественного развития (электронный журнал). – 2013. – № 3.
3. Моделирование социо-эколого-экономической системы региона / под ред. Гурмана В. И., Рюминой Е. В. – М.: Наука, 2015. – 175 с.

PhD.Куатбеков Ж.А., Онласинова А.А., магистрант Мырзахметова Ж.М.
Таразский инновационно-гуманитарный университет, Казахстан

РОЛЬ НАЦИОНАЛЬНЫХ ПРОЕКТОВ В ПОВЫШЕНИИ КАЧЕСТВА ЖИЗНИ НАСЕЛЕНИЯ

Аннотация. В статье рассматривается роль национальных проектов в повышении качества жизни населения Республики Казахстан. Несмотря на то, что национальные проекты являются инициативой действующей властей, их реализация невозможна без активного участия местного управления. Качество жизни в регионах зависит от определения целевых показателей и объема выделяемых ресурсов для их достижения. В статье дана оценка преимуществ и недостатков нацпроектов через призму социальной сферы, проанализированы достижения и провалы в их реализации.

Ключевые слова: национальный проект, социальная сфера, качество жизни.

В последнее время во всех жизнедеятельности общества особую значимость приобрели вопросы качества жизни. Качество жизни представляет собой многоаспектное явление общественной жизни и определяется понятием хозяйства и социального развития, основанной на системе ценностных представлений о достойной жизни, с которыми сравнивается текущее благосостояние. Базовыми компонентами качества жизни являются:

- качество общества;
- качество трудовой и предпринимательской жизни;
- качество социальной инфраструктуры;
- личная безопасность граждан;
- качество окружающей среды;
- удовлетворенность качеством жизни [1].

Современная концепция качества жизни граждан находится в процессе развития, исследуются многие его важнейшие аспекты. В частности, актуальным является вопрос о способах повышения качества жизни.

Так, в Российской Федерации например, В.Н. Бобков предложил разработать и внедрить федеральную программу качества жизни, на уровне отдельных регионов и применить систему управления качеством жизни, через социальные программы. Опыт развитых стран показывает, что высокое качество жизни достигается с помощью целого комплекса мер как экономического, так и административного характера. Таковыми являются национальные проекты, которые направлены на обеспечение прорывного научно-технологического и социально-экономического развития, улучшение качества жизни.

Национальный проект – это часть общей социально-экономической стратегии общества, конкретизирующей для каждого проекта цели, этапы, средства, институты и механизмы, обеспечивающие достижение намеченных целей [2].

Основная идея национального проекта заключается в эффективном использовании бюджетных средств на основе концентрации и координации деятельности органов власти различных уровней. Любой национальный проект имеет особую структуру, состоящую из критериев и индикаторов. Критерии определяют общую цель реализуемого проекта, в то время как индикаторы отражают различные стороны достижения конечных целей. Два эти показателя имеют свойство меняться в зависимости от того, какой национальный проект реализуется. Критерии и индикаторы обеспечивают также контроль над осуществлением проекта. Безусловным преимуществом является применение ориентиров на достижение определенных результатов, планирование и постоянный контроль за теми мероприятиями, которые дадут в итоге большой мультипликативный эффект.

Глобальная цель реализации национальных проектов – достижение оптимального социально-экономического положения для всего населения страны. Важно понимать, что любой национальный проект имеет сугубо некоммерческий характер и существует для улучшения качества жизни населения. К преимуществам и недостаткам национальных проектов можно отнести следующее (табл. 1).

Таблица 1. Преимущества и недостатки национальных проектов через призму социальной сферы

Плюсы	Минусы
Внедрение инновационных технологий в сферу общественной жизни	Необходимость высокого уровня финансовой поддержки со стороны государства (больше половины)
Создание новых рабочих мест	Сложность однородной реализации национального проекта на всей территории страны
Общее повышение качества жизни населения, уровня образованности	Качество жизни увеличивается только у тех слоев, которые непосредственно сталкиваются с реализацией проектов на практике
Возможность региона привлечь финансирование из вне (повысить свою инвестиционную привлекательность)	Отсутствие реализации проектов в отдаленных регионах страны из-за коррупции и бюрократии госаппарата

Через государственные программы реализуется 70% расходной части бюджета страны. Тем не менее, существует комплекс проблем, негативно влияющих на качество жизни населения в регионах страны, это: снижение доходов населения, прогрессирующая дифференциация граждан по доходам, рост задолженности по кредитам, снижение доступности жилья.

В этой связи администрация каждого региона страны по своим показателям ориентируются и на ближайшие 3 года определяют приоритетные национальные проекты: «Доступное жилье», «Демография», «Безопасные и качественные дороги», «Здравоохранение».

Ориентирами в достижении целей по улучшению качества жизни установлены следующие показатели как:

- рост числа населения городов с благоприятной средой;
- улучшение жилищных условий для семей;
- прирост числа занятых малым и средним бизнесом на 33%;
- рост общей продолжительности жизни до 75 и выше;
- снижение уровня безработицы 1,5 раза.

По нашему мнению, некоторые показатели носят декларативный характер и не могут быть достигнуты в усыновлённые сроки. Основная причина – общая макроэкономическая ситуация в стране. По данным руководителя проектного офиса, координирующего работу по национальным проектам в регионе С. Герих, лидером по выполнению являются проект «Поддержка малого и среднего предпринимательства».

Проект «Безопасные и качественные автомобильные дороги» был завершён на два месяца раньше срока. В то же время, граждане в качестве приоритетного называют проект «Здоровье» и ставят его на первое место по значимости. Согласно паспорту проекта, к 2022 году около 500, республиканских, областных, городских медицинских организаций будут введены в систему контроля качества медицинской помощи. Кроме этого, в открытом доступе появится 135 тыс. дистанционных консультаций/консилиумов с применением информационных технологий [3].

Ключевая задача национального проекта «Здравоохранение» – создание механизмов взаимодействия медицинских организаций на основе единой государственной информационной системы в сфере здравоохранения.

В Республике полным ходом идёт реализация национального проекта «Здоровье» и осуществляется посредством принятой «Дорожной карты» в этой сфере.

По результатам 2018 года целевые показатели были достигнуты:

- заработная плата медицинского персонала в среднем выросла на 10-15%;
- на поток поставлено использование инновационных технологий: хирургическая система «daVinci», развитие регенераторной медицины по направлению «Молекулярная и клеточная биология, биотехнология, регенеративная медицина», компьютерная томография в 3D формате и многое другое.

В рамках национального проекта по поддержке малообеспеченных и многодетных семей проводят финансовую поддержку семей при рождении детей, содействие занятости женщинам (создание условий дошкольного образования для детей), укрепление общественного здоровья (проведение культурно-массовых, досуговых мероприятий, призванных привлечь внимание населения к здоровому образу жизни и спортивному воспитанию и т.д.

Эффективность реализации данного проекта доказана статистикой рождаемости, снижения младенческой смертности и увеличения доли многодетных семей.

На сегодняшний день национальные проекты стали необходимым условием развития не только региона, но и целой страны в целом. С их помощью решаются многие вопросы социально-значимого характера. Реализация национальных проектов дает импульс инвестициям, бизнесу, и как следствие – росту доходов населения.

Список литературы:

1. Бобков, В.Н. Методологический подход всероссийского центра уровня жизни к изучению и оценке качества и уровня жизни населения // Вестник Воронежского государственного университета. Серия: экономика и управление. – 2009. – №2. – С. 26-36.

2. Балашов А.И., Рогова Е.М. Управление проектами. – [Электронный ресурс]. Режим доступа: <https://urait.ru/book/upravlenie-proektami-431784> (дата обращения 26.12.2019).

3. Паспорт федерального проекта Российской Федерации «Здравоохранение». – [Электронный ресурс]. Режим доступа: <https://www.rosminzdrav.ru/poleznyeresursy/natsproektzdravoohranenie> (дата обращения 30.11.2019).

Economic theory

К.э.н., доцент Сарсенова А.Е., магистранты Саттай Э. М., Усербай А.Н.
Таразский инновационно-гуманитарный университет

УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ ИННОВАЦИОННОГО ПРОЕКТА И ЕГО РАЗВИТИЕМ

В настоящее время в мире наблюдается тенденция к реализации инновационных проектов. Этому способствует научно-технический прогресс, государственная научно-техническая политика, условия жесткой конкуренции между компаниями.

Инновационный проект представляет собой сложную систему взаимообусловленных и взаимоувязанных по ресурсам, срокам и исполнителям мероприятий, направленных на достижение конкретных целей (задач) приоритетных научно-технических направлений. [1]

Инновационные проекты обладают следующими отличительными характеристиками:

1. Прохождение стадий инновационного цикла;
2. Наличие научно-технического персонала, участвующего в реализации инновационного цикла;
3. Сложность прогнозирования результатов;
4. Повышенные риски;
5. Высокий уровень творчества и уникальности задач, наукоемкости продукции;

Остановимся подробнее на последнем отличительном признаке инновационных проектов – сложности управления персоналом проекта. Управление персоналом проекта представляет собой деятельность, направленную на обеспечение проекта необходимыми человеческими ресурсами и их эффективное использование. Человеческие ресурсы — это особый, пожалуй, наиболее важный и сложный в управлении вид ресурса. [2]

Персонал инновационного проекта укрупненно можно разбить на четыре группы:

- научные работники (главные, ведущие, старшие, младшие научные сотрудники);
- научно-технический и научно-вспомогательный персонал (конструкторы, технологи, работники подразделений научно-технической информации, патентных служб, рабочие, осуществляющие монтаж и обслуживание оборудования и т.п.);
- производственный персонал (рабочие, лаборанты и т.п.);
- административно-хозяйственный персонал (руководители, специалисты финансовых, кадровых, маркетинговых подразделений, работники канцелярии, подразделений материально-технического обеспечения).

В инновационных проектах больше, чем в любых других проектах, успех зависит от индивидуальных особенностей научных работников и степени их подготовки. Это усложняет процесс управления персоналом в инновационных проектах. Вообще по мере развития научно-технического прогресса и усложнения труда, что приводит к повышению квалификации работников, возникают проблемы, связанные с управлением персоналом. Возрастает роль мотивации персонала, который в процессе творческой деятельности становится саморегулируемой системой, и влиять на него можно только косвенно, заменяя администрирование реализацией стилей руководства, предполагающих соучастие, признание личных заслуг конкретных специалистов, гласность результатов деятельности, предоставление информации для самооценки. Растут затраты, связанные с обучением и переобучением персонала, удлиняются сроки его обучения, усложняется функция контроля, появляется возможность внедрения нетрадиционных типов расписания работы и так далее.

Мотивация и квалификация становятся основной, центральной проблемой управления персоналом, а создание условий для более полного выявления его трудового потенциала приобретает ключевое значение для жизнеспособности компаний.

Вопросы мотивации для лиц, занятых научной деятельностью, играют значительно большую роль, чем для других работников. Труд работников, занятых научной деятельностью, сложно нормировать; усложняется также процесс контроля этих работников. Так, например, практически теряет смысл визуальное наблюдение за ними (что имеет смысл в случае с рабочими,

занятыми, например, каким-либо неквалифицированным ручным трудом), контроль начала и окончания работы и т.д. [3]

Человеческий капитал – это синтез знаний, умений, навыков и личных качеств персонала. Человеческий капитал – это главный фактор формирования и развития инновационной экономики или экономики знаний. По этой причине должны быть приложены немалые усилия для того, чтобы не только сохранить, но и преумножить человеческий капитал. Именно поэтому особую актуальность приобретают вопросы управления развития персонала инновационных проектов. Решение задач управления персоналом инновационных проектов сопряжено с необходимостью понимания особенностей персонала, занятого интеллектуальным трудом, а также умением применять инструменты и методы, подходящие именно для этой группы работников.

Персонал, занятый интеллектуальным трудом, характеризуется:

- высокой квалификацией;
- развитостью аналитического мышления;
- повышенным чувством собственного достоинства;

Исходя из перечисленных особенностей, при решении задачи развития персонала могут использоваться как традиционные, так и специфические методы.

Первым из распространенных средств развития персонала, которыми часто пользуются инновационные компании, является ротация персонала между различными функциями, бизнес-единицами или территориальными отделами. Второе средство - это детальное, продуманное управление продвижением персонала. Третье - это введение некоторой общей практики, которая обеспечивала бы наличие у всего персонала определенных ключевых практических навыков и ключевых возможностей [4].

Рассмотрим кратко основные рыночные моменты, определяющие особенности управления персоналом в инновационных проектах:

1. Рост цены ошибок в работе с персоналом. Лозунг “Кадры решают все!” был воздвигнут давно. Но реально даже слабое предприятие, со слабыми кадрами продолжало существовать, не разорялось. Теперь иначе. В условиях рынка компания, не имеющая сильных кадров, может не выдержать конкуренции и

обанкротиться. За ошибки в работе с персоналом теперь приходится платить значительно дороже.

2. Усложнение задач работы с персоналом. Необходимость вести бизнес в условиях острой конкуренции заставляет компании повышать требования к работникам. Найти работников, соответствующих этим требованиям становится все труднее. Конкуренция между компаниями за право нанять лучших работников становится все острее, а “охота за головами” принимает массовые масштабы. Но мало только нанять сильных работников. Как сделать, чтобы они “выкладывались” на работе? Как сделать, чтобы они в профессиональном плане не стояли на месте и развивались? Как сделать, чтобы они не ушли к конкурентам? Кого удерживать, а кого заменять? Сложных задач в работе с персоналом стало значительно больше.

3. Рост самостоятельности компаний в работе с персоналом. В настоящее время не существует единых нормативных актов, которые унифицировали работу с кадрами на разных предприятиях. Административного давления на предприятия стало значительно меньше. И то, как будет вестись кадровая работа, в значительно большей степени зависит от самой компании, от ее руководства, от инициативы и компетентности.

В новых условиях именно от кадровой службы компании нужно требовать грамотных предложений и решений по оплате труда и стимулированию труда работников. Кадровая служба обязана хорошо ориентироваться на рынке труда и знать, сколько будет много и сколько будет мало в оплате труда. И как эти деньги лучше выплачивать, чтобы создать заинтересованность работников в улучшении работы. Если работники не уходят из компании, значит им платят слишком много, возникает перерасход по оплате труда, прибыль снижается. Если работники уходят часто и возникает значительная текучесть, результаты работы снижаются, а компания приобретает проблему и расходы по замене работников. Кадровая служба должна помочь найти оптимум. Хорошо налаженная работа с персоналом помогает оптимизировать расходы и увеличивает прибыль компании.

Термин “Управление персоналом” в последние десятилетия почти вытеснен термином “Управление человеческими ресурсами”. Соответствующие специалисты или подразделения теперь обычно именуется менеджерами по человеческим ресурсам или отделами человеческих ресурсов. За переменной слов

стоит принципиальное изменение роли и места управления персоналом в деятельности компании.

Успех компании во все большей степени зависит от качества человеческих ресурсов, которыми она располагает. Главная задача работы с персоналом современной организации - создать и умножить человеческие ресурсы компании, повышая их качество.

Исходя из этой задачи, определяются основные функции кадровой службы компании. К основным функциям управления персоналом в современной организации можно отнести следующее: формирование кадровой политики компании и создание системы документов, отражающей эту кадровую политику и ее отдельные составляющие (процедуры); проектирование должностей, определение структуры персонала и требований к работникам; подбор персонала; оценка и аттестация персонала, вывод и перемещение работников; обучение и профессиональное развитие работников; работа с кадровым резервом, планирование карьеры работников; совершенствование оплаты и стимулирование труда; формирование корпоративной культуры компании и управление внутри фирменным климатом. Нематериальная мотивация работников; обеспечение в работе с кадрами требований действующего трудового законодательства; кадровое делопроизводство.

Приведенный перечень не нужно рассматривать как стандарт. В разных научных источниках и практике управления компаний формулировки функций и их группировка могут различаться. Но в целом этот перечень достаточно хорошо отражает состав того, что должно делаться в успешно работающей современной организации для эффективного управления человеческими ресурсами.

Одной из важнейших проблем современного менеджмента является построение и совершенствование системы управления персоналом организации. Основу для построения эффективной системы управления персоналом должна дать работа службы УП, значение которой в последнее время намного возросло в связи с рядом объективных обстоятельств:

1. Сегодня существенно изменились условия, в которых служба управления персоналом развивается. Эти изменения связаны с переходом устойчивого во времени дефицита трудовых ресурсов к их избытку. Главными резервами становятся лучшее использование кадров, оптимальное их распределение по рабочим местам, возрастание нагрузки на каждого члена коллектива.

Сокращение численности персонала – важнейший рычаг повышения эффективности производства на первом этапе перехода к рыночной экономике.

2. Уменьшение численности работников должно быть компенсировано большей интенсивностью труда, а значит, и более высокой квалификацией работника. В связи с этим возрастает ответственность кадровых служб в выборе направлений квалификационного роста работников, в повышении эффективности форм обучения и стимулирования их труда.

3. Реализация совершенствования кадровой политики на предприятии влечет за собой расширение функциональных обязанностей работников кадровых служб, повышение их самостоятельности в решении кадровых проблем.

В итоге современное планирование и развитие производства в организации уже не может обходиться без эффективной работы служб управления персоналом.

До последнего времени само понятие «управление персоналом» в нашей управленческой практике отсутствовало. Правда, система управления каждым предприятием имела функциональную подсистему управления кадрами и социальным развитием коллектива, но большую часть объема работ по управлению кадрами выполняли линейные руководители подразделений. Основным структурным подразделением по управлению персоналом до сих пор являлся отдел кадров, на который возложены функции по приему и увольнению работников, а также по организации их обучения, повышения квалификации и переподготовки. Службы управления персоналом пока имеют низкий организационный статус, являются слабыми в профессиональном отношении. В силу этого они не выполняют целый ряд задач по управлению персоналом и обеспечению нормативных условий его работы.

В заключение можно сделать вывод, что решение задачи управления развитием персонала, занятого интеллектуальным трудом является одной из важнейших задач повышения конкурентоспособности современных компаний, поскольку именно идеи и «ноу-хау» как результат интеллектуального труда персонала являются первой ступенью на пути к эффективной инновации.

Литература

1. Фадеев В.Ю., Шапин И.Н. Инновационное предпринимательство: учеб. пособие/ В.Ю. Фадеев, И.Н. Шапин. - М.: Наука, 2007. – 328 с.

2. Управление проектом. Основы проектного управления : учебник / коллектив авторов ; под ред. проф. М.Л. Разу. — 3-е изд., перераб. и доп. — М. : КНОРУС, 2010. — 768
3. Ильенкова С.Д., Гохберг Л.М. Инновационный менеджмент: учебник для вузов. М.: Банки и биржи, ЮНИТИ, 1997. — 327 с.
4. Сурин А.В., Молчанова О.П. Инновационный менеджмент: учебник для вузов. — М.: Инфра-М, 2008. — 368 с.

Government regulation of the economy

**К.э.н., доцент Сарсенова А.Е., Куатбеков Ж.А., магистранты
Акпанова К., Мырзахметова Ж.М.**

Таразский инновационно-гуманитарный университет, Казахстан

ГОСУДАРСТВЕННОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ МАЛОГО БИЗНЕСА

На современном этапе развития экономики Казахстана малый бизнес оказывается в двойственном положении: с одной стороны, его развитие в отсутствие государственной поддержки затруднено, но, с другой стороны, излишнее государственное регулирование также не способствует обеспечению положительной поступательной динамики субъектов малого предпринимательства. Указанные обстоятельства обуславливают необходимость исследования подходов к государственному регулированию малого бизнеса и выявлению оптимальных вариантов такого регулирования.

Государственное регулирование малого бизнеса должно быть тщательно продумано. Результат подобного регулирования должен приносить пользу экономике страны, а не создавать еще одну «лазейку» для уклонения от уплаты налогов. Во многих странах мира применяется государственное регулирование малого бизнеса, именно поэтому малый бизнес составляет 50-60, а в некоторых странах до 90 % ВВП. Благодаря государственному регулированию, владелец малого бизнеса имеет больше гарантий того, что он не потеряет вложенные средства, и обладает большей свободой действий при организации и управлении предприятием. Денежные средства, вложенные в малый бизнес, приносят прибыль намного быстрее, чем средства, вложенные в крупные предприятия [1]. Правительство Республики Казахстан в настоящее время предоставляет помощь всем предприятиям малого бизнеса. Начинаящий предприниматель может получить льготный кредит или страховку, пройти упрощенную регистрацию или получить консультацию у специалиста. В некоторых регионах нашей страны строятся специальные «инкубаторы», где будут собраны малые предприятия, которые, например, занимаются разработкой инновационных технологий или работают в сфере IT. В настоящее время правительство Республики Казахстан

ищет возможность создания определенной «прослойки» малого бизнеса, на данном этапе государственное регулирование малого бизнеса в нашей стране пока еще не может приносить тех ощутимых результатов, которых ждут от него [4].

Малые предприятия стали неотъемлемой частью экономики большинства промышленно-развитых стран. Они выполняют ряд важнейших социально-экономических функций, таких как обеспечение занятости, формирование конкурентной среды, поддержание инновационной активности, смягчение социального неравенства [4].

В настоящее время в странах ЕС насчитывается порядка 16 млн. предприятий, исключая сельскохозяйственный сектор. На них занято около 101 млн. чел. (Общая занятость в странах-членах ЕС – 150 млн. чел.). В странах ЕС 99 % предприятий имеют число занятых не более 250 чел. Более 90 % от общего числа предприятий стран-членов ЕС (около 15 млн. единиц) очень маленькие. На каждом из них работает не более 10 чел. Половина предприятий в ЕС являются «one-men businesses», где работает только владелец и, возможно, некоторые члены его семьи. Еще 43 % предприятий имеют число работающих не более 10 чел. Взятые вместе, эти очень маленькие предприятия предоставляют треть рабочих мест в странах ЕС и обеспечивают четверть совокупного оборота. Поле деятельности этих предприятий – строительство, торговля, бизнес-услуги. Более 70% работающих на этих предприятиях заняты в торговле и услугах. Около 1,1 млн. предприятий имеют число работающих от 10 до 249 чел. Эти предприятия относятся к разряду малых и средних. Они предоставляют работу трети работающего населения и производят почти 40 % от суммарного оборота. Около 1 млн. предприятий относятся к категории малых (10-49 чел. работающих). Они предоставляют около 119 млн. рабочих мест. В среднем, на одном предприятии этого класса работает 20 чел. Более половины всех работающих на малых предприятиях (55 %) заняты в торговле и услугах. Остальные 45 % занятых работают в строительстве и различных отраслях промышленности. Средними предприятиями считаются те, на которых работает от 50 до 249 работников. Под это определение подпадает около 1 % предприятий Западной Европы. На средних предприятиях работает около 15 % всех занятых в экономике, они дают пятую часть общего оборота. Средний размер предприятия данного класса – 100 чел.

Малые предприятия распространены во всех секторах экономики. Средние предприятия – опора обрабатывающей промышленности. Большие предприятия доминируют в капиталоемких производствах и «крупных» услугах. Успешное развитие малого и среднего бизнеса в странах с развитой экономикой обусловлено тем, что крупное производство не противопоставляется мелкому, а проводится принцип кооперирования крупных и мелких предприятий, причем крупные объединения не подавляют малый бизнес, взаимодополняя друг друга, особенно в сфере специализации отдельных производств и в инновационных разработках. Крупное производство в большей степени ориентируется на массовый, относительно однородный спрос. Малые предприятия успешно функционируют на небольших рыночных сегментах, придавая хозяйству гибкость, мобильность, способность к быстрым структурным и техническим сдвигам. Фундаментальные изменения во вкусах потребителей, технологиях, управленческих методах, финансовых рынках дают малому бизнесу преимущество над крупными организациями [5].

Их не бюрократические структуры, вместе с концентрацией права принятия решения в руках владельца, позволяют малым предприятиям извлекать выгоду из возможностей, которые появляются от изменений в окружающей среде. Общественное поведение представителей малого предпринимательства основано на прямой зависимости от местных и национальных интересов и в силу этого понуждает их в повседневной жизни к упрочению связей со своими постоянными и потенциальными клиентами из различных социальных групп.

К числу недостатков малого предпринимательства следует отнести сравнительно низкую доходность, высокую интенсивность труда, сложности с внедрением новых технологий, ограниченность собственных ресурсов и повышенный риск в конкурентной борьбе, что приводит к постоянному обновлению в секторе малого предпринимательства вследствие массовых банкротств. Так из вновь организуемых малых предприятий через год остается около 50 %, через 3 года – 7-8 %, через 5 лет остается не более 3 %. Вместе с тем, общее число малых предприятий, как правило, растет или остается неизменным, на место ликвидированных предприятий постоянно рождаются новые. Отраслевое разнообразие субъектов малого бизнеса, многовариантность созданных структур поддержки малого бизнеса, ресурсных источников поддержки, высокую неопределенность внешней среды, необходимость ситуационного подхода

делают обязательным создание адаптивной системы управления развитием малого бизнеса [3].

Такая система должна решать не только перечисленные выше проблемы, но и адаптировать используемые инструменты под специфику изменений законодательства, территории, конкретной отрасли и субъекта малого бизнеса, чтобы обеспечить выполнение основной функции государственного управления – достижение социально-экономических целей устойчивого развития территории при минимальных ресурсных затратах. Принципами реализации системы являются: доходность программ и проектов поддержки малого бизнеса, информатизация процессов, конкурсный принцип, равенство внешних условий развития субъектов вне зависимости от формы собственности и других характеристик, примат экономических механизмов воздействия, координация процессов поддержки малого бизнеса и развития территории.

Систему государственной поддержки малого предпринимательства в настоящее время составляют:

государственные нормативно-правовые акты, направленные на поддержку и развитие малого предпринимательства;

государственный аппарат, представляющий собой совокупность государственных институциональных структур, ответственных за развитие малого предпринимательства, обеспечивающих реализацию государственной политики в этой сфере и осуществляющих регулирование сферы малого предпринимательства и управление инфраструктурой его поддержки;

государственная инфраструктура поддержки малого предпринимательства, включающая некоммерческие и коммерческие организации, созданные с участием или без участия государства, деятельность которых иницируется, поощряется и поддерживается государством, и предназначенная для реализации системы государственной поддержки, направленной на развитие малого предпринимательства.

Анализируя официальные данные статистики по субъектам малого и среднего предпринимательства, сложилась следующая ситуация.

По состоянию на 01.01.2020 года количество действующих субъектов МСП имело тенденцию к увеличению с 2015 года на 7,1% (1 242 579 ед.) до 1 330 244 единиц в 2019 году (рис. 1).



Рис.1 – Динамика действующих субъектов МСП 2015-2019 гг.

В течение 2015-2019 гг. по количеству субъектов МСП наблюдалась положительная динамика, за последний год темп роста этого сегмента существенно ускорился. Так, количество малых предприятий за 5 лет выросло на 7,1%. Рост количества субъектов МСП отмечен на фоне снижения количества средних предприятий, это объясняется уточнением перечня предприятий с учетом критериев отнесения к категории МСП – по обороту и доле капитала.

Доля малых предприятий Казахстана в обеспечении занятости – лишь 10 % от общего числа работающих постоянно на всех предприятиях. В странах ЕС данный показатель для сектора малого и среднего бизнеса – порядка 65 %. По данным мирового банка, в законодательной практике различных государств принято более 50 критериев отнесения организации к малому бизнесу.

Динамика изменения численности занятых в действующих предприятиях МСП Республики Казахстан в 2015-2019 гг. представлена следующим образом (рис.2).



Рис.2 – Динамика численности занятых в действующих предприятиях МСП за 2015-2019 гг.

Количество занятых на в действующих предприятиях МСП в 2019 г. продемонстрировало постепенное увеличение, составившее 25,7% по сравнению с 2014 годом.

Все же можно выделить наиболее часто встречающиеся критерии, к которым относятся следующие: численность персонала предприятия (определяется в соответствии со среднесписочной численностью постоянных сотрудников, а также работающих по совместительству); размер уставного капитала предприятия; финансовые показатели предприятия (объем чистой прибыли, совокупного дохода, оборачиваемости активов); вид деятельности. Прежде всего, стоит отметить, что основная причина, по которой предприниматели стремятся попасть в разряд малого бизнеса – это упрощенная схема налогообложения, то есть уплата единого налога. Основной Закон РК, в котором прописаны рамочные критерии отнесения юридического или физического к сектору малого предпринимательства в Республики Казахстан, был принят 24 июля 2007 г.: Закон РК «О поддержке малого и среднего предпринимательства в Республике Казахстан».

В соответствии с этим законом, в Казахстане основными критериями отнесения к малому бизнесу служат численность персонала предприятия и выручка. Законом РК создаются новые правовые основы развития малого и среднего предпринимательства в Республике Казахстан. Установлены основные критерии отнесения субъектов малого и среднего предпринимательства к категориям в зависимости от численности работников, а также от объемов выручки от реализации товаров (работ, услуг) за отчетный период и балансовой стоимости активов, которые не должны превышать предельные размеры, устанавливаемые Правительством РК. К категории субъекта малого и среднего предпринимательства также отнесены коммерческие организации, акции которых составляющие активы паевых инвестиционных фондов – фондов венчурных инвестиций, не превышают 25 % уставного капитала [2].

Законом РК определяются основные цели и принципы государственной политики по развитию субъектов малого и среднего предпринимательства, особенности правового регулирования в данной сфере. Устанавливаются виды поддержки субъектов малого и среднего предпринимательства: финансовая, имущественная, информационная, консультационная поддержка, поддержка внешнеэкономической деятельности, поддержка в области подготовки, переподготовки и повышения квалификации кадров, поддержка в области инноваций и промышленного производства и др.

Необходимо отметить, что путем поддержки малого предпринимательства государство решает ключевые проблемы повышения качества жизни населения и увеличения граждан, которых можно отнести к среднему классу, а также обеспечивает пополнение бюджета в первую очередь на уровне муниципальных образований, где крупный бизнес, как правило, не зарегистрирован [1].

Кроме того, малый бизнес позволяет повысить уровень социальной ответственности предприятий, экономической инициативы и осведомленности граждан в силу того, что он в максимальной степени ориентирован на нужды общества и локального рынка базирования. Конкуренция, являющаяся основным условием развития малого бизнеса в рыночной экономике, позволяет сдерживать рост цен на товары и услуги, побуждает предпринимателей, в том числе представителей крупного бизнеса, повышать качество продукции и внедрять инновации. Малый бизнес решает проблемы с безработицей. Так, в странах с развитой рыночной экономикой от 50 до 90 % граждан заняты именно в этой сфере. Стоит отметить, что роль малого предприятия в рыночной экономической системе трудно переоценить, так как, по сути, именно предпринимательство является конструктивной единицей и гарантией существования развитой рыночной экономики. Таким образом, эффективное регулирование малого бизнеса является одним из ключевых государственных приоритетов на современном этапе развития экономики.

Литература:

1. Владимирова С. В., Лоскутова М. В. Программно-целевой подход к созданию системы государственной поддержки малого предпринимательства в регионе // Социально-экономические явления и процессы. 2008. № 1. С. 15-18.
2. Грудцына Л. Ю., Спектор А. А., Туманов В. В. Научно-практический комментарий к Федеральному закону от 24 июля 2007 г. № 209-ФЗ «О развитии малого и среднего предпринимательства в Российской Федерации». М., 2009.
3. Пахомов М. А. Особенности организации производства на предприятиях малого бизнеса // Ученые записки Тамбовского регионального отделения Вольного Экономического общества России. Спецвыпуск. Тамбов, 2004.
4. Рубин Ю. Б. Конкуренция. Упорядоченное взаимодействие в профессиональном бизнесе. Изд. 3-е. М., 2010.

5. Якунина И. Н. Факторы, влияющие на реализацию экономических интересов мелким и средним собственником. Возможные меры по улучшению условий развития малого и среднего бизнеса // Малый бизнес в современной национальной экономике: сб. докладов и выступлений междунар. науч.-практ. конф. М., 2005.

**К.э.н., доцент Сарсенова А.Е., Куатбеков Ж.А., магистранты Бурханов Д.,
Болысбек А.**

Таразский инновационно-гуманитарный университет, Казахстан

ГОСУДАРСТВЕННО-ЧАСТНОЕ ПАРТНЕРСТВО: СОВРЕМЕННЫЕ ПОДХОДЫ

Тема развития государственно-частного партнерства (далее - ГЧП) в Республике Казахстан с каждым годом становится все более популярной и обсуждается как на уровне государства, так и в научном сообществе. Это говорит о том, что в современных геополитических условиях устойчивое экономическое развитие все чаще связано с синтезом рыночных и командно-административных механизмов, которые сочетают в себе преимущества каждого из этих типов управления. В связи с этим изучение базовых принципов, лежащих в основе моделей полноценного сотрудничества между государственным и частным секторами, очень актуально в теоретическом и практическом плане.

По сути, термин «государственно-частное партнерство» (ГЧП) является дословным переводом распространенного в мире термина «public-private partnership» (PPP). Кроме того, как в зарубежных странах, так и в Казахстане иногда используется термин «частно-государственное партнерство», подчеркивающий приоритетную роль частного сектора.

Однако в соответствии с казахстанскими реалиями более правильным, по мнению автора, будет использование термина «государственно-частное партнерство», который четко указывает на ведущую роль государства.

В зарубежных странах термин PPP употребляется практически для любых форм сотрудничества государственной власти и частного бизнеса [1]. Международный валютный фонд определяет ГЧП как соглашения, в рамках которых частный сектор получает в управление объекты инфраструктуры и услуг, традиционно относящиеся к сфере ответственности государства: больницы, школы, мосты, тоннели, автомобильные и железные дороги, очистные сооружения и т. д.

В 90-е гг. XX столетия в Великобритании начала развиваться специфическая британская форма ГЧП — «частная финансовая инициатива» («private financing initiative» — PFI), суть которой состоит в привлечении частных инвестиций для

строительства крупных государственных объектов. Иными словами, частный бизнес осуществляет строительство государственного объекта за счет собственных средств. Расходоучастного инвестора впоследствии компенсируются за счет либо доходов от эксплуатации, либо платежей из бюджета. В таких случаях инвестор зачастую привлекается к дальнейшей эксплуатации и организации функционирования объекта, вплоть до найма персонала. Объектами частной финансовой инициативы могут выступать объекты инфраструктуры, школы, больницы и даже тюрьмы [2].

В Республике Казахстан существует весьма широкий спектр классификаций подходов к определению ГЧП. Анализ высказываний и публикаций по данной теме позволяет сделать вывод, что в настоящее время можно говорить о двух основных значениях термина «ГЧП» (см. рис. 1).

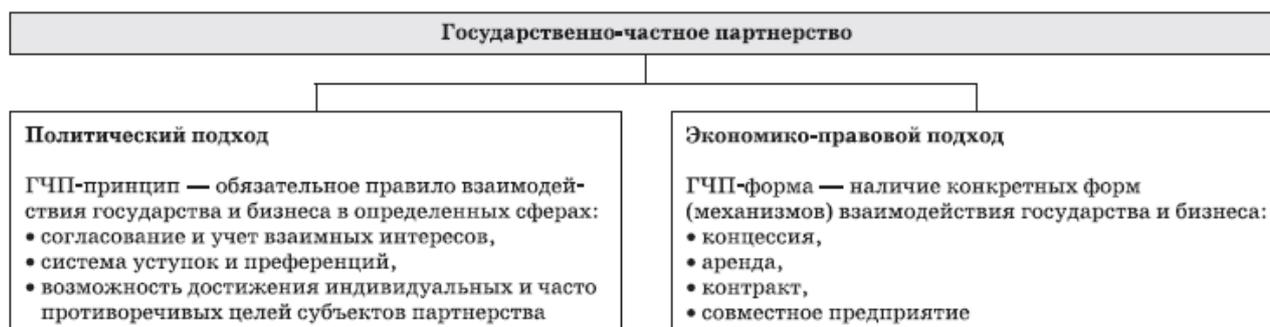


Рисунок 1. Общая трактовка термина «ГЧП» в Казахстане

В настоящее время общепринятое определение ГЧП отсутствует, однако в мировой и отечественной практике можно встретить множество его вариантов.

В частности, В. Г. Варшавский определяет ГЧП как «институциональный и организационный альянс между государством и бизнесом в целях реализации национальных и международных, масштабных и локальных, но всегда общественно значимых проектов в широком спектре сфер деятельности: от развития стратегически важных отраслей промышленности и НИОКР до обеспечения общественных услуг» [3].

Наиболее полный обзор взглядов на ГЧП представлен в работе М. Булт-Спиринга и Г. Девульфа «Стратегические аспекты государственно-частного партнерства: международный взгляд» (см. табл. 1).

Таблица 1. Подходы к определению понятия «государственно-частное партнерство»

Понятие	Сущность
Идея общей создаваемой стоимости	Форма взаимодействия между государственным и частным сектором длительного характера, характеризующаяся разделением рисков, расходов и доходов: участники производят продукты или оказывают услуги
Идея договора и разделения рисков	Институциональная форма взаимодействия между государственным и частным секторами: преследуя собственные интересы, стороны работают ради достижения общей цели, в рамках которой принимают инвестиционные риски на основе заранее определенной формы распределения доходов и расходов
Идея совместного финансирования и управления	Система, в которой общественная услуга или частное предприятие финансируется и управляется посредством партнерства между правительством и одной или несколькими компаниями частного сектора
Акцент на нише, которую должно «заполнить» ГЧП	Эффективное институциональное средство сглаживания проявлений фиаско рынков в форме привлечения капитала и установления общей ответственности в операциях между государственными и частными организациями на условиях сотрудничества
Форма реформы управления	Инновационный инструмент взаимодействия образовательного характера, предполагающий передачу знаний прежде всего от бизнеса к правительству и призванный изменить формат функционирования правительства
Инструмент решения проблем	Разрешение противоречий, связанных с оказанием общественных услуг, что позволяет осуществить коммерциализацию проблем, подрывающих рыночные механизмы
Моральное обновление	Механизм, позволяющий сделать государственных менеджеров участниками рынка
Переложение риска	Средство борьбы с фискальной напряженностью со стороны правительства, а также инструмент учета частных интересов

К международным документам, определяющим сущность ГЧП, относятся: рекомендации Европейского союза, в числе которых «Руководство по успешным государственно-частным партнерствам», изданное Генеральной дирекцией Европейской комиссии по региональной политике в марте 2003 г., и «Зеленая книга о государственно-частных партнерствах и местном законодательстве о государственных контрактах и концессиях», выпущенная Европейской комиссией в 2004 г.; «Руководство о частно-государственном партнерстве для

целей развития инфраструктуры» —рекомендательный документ Экономической комиссии ООН по Европе, разработанный в рамках форумапо ГЧП в целях развития инфраструктуры.

В «Руководстве по успешным государственно-частным партнерствам» и«Зеленой книге...» ГЧП определяется как «форма сотрудничества между органами государственной власти бизнесом, основная цель которого — обеспечение финансирования, сооружения, реконструкции, управления и содержания объекта инфраструктуры или предоставления услуги» [4].

Аудиторская и консалтинговая компания KPMG определяет ГЧП как сотрудничество государственного и частного секторов с целью реализации проектов в области инфраструктуры и оказания социальных услуг, а также как альтернативную форму государственных закупок [5].

По сути это означает партнерство между государственным и частным секторами в сферах развития государственной инфраструктуры. Государственный сектор на конкурсной основе выбирает себе партнера в частном секторе для создания, строительства, финансирования некоего государственного объекта, а также, возможно, управления им. Основное преимущество использования ГЧП в государственном секторе — обеспечение актива с соответствующим соотношением цены и качества путем передачи части рисков по проекту частному сектору.

Ряд определений ГЧП встречаем в нормативно-правовых актах субъектов Республики Казахстан, использующих механизм государственно-частного партнерства. Например, в Положении Жамбылской области «Об основах государственного партнерства в Жамбылской области» ГЧП понимается как «взаимоотношение между Жамбылской областью и регионом Жамбылской области, с одной стороны, и хозяйствующими субъектами, с другой стороны, складывающееся по поводу развития инновационного потенциала региона, а также планирования, разработки, финансирования, технического перевооружения, строительства, реконструкции и эксплуатации инфраструктурных объектов и объектов социальной сферы, находящихся в областной или местной собственности, либо подлежащих созданию для решения вопросов регионального и местного значения» [6].

В Положении г. Алматы «Об участии г. Алматы в государственно-частных партнерствах» предлагается следующая трактовка ГЧП: «Взаимовыгодное

сотрудничество г. Алматы с отечественным и иностранным юридическим или физическим лицом либо действующим без образования юридического лица по договору простого товарищества (договору о совместной деятельности) объединением юридических лиц в реализации социально значимых проектов, которое осуществляется путем заключения и исполнения соглашений, в том числе и концессионных» [7].

Обобщив имеющиеся определения, можно выявить ряд существенных признаков, характеризующих взаимоотношения государства и бизнеса в рамках государственно-частного партнерства:

- ГЧП предполагает юридические отношения или договоренности между государственными и частными инвесторами; данные отношения фиксируются в официальных документах, в частности в нормативно-правовых актах;
- правительство выступает как равноправный партнер частного сектора; взаимоотношения правительства и частного сектора строятся на основе принципа координации, а не субординации;
- целью соглашения является достижение взаимной выгоды и/или выполнение совместной задачи;
- при заключении соглашения его участники руководствуются собственными интересами;
- доходы делятся пропорционально инвестициям участников и принятым рискам.

Таким образом, проведенный анализ позволяет выделить основные, наиболее существенные признаки ГЧП, установить его сущность и границы применимости в практике Казахстана государственного регулирования экономики.

Литература

1. Санникова Т. Public-Private Partnership // <http://www.opes.kz>.
2. Скидельский Р. Возможно ли партнерство государства и частного бизнеса в Казахстане? // Там же.
3. Варшавский В. Г. Частно-государственное партнерство // Там же.

4. GreenPaper on Public-Private Partnerships and Community Law on Public Contracts and Concessions / Commission of the European Communities. Brussels, 2004. Apr. 30.

5. Интернет-сайт KPMG // <http://www.kpmg>

6. Положение Жамбылской области от 16 окт. 2016 г. № 244-ОЗ «Об основах государственного партнерства в Жамбылской области» //: Сб. нормативных правовых актов. 2016. № 57 (118).

7. Положение г. Алматы от 25 дек. 2006 г. № 627-100 «Об участии г Алматы в государственно-частных партнерствах» // Вестник нормативно-правовых актов. Алматы. -2017. № 2.

Banks and the banking system

Э.Ғ.К. Шомшекова Б.К., Доктор PhD асс. профессор Қыдырбаева Э.Ө.
І.Жансүгіров атындағы Жетісу мемлекеттік университеті, Қазақстан

ҚАЗАҚСТАН РЕСПУБЛИКАСЫНДАҒЫ БАНКТИҢ ДЕПОЗИТТІК САЯСАТЫН ДАМУДА КЕЗДЕСЕТІН МӘСЕЛЕЛЕР

Қазақстан Республикасының банк жүйесінің бәсекеге қабілетті болуы коммерциялық банктер жүргізетін депозиттік саясатымен тығыз байланысты. Екінші деңгейлі банктерінің (ЕДБ) депозиттік саясаты, оның пассивтік операцияларының негізі бола отырып, банк ресурстарының қомақты бөлігін қалыптастыратын пәрменді тетік.

Жалпы банктегі депозиттік саясаттың құрылуы мен жүзеге асуына екі фактордың ықпалы бар. Бірінші, банк клиенті тұрғысынан: жинақтау шартына байланысты анықталатын экономикалық қатынастағы субъектілердің мүдделерінің әр түрлілігі, жағрафиялық жағдайы, ұлттық дәстүрлер, әлеуметтік топтың ерекшеліктері, оның ішінде жасы, олардың рухани, саяси, әлеуметтік мүдделері, отбасы жағдайы, білім және табысының деңгейі, мамандығы, зейнетақымен қамсыздануы, салымдарды сақтандыру жүйесінің дамуы және т.б. Екіншіден, яғни банк тұрғысынан, олардың: бәсекелестік деңгейі, банктік қызмет түрлерінің даму қарқыны, «бәрі клиенттер үшін» деген саясаты, банктік қызметтердің сапасы, тәуекелдің диверсификациялану, банк қызметкерлерінің біліктілік деңгейі, қаражатты тарту технологиясының жағдайы, банктік операциялардың қазіргі техникалармен қамтамасыз етілуі және т.б.

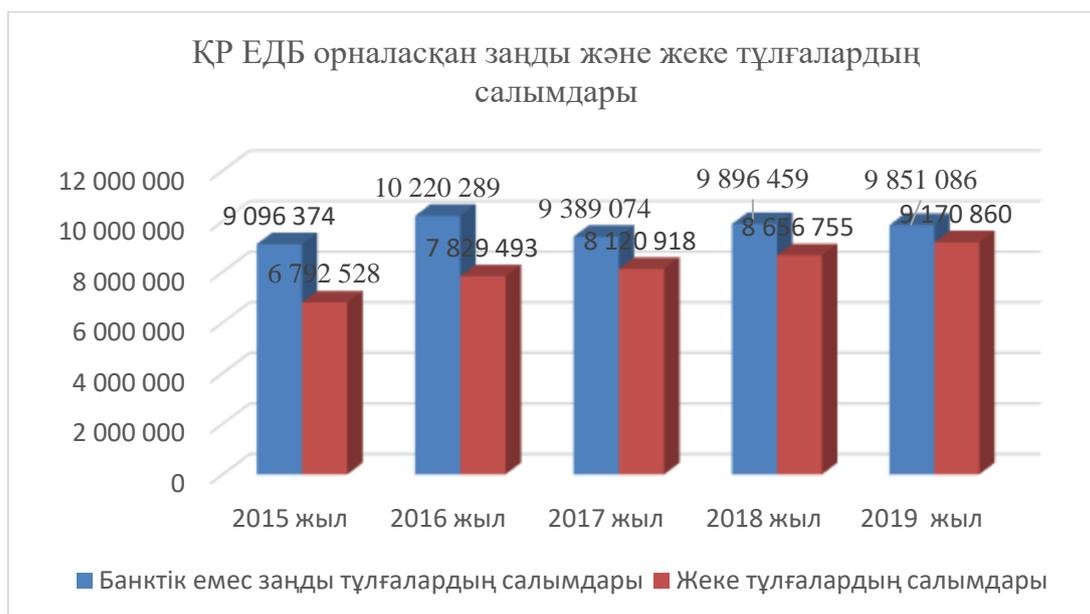
Аталған факторлардың жиынтығын ескере отырып жүргізілетін банктің депозиттік саясатының барысында оның депозиттік ресурстары негізінен заңды және жеке тұлғалардың салымдарынан қалыптасатыны белгілі. Осыған байланысты 2015-2019жж. еліміздің коммерциялық банктерінде орналасқан заңды және жеке тұлғалардың депозиттік салымдарының көлемі бойынша динамикалық өзгерістерді келесі суреттен көруге болады (сурет 1).

Суреттен 2015 жылы заңды тұлғалардың салымдары 9 096 374 млн.теңге құрап, ал 2016 жылы 2015 жылмен салыстырғанда 1 123 915 млн.теңгеге, ал

жеке тұлғалардың салымдары 2015 жылы 6 792 528 млн.теңгені құраса, 2016 жылы бұл көрсеткіш 2015 жылмен салыстырғанда 1 036 965 млн.теңгеге артқан.

2017 жылы заңды тұлғалардың салымдары 2016 жылға қарағанда 831 215 млн.теңгеге кемісе, жеке тұлғалардың салымдары 291 425 млн.теңгеге көбейген. 2018ж. заңды тұлғалардың салымдары 2017 жылмен салыстырғанда 507 385 млн.теңгеге, жеке тұлғалардың салымдары 535 837 млн.теңгеге өскен.

2019 жылы заңды тұлғалардың салымдары алдыңғы жылмен салыстырғанда 45 373 млн.теңгеге кемісе, жеке тұлғалардың салымдары 514 105 теңгеге артқан.



Сурет 1 - Қазақстан Республикасының екінші деңгейлі банктеріндегі заңды және жеке тұлғалардың салымдарының көлемі, млн.теңге

Ескерту- 2015-2019 жж. ҚР Ұлттық Банкінің статистикалық бюллетендері негізінде құрастырылған.

2017 жылы елімізде 32 банк қызмет атқарса, одан кейін еліміздегі банктік секторда орын алған қайта құрылымдау нәтижесінде, яғни бірнеше банктердің бірігуі, жабылуы немесе аталуының өзгеруіне байланысты 2019 жылы 27 банк жұмыс істеді. Енді аталған жағдайлардағы отандық банктік сектордағы жекелей банктердің жүргізген депозиттік саясатына байланысты олардың ресурстық қоржынындағы заңды және жеке тұлғалардың салымдары бойынша 2017-2019 жж. ресми мәліметтерге талдау жүргізіліп (кесте 1).

Кесте 1

2017-2019 жж. ҚР екінші деңгейлі банктерінде орналасқан заңды және жеке тұлғалардың салымдарының динамикасы, млн. теңге

№	Банктің атауы	2017 жыл	2018 жыл	2019 жыл
1	«Қазақстан Халық Банкі» АҚ	3 491 744 175	6 812 568 554	6 403 468 394
2	«Казкоммерцбанк» АҚ	2 578 652 115	-	-
3	«Kaspi bank» АҚ	932 415 324	1 133 297 941	1 541 590 255
4	«Ресей Жинақ Банкі» АҚ ЕБ	1 313 804 193	833 198 070	1 459 716 543
5	«First Heatland Jysan Bank» АҚ	1 559 707 138	1 071 377 879	633 103 021
6	« Банк Центр Кредит» АҚ	937 710 434	611 665 383	917 609 391
7	«Қазақстанның тұрғын үй құрылыс жинақ банкі» АҚ	496 068 150	961 661 903	870 127 486
8	«Fortebank» АҚ	1 048 861 954	665 545 803	1 183 247 244
9	«Еуразиялық банк» АҚ	671 038 414	927 225 278	758 924 917
10	«АТФ Банк» АҚ	798 583 672	220 125 329	868 148 156
11	«Bank RBK» АҚ	432 847 683	198 428 668	306 110 888
12	«Нұрбанк » АҚ	207 648 081	287 140 695	245 501 928
13	«Altyn bank» АҚ	289 749 801	264 401 591	333 599 684
14	«Альфа - банк» ЕБ АҚ	234 021 458	-	338 137 085
15	«Qazaq Banki» АҚ	253 488 020	-	-
16	«Астана Банкі» АҚ	259 813 772	126 246 556	-
17	«Банк Хоум Кредит» АҚ ЕБ	81 050 821	49 958 343	161 436 795
18	«AsiaCredit Bank» АҚ	81 104 730	70 923 665	30 870 295
19	«Банк ВТБ Қазақстан» АҚ ЕҰ	82 771 944	98 255 483	97 666 376
20	«Банк Kassa Nova» АҚ	87 133 211	77 392 703	87 852 926
21	«Tengri Bank» АҚ	57 387 889	27 215 382	67 034 376
22	«Capital bank Kazakhstan» АҚ	34 019 978	28 145 654	25 573 354
23	«ҚЗХ банкі» АҚ	23 862 128	137 060 473	39 901 735
24	«Алматы қаласындағы Қытай Сауда – Өнеркәсіп банкі» АҚ	680 788 116	492 250 887	104 047 928
25	«Ситибанк Қазақстан» АҚ	428 589 756	21 953 841	669 032 421
26	«Шинхан банк Қазақстан» АҚ	14 765 958	277 923 791	24 955 847
27	«Қазақстандағы Қытай банкі» АҚ	208 878 234	-	238 541 207
28	«Эксимбанк Қазақстан» АҚ	32 685 936	9 837 144	-
29	«Al-Hilal Ислам Банкі» АҚ	4 499 421	330 612	13 106 410

30	«Пәкістан Ұлттық Банкінің Қазақстандағы Еншілес Банкі» АҚ	534 709	1 101 508	254 978
31	«Заман Банкі» АҚ	438 143	141 629 199	2 297 184
32	«First Heatland Jysan Bank»(Банк Экспо Кредит) АҚ	10 581 596	-	-
	Барлығы:	17 335 246 954	16 965 722 640	17 421 856 824

Ескерту- 2017-2019 жылдардағы ҚР Ұлттық Банкінің статистикалық бюллетендері негізінде құрастырылған.

Кестеден 2017 жылы ЕДБ орналасқан заңды және жеке тұлғалардың салымдарының көлемінің барлығы 17 335 246 954 млн.теңге болған, оның ішінде, «Қазақстан Халық Банкі» АҚ 3 491 744 175 млн.теңгені құрап, оның жалпы салымдардағы үлесі 20,1% құраған. Осы жылы ҚР резиденттері мен бейрезиденттерінің салымдарының біршама бөлігі «Казкоммерцбанк» АҚ орналасып, оның барлық депозиттік қаражаттардағы үлесі 14,9% құрап, яғни 2 578 652 115 млн.теңгеге жуық ақша-қаражаттары осы банкке тиесілі болған. Үшінші орынды салымдардың мөлшері бойынша 1 559 707 138 млн.теңгені құрайтын «First Heatland Jysan Bank» АҚ тиесілі, оның жалпы салымдардағы пайыздық үлесі 9%. Одан кейін салымдардың біршама бөлігі орналасқан банк болып «Ресей Жинақ Банкі» АҚ ЕБ болып табылады. Аталған банктің депозиттік шоттарында 1 313 804 193 млн.теңге орналасқан, оның жалпы салымдар көлеміндегі үлесі 7,6%.

2018 жылы екінші деңгейлі банктердің саны 2017 жылмен салыстырғанда 4 банкке қысқарып, 28 банк қызмет көрсеткен. 2018 жылы ЕДБ орналасқан салымдардың жалпы мөлшері 16 965 722 640 млн.теңге болып, 2017 жылға қарағанда 369 524 314 млн.теңгеге төмендеген. «Қазақстан Халық Банкі» АҚ орналасқан салымдар көлемі 6 812 568 554 млн.теңге, жалпы салымдар көлеміндегі үлесі 40,2% құрап, 2017 жылмен салыстырғанда 3 320 824 379 млн.теңгеге артқан. «Қазақстан Халық Банкі» АҚ салымдар көлемінің біршама артуы, «Казкоммерцбанк» пен «Қазақстан Халық Банкі» АҚ бірігу нәтижесінде орын алып отыр. «Ресей Жинақ Банкі» АҚ ЕБ барлық салымдардың 8,3% орналасқан.

«Қазақстан Халық Банкі» АҚ үш жыл қатарынан салымдар көлемі бойынша бірінші орынға шығып, 2019 ж. ондағы салымдар көлемі 6 403 468 394

млн.теңгені құрап, 2018 жылға қарағанда 409 100 160 млн.теңгеге төмендегеніне қарамастан, барлық салымдардың 36,7% ие болып отыр. Осы жылы «Ресей Жинақ Банкі» АҚ ЕБ бір сатыға төмендеп, екінші орынға «Kaspi bank» АҚ жайғасты. 2019 жылы «Kaspi bank» АҚ орналасқан заңды және жеке тұлғалардың салымдарының көлемі 1 541 590 255 млн.теңгені (үлесі 9%) құрайды. «Ресей Жинақ Банкі» АҚ ЕБ салымдарының көлемі 2019 жылы 1 459 716 543 млн.теңгеге жетіп, жалпы салымдардағы үлесі 8,4% тең болды.

ҚР Ұлттық Банкінің ресми деректеріне сәйкес, 2019жылы барлық салымдардың көлемі 17 421 856 824 млн.теңге болып, 2018 жылмен салыстырғанда 456 134 184 млн.теңгеге артып, 2019 жылы банктік жүйедегі отандық коммерциялық банктердегі депозиттік салымдардың жалпы мөлшері 2018 жылмен салыстырғанда 10,02% өскен.

Жоғарыда келтірілген талдаулардан отандық банктік сектордың 2019 жылдағы депозиттердің көлемінің артуы банктердің депозиттік саясатын жетілдірумен бірге, халықтың табыстарының өсуінен болып отыр деуге болады. Мысалы, 2019 жылы мемлекеттік секторлардағы еңбекақының 12% артуы, тұрғын үй және тамақтану салалары мен экономиканың барлық салаларында жалақының көбеюі байқалған.

Банктегі салымдар көлемінің өсуі - халықтың қандай да бір қаржы институтына деген сенім деңгейін сипаттайды. Халықтың банкке деген сенім деңгейі жоғары болуы үшін, депозиттерді сақтандырумен қатар, салымшылар үшін, коммерциялық банктердің қызметі туралы және олар бере алатын кепілдіктер туралы ақпараттың қолжетімділігі маңызды. Салымшылар болашақта салымдарының тәуекелін бағалауға болжамдар жасау үшін, алдымен, банктің қаржылық жағдайы туралы жеткілікті ақпараты болуы керек.

Депозиттік саясаттың маңызды бөлігі – банктің депозиттер үшін төлейтін сыйақысы болып табылады. Банктік тәжірибеде депозиттік салымдарына төленетін сыйақы сомасы салымның түріне байланысты ерекшеленеді. Банктердегі салымшының және депозит түріне байланысты сыйақы мөлшерлемелерінің соңғы бес жылдағы динамикасы төмендегі кестеден көруге болады(кесте 2).

Кесте 2

2015-2019жж. заңды және жеке тұлғаларға валюта түріне байланысты депозиттерге банктердің сыйақы мөлшерлемелері

	2015жыл		2016жыл		2017жыл		2018жыл		2019жыл	
	KZT	СКВ								
Заңды тұлғалардың депозиттері	19,9	2,1	10,5	1,6	8	1,2	7,1	0,9	7,4	0,8
құрамында:										
талап ету бойынша	3,5	0,2	4,4	0,3	4,5	0,3	4,6	0,1	0,8	0,1
шартты	4,5	1	1,4	1	3,2	1,3	2,2	0,9	3	0,2
мерзімдік, барлығы	20,1	2,1	10,5	1,6	8	1,2	7,1	0,9	7,4	0,8
оның ішінде мерзімі:										
1 айға дейін	21,2	0,8	10,5	0,5	7,9	0,1	7,1	0,1	7,3	0,3
1-ден 3 айға дейін	15,4	1,3	11,1	1,4	8,6	0,7	4,3	0,2	8,4	0,3
3 айдан 1 жылға дейін	10,7	3,5	10,9	2,5	9,1	2,2	7,2	1	8,1	1,1
1-ден 3 жылға дейін	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
1-ден 5 жылға дейін	10,4	3,5	10,9	2,7	8,3	2,3	8,6	2	8,3	1,5
3 жылдан аса	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
5 жылдан аса	6	3,4	9,9	2,7	6,6	3,5	8,6	3,3	7,3	2,6
Жеке тұлғалардың депозиттері	8	2,9	12	2,6	10,5	2,1	9,7	1,3	8,8	1,4
құрамында:										
талап ету бойынша	0	0,1	0,3	0,3	0,5	0,3	0,4	0,2	0,8	1
шартты	0,3	1,1	0,2	3	0,5	4,6	9,6	4,1	1,5	5
мерзімдік, барлығы	8,5	2,9	12,2	2,6	11,7	2,1	10,4	1,4	9	1,4
оның ішінде мерзімі:										
1 айға дейін	7,1	1,4	6,6	1,2	7,9	0,5	7,3	0,9	7,3	1
1-ден 3 айға дейін	7,9	2,3	10,8	1,7	10,4	0,8	8,7	0,9	9,4	1
3 айдан 1 жылға дейін	9,7	3,2	12,8	1,7	11,5	1,2	10,8	0,7	9,4	1,2
1-ден 3 жылға дейін	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
1-ден 5 жылға дейін	8,1	2,8	12,1	2,8	12,2	2,3	10,4	1,6	9,1	1,4
3 жылдан аса	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
5 жылдан аса	3,1	3,1	9,5	2,8	8,8	2,9	5,4	2,4	5,5	2,3

Ескерту- 2015-2019 жылдардағы ҚР Ұлттық Банкінің статистикалық бюллетендері негізінде құрастырылған.

Кесте мәліметтерінен 2015 ж. заңды тұлғалардың салымдарына тағайындалатын сыйақы мөлшері ұлттық валютада 19,9% болса, жеке тұлғалардың салымдарына төленетін сыйақы мөлшері 8% құраған.

2016 жылы заңды тұлғалардың ұлттық валютадағы салымдарына 10,5% көлемінде сыйақы мөлшерлемесі тағайындалған, бұл көрсеткіш 2015 жылмен салыстырғанда 9,4% кем, жеке тұлғалардың ұлттық валютадағы салымдарына 12% сыйақы мөлшерлемесі төленіп, 2015 жылмен салыстырғанда 2% артқан.

2017 жылы заңды тұлғалардың салымдары бойынша сыйақы мөлшерлемесі 8% , жеке тұлғалардың салымдары бойынша пайыздық сыйақы мөлшерлемесі 10,5% төмендеген. Заңды тұлғалардың салымдары бойынша сыйақы мөлшерлемесі 2017 жылы 7,1% төмендесе , 2018 жылы 7,4% артқан. Жеке тұлғалар бойынша сыйақы мөлшерлемесі 2017 жылы 9,7%, 2018 жылы 8,8% төмендеген.

2019 жылды 2018 жылмен салыстырғанда заңды тұлғалардың салымдары бойынша сыйақы мөлшерлемесі 0,3 % , жеке тұлғалардың салымдары бойынша пайыздық сыйақы мөлшерлемесі 0,1% көбейген.

Сонымен бірге берілген мәліметтерінен шетел валютасында орналасқан депозиттер бойынша сыйақы мөлшерлемелерінің отандық валютадағы депозиттер бойынша төленетін сыйақы мөлшерлемелерінен елеулі төмен болуының басты себебі, еліміздегі ұлттық валютаны қолдау және долларсыздандыруға байланысты туындаған. Оны кесте бойынша мәліметтерді талдағанда көз жеткіздік. Мысалы, 2015 жылы заңды тұлғалардың шетел валютасындағы салымдарына төленетін сыйақы мөлшерлемесі 2,1% болса, жеке тұлғалардың салымдарына төленетін сыйақы мөлшерлемесі 2,9% құраған. 2016 жылы шетел валютасында орналасқан заңды тұлғалардың салымдарына төленетін сыйақы мөлшерлемесі 1,6% болып, алдыңғы жылмен салыстырғанда 0,5% төмендеген, ал жеке тұлғалардың салымдары бойынша пайыздық сыйақы 2,6% тең болды. 2017 жылы заңды тұлғалар салымдары бойынша төленетін сыйақы мөлшері 1,2% құрап, 2016 жылмен салыстырғанда 0,4% кеміген. Осы жылы, шетел валютасындағы жеке тұлғалардың салымдарына 2,1% сыйақы төленді. Заңды тұлғалардың шетел валютасында орналасқан салымдары бойынша сыйақы мөлшерлемесі 2018 жылы 0,9% , ал 2019 жылы 0,8% төмендеген. Жеке тұлғалардың салымдары бойынша сыйақы мөлшерлемесі 2018 жылы 1,3% төмендесе, 2019 жылы 1,4% артқан.

Жоғарыда берілген мәліметтерге салыстырмалы талдау жүргізу нәтижесінде 2015-2019жж. заңды және жеке тұлғаларға шетелдік валюта бойынша депозиттерге банктердің сыйақы мөлшерлемелерінің жылдан жылға төмендеп отырғаны айқын көрінеді.

ҚР дүниежүзілік сауда ұйымының мүшесі болуын ескерсек және оның отандық бизнеске тиімді болғанымен, елдегі коммерциялық банктердің қызметтеріне, оның ішінде депозит пен несие пайызына ықпал етуін жоққа шығаруға болмайды. Осы жағдайларда отандық банк секторының ішкі нарықтағы өз орнын сақтап қалу үшін және бәсекеге қабілеттілікті дамыту барысында бірнеше мәселелер туындауы мүмкін. Осындай жағдайдың алдын алудың бір жолы ретінде үкімет банк секторын дамыту үшін Ұлттық қордан қомақты қаражат бөлген болатын. Бұл үрдіс бойынша өткен жылы зейнетақы қорындағы ақшаның бір бөлігі банктерге қарызға берудегі мемлекеттің басты мақсаты банк секторын көтермелеу мен саланы сауықтыру, шағын және орта бизнесті қолдау деп түйіндеу орынды болмақ.

Одан басқа дамыған шетелдік банктердің отандық ішкі нарыққа кірген кезде, оның артықшылықтары анық байқалып, еліміздегі банк секторының қазіргі ахуалына кері әсерін тигізуі ықтимал. Осы жағдайларда банк секторын шетелдік банктермен бәсекеге қабілетті ету үшін Ұлттық қордың қаражаты мен ұсақ банктердің бірігуі жеткіліксіз. Бұл шаралар банкті ірілендіруге мүмкіндік бергенімен, қаржы саласындағы мәселені шешпейді.

Сонымен бірге ҚР коммерциялық банктердің ресурстық қуатындағы депозиттік базасы орнықты емес. Оған жоғарыда жүргізілген салыстырмалы талдаудың мәліметтері дәлел. Сондықтан екінші деңгейлі банктердің депозиттік базасы тұрақты болуы үшін өндіруші, өңдеуші кәсіпорындардың дамуы орынды болмақ. Себебі, коммерциялық банктер енді шетелден еркін несие тарта алмайды, сондықтан депозиттік базаның ең басты көзі отандық өндіріс болып табылады. Неғұрлым өндіріс қарқынды дамыса, соғұрлым кәсіпорындар коммерциялық банктерде шоттар ашып, халықты жұмыспен қамтып, жақсы жалақы алса, соғұрлым депозиттік базаның көлемі арта түсетіні күмәнсіз.

Аталған шаралардың шешімін табуы, өз кезегінде банктік бизнесті жетілдіре отырып, қазақстан халқы үшін көрсетілетін ЕДБ депозиттік саясатын дамытуды алға шығарып, оның қызметтерінің сапасын арттыруға өріс береді деген ойдамыз.

Әдебиеттер

1. 2015- 2019 жылдағы Қазақстан Республикасының Ұлттық Банкінің статистикалық бюллетені // Қазақстан Ұлттық Банкінің ресми интернет ресурсы - <https://nationalbank.kz/?docid=176&switch=kazakh>
2. 2.Маженова И. На страже интересов вкладчиков (гарантирование депозитов) // Банки Казахстана 2016 ж .№ 10. интернет ресурсы - https://vuzlit.ru/66030/novye_usloviya_garantirovaniya_depozitov

Foreign economic activity

Залесский Б.Л.

Белорусский государственный университет

“ВЕЛИКИЙ КАМЕНЬ” КАК “МАГНИТ” ДЛЯ ИННОВАЦИЙ

В числе основных направлений доверительного всестороннего стратегического партнерства и взаимовыгодного сотрудничества Республики Беларусь и Китайской Народной Республики важное место занимает научно-инновационный вектор. При этом в данном сегменте двустороннего взаимодействия можно выделить три приоритетных компонента. «Первый – в области научных исследований, где стороны участвуют в реализации крупных совместных проектов. Второй – в сфере инновационной деятельности, где формируется и развивается сеть совместных инновационных центров и научных лабораторий. Третий – в области образования, где ведется совместное обучение и проходят взаимные стажировки специалистов, преподавателей и студентов» [1, с. 115–116]. Особенно ориентир на инновации чувствуется сегодня в развитии китайско-белорусского индустриального парка “Великий камень”, что позволяет создавать здесь конкурентоспособные производства, устойчивую инженерно-транспортную инфраструктуру, вести цифровое строительство с целью превращения парка в “умный город”. При этом темпы инновационного движения вперед заметно ускорились весной 2020 года. Вот лишь некоторые примеры, подтверждающие это наблюдение.

В мае 2020 года в “Великом камне” заложили первый камень на месте будущего строительства китайской корпорацией Sinomach зоны научно-технического сотрудничества и разработок или проекта “Факел”. Напомним, что в июне 2014 года белорусское правительство подписало с этой корпорацией Соглашение о стратегическом партнерстве, на базе которого сейчас в Беларуси реализуются масштабные инвестиционные проекты. Что касается проекта “Факел”, то эта зона будет «нацелена на создание условий для привлечения китайских и европейских технологий, внедрения и апробирования их в парке и дальнейшего экспорта в Европу и Китай» [2]. Здесь предполагается построить офисные здания и помещения для научных разработок, где «планируют реализовать четыре

проекта научно-исследовательских и опытно-конструкторских работ – в сфере оптических технологий, механики, электроники и новых материалов. Предусматривается также возведение лаборатории, коворкингов офисного типа, комплексное строительство учебных заведений и высокотехнологичных опытных коммерческих объектов» [3]. Участие в реализации данного проекта примут не только научно-исследовательские институты и предприятия корпорации Sinomach, но также предприятия китайского технопарка “Чжунгуаньцунь” и структуры Национальной академии наук Беларуси.

Упоминание в этом контексте технопарка “Чжунгуаньцунь” говорит о весьма серьезном отношении китайской стороны к проекту “Факел” в “Великом камне”. Дело в том, что этот технопарк, основанный в 1988 году в северо-западной части Пекина, считается китайским аналогом Кремниевой долины, является первым в Китае, одним из крупнейших в столице и состоит из 16 научных зон. Именно здесь в свое время «появился первый китайский вакуумный цилиндр, первая ЭВМ, первый коммутатор и т.д. Всего разработали 5000 с лишним видов продукции, которая заполнила пустоту в истории китайских высоких технологий» [4, с. 19]. Сейчас здесь сконцентрированы научные бюро по исследованию и освоению многих транснациональных корпораций. На этот технопарк в Китае возлагают большие надежды в плане «выполнения амбициозной стратегии Made in China 2025, которая сделает страну технологически независимой и выведет ее в лидеры во многих областях. На реализацию программы власти КНР потратят около \$300 млрд» [5]. Говоря об этом технопарке, нельзя не назвать и такую цифру: за период с января по ноябрь 2019 года здесь зафиксировали рост доходов почти на 14 процентов. При этом «доходы ведущих высокотехнологичных предприятий в технопарке достигли 5,43 трлн юаней (порядка 779 млрд. долл. США) за этот период» [6].

Возвращаясь к инновационным делам в “Великом камне”, отметим, что в мае 2020 года здесь произошло еще одно знаковое событие, показывающее, что одна из перспективных граней развития китайско-белорусского индустриального парка – цифровизация. Здесь впервые протестировали беспилотный автобус на электрическом ходу, разработанный по технологии сингапурских ученых. «Максимальная скорость, которую может развить прототип, составляет 40 км/час. <...> Запас хода – порядка 180 км. Полная зарядка займет не более 4 часов» [7]. На территории “Великого камня” планируют отработать технологию

эксплуатации новинки, после чего, судя по всему, в недалеком будущем станет возможна коммерческая эксплуатация этого беспилотного транспорта.

Наконец, в том же мае 2020 года в китайско-белорусском индустриальном парке зарегистрировали нового резидента – ООО “Научно-техническая компания по деревянным конструкциям “Краунхоумс”, которая создаст в “Великом камне” «центр по выпуску производственных линий для деревообрабатывающей промышленности на основе принципов индустрии 4,0» [8]. Запустить в эксплуатацию это производство, в основе которого лежат инновационные технологии, предполагают в 2022 году.

Литература

1. Залесский, Б. Вектор партнерства – Китай. Сборник статей / Б. Залесский. – Palmarium Academic Publishing, 2019. – 188 с.
2. О развитии в парке “Великий камень” зоны научно-технического сотрудничества и разработок SINOMACH [Электронный ресурс]. – 2020. – URL: <http://china.mfa.gov.by/ru/embassy/news/cf39e9ad1f75824a.html>
3. В “Великом камне” построят парк Sinomach “Факел” [Электронный ресурс]. – 2020. – URL: <https://www.belta.by/economics/view/v-velikom-kamne-postrojat-park-sinomach-fakel-390613-2020/>
4. Вэй, В. Силиконовая долина Китая / В. Вэй // Модели, системы, сети в экономике, технике, природе и обществе. – 2013. – С. 18–21.
5. Красильникова, Ю. Пекин запускает программу привлечения иностранных IT-специалистов / Ю. Красильникова // [Электронный ресурс]. – 2018. – URL: https://hightech.fm/2018/02/28/beijing_lures_talant
6. За первые 11 месяцев 2019 г. в пекинском технопарке Чжунгуаньцунь зарегистрирован 13,8-процентный рост доходов [Электронный ресурс]. – 2020. – URL: http://russian.news.cn/2020-01/07/c_138685700.htm?utm_source=yxnews&utm_medium=desktop&utm_referrer=https%3A%2F%2Fyandex.by%2Fnews
7. Первый беспилотный электробус протестировали в “Великом камне” [Электронный ресурс]. – 2020. – URL: <https://www.belta.by/economics/view/pervyj-bespilotnyj-elektrobus-protestirovali-v-velikom-kamne-390612-2020>
8. Новый резидент “Великого камня” будет выпускать продукцию для деревообработки [Электронный ресурс]. – 2020. – URL: <https://www.belta.by/economics/view/novyj-rezident-velikogo-kamnja-budet-vypuskat-produktsiju-dlja-derevoobrabotki-390684-2020>

Залесский Б. Л.

Белорусский государственный университет

ВИТЕБСКАЯ ОБЛАСТЬ: ЕВРОПЕЙСКИЙ ВЕКТОР СОТРУДНИЧЕСТВА

В ходе недавней рабочей поездки в Витебскую область глава белорусского государства А. Лукашенко отметил позитивные изменения в хозяйствовании на земле северного региона Беларуси, подчеркнув, что «это только начало» [1]. В числе актуализируемых сегодня направлений развития Витебской области следует назвать и активную политику международного экономического сотрудничества, которая способствует «привлечению инвестиций в создание экспортно-ориентированных и импортозамещающих производств» [2, с. 30]. Ведь промышленный потенциал области имеет открытый характер и ориентирован на внешние рынки. В итоге «по большинству видов продукции экспорт составляет более 50% производимого объема. <...> На долю России приходится 47%, других стран СНГ – 5%, стран вне СНГ – 48% реализуемой продукции» [3]. При этом спектр взаимодействия с зарубежными партнерами здесь достаточно широк: транспорт и логистика, энергетика, строительство и производство строительных материалов, сельское хозяйство, производство продуктов питания, торговля, фармацевтика. В 2020 году, судя по всему, новые импульсы развития получит европейский вектор партнерских связей Витебской области.

В частности, ставку на укрепление сотрудничества с Витебщиной в этом году намерены сделать **Нидерланды**. Опыт взаимодействия с данным белорусским регионом у этой европейской страны уже есть. Достаточно сказать, что в прошлом году товарооборот между сторонами составил 92,4 миллиона долларов. В его основе лежали поставки на нидерландский рынок нефтепродуктов, льняных тканей, рапсового масла, стеклоткани, продукции деревообработки, а также импорт нидерландских фруктов и овощей, цветов, семян овощей, лекарств. Важны и такие факты: «В 2019 году объем прямых иностранных инвестиций из Нидерландов составил почти \$1 млн. В Витебске работают два предприятия с капиталом из этой страны» [4].

Еще одна европейская страна, представители бизнеса которой в 2020 году проявляют интерес к работе в Витебской области, – это **Швеция**. Этот интерес возник не на пустом месте. В 2019 году товарооборот северного белорусского региона с этой скандинавской страной вырос сразу на 65 процентов и превысил 16 миллионов долларов. Ключевыми позициями экспорта на шведский рынок стали пиломатериалы, топливная древесина, мебель. Также хорошо продавались туда льняная продукция, товары из пластмассы, семена деревьев. Что касается инвестиционного сотрудничества, то в Витебской области уже зарегистрированы два предприятия со шведским капиталом, а объем поступления прямых шведских инвестиций в экономику Витебщины составил без малого 19 миллионов долларов. В частности, уже довольно давно с областью сотрудничает известный концерн ИКЕА, который в 2020 году реализует стратегическую программу по наращиванию здесь производственных мощностей. Объясняется это тем, что к 2021 году концерн намерен нарастить поставки товаров белорусского производства до 300 миллионов евро. При этом «специалисты ИКЕА сами разрабатывают дизайн продукции, а затем объединяют усилия с поставщиками сырья и производителями товаров. Произведенные под заказ в Беларуси мебель, текстиль, аксессуары реализуются в магазинах ИКЕА по всему миру» [5]. И это не все. По информации руководителя дипломатической миссии Швеции в Беларуси К. Юханнессон, «сейчас две шведские компании ведут конкретные переговоры, чтобы зайти на рынок региона» [6]. А в целом, по мнению сторон, предел двустороннего сотрудничества еще далеко не достигнут. Ведь, кроме деревообработки, есть еще немало сфер взаимодействия для совместной работы.

В марте 2020 года о наличии большого потенциала сотрудничества **Великобритании** с Витебской областью заявила Чрезвычайный и Полномочный посол Соединенного Королевства Великобритании и Северной Ирландии в Республике Беларусь Ж. Перкинс. При этом к числу основных сфер такого взаимодействия она отнесла экономику и торговлю. Заметим, что в 2019 году внешнеторговый оборот предприятий Витебщины с британскими партнерами превысил семь миллионов долларов. По мнению сторон, этот показатель уже в ближайшее время может быть значительно увеличен за счет диверсификации поставок с обеих сторон. Пока основу белорусского экспорта составили присадки к смазочным маслам, льняные ткани, стекловолокно. Стоит также

напомнить, что в регионе уже работает семь организаций с британским капиталом. Еще одно направление сотрудничества, которое может получить интересное развитие во взаимодействии с британскими партнерами, – культура. Если говорить более конкретно, то речь идет о намерении создать платформу по сотрудничеству европейских архитекторов, художников Витебска и Музея истории Витебского народного художественного училища. И в этой связи обсуждается «идея проекта, который может быть реализован в 2020-2021 годах в городе [Витебске], – 10-дневного пленэра-симпозиума» [7].

Все эти факты показывают, что Витебская область воистину обладает немалым потенциалом взаимодействия со странами Европы. И 2020 год может придать этому сотрудничеству серьезное ускорение, так как обоюдное желание к реализации разнообразных совместных проектов у сторон есть.

Литература

1. Рабочая поездка в Витебский район [Электронный ресурс]. – 2020. – URL: http://president.gov.by/ru/news_ru/view/rabochaja-poezdka-v-vitebskij-rajon-23609/
2. Залесский, Б.Л. СЭЗ “Витебск”: курс – на международное сотрудничество / Б.Л. Залесский // Материалы за XV международна научна практична конференция, Настоящи изследвания и развитие – 2019, 15 – 22 януари 2019 г.: София. “Бял ГРАД–БГ”. – С. 30–32.
3. Экономический потенциал региона [Электронный ресурс]. – 2020. – URL: <https://marketvit.by/ekonomicheskij-potensial-regiona/>
4. Щербицкий, А. Нидерланды сделают ставку на укрепление связей с Витебской областью – дипломат / А. Щербицкий // [Электронный ресурс]. – 2020. – URL: <https://www.belta.by/regions/view/niderlandy-sdelajut-stavku-na-ukreplenie-svjazej-s-vitebskoj-oblasttju-diplomat-382019-2020>
5. IKEA хочет увеличить за 2 года закупку товаров в Беларуси с 150 до 300 млн евро [Электронный ресурс]. – 2019. – URL: <http://ncpn.by/ikea-%D1%85%D0%BE%D1%87%D0%B5%D1%82-%D1%83%D0%B2%D0%B5%D0%BB%D0%B8%D1%87%D0%B8%D1%82%D1%8C-%D0%B7%D0%B0-2-%D0%B3%D0%BE%D0%B4%D0%B0-%D0%B7%D0%B0%D0%BA%D1%83%D0%BF%D0%BA%D1%83-%D1%82%D0%BE%D0%B2%D0%B0/>
6. Щербицкий, А. Шведский бизнес проявляет интерес к Витебской области – посол / А. Щербицкий // [Электронный ресурс]. – 2020. – URL: <https://www.belta.by/regions/view/shvedskij-biznes-projavljaet-interes-k-vitebskoj-oblasti-posol-381082-2020/>
7. Щербицкий, А. Витебская область и Великобритания имеют большой потенциал для сотрудничества – Перкинс / А. Щербицкий // [Электронный ресурс]. – 2020. – URL: <https://www.belta.by/regions/view/vitebskaja-oblast-i-velikobritaniya-imejut-bolshoj-potencial-dlja-sotrudnichestva-perkins-383129-2020/>

Залесский Б.Л.

Белорусский государственный университет

ИНОСТРАННЫЕ ИНВЕСТИЦИИ КАК ФАКТОР РАЗВИТИЯ ЭКСПОРТА

Одним из необходимых условий обеспечения устойчивого роста белорусской экономики в нынешней непростой ситуации глобальной нестабильности является «улучшение инвестиционного климата, увеличение притока прямых иностранных инвестиций в экономику страны, развитие инфраструктуры, в том числе с использованием механизма государственно-частного партнерства, повышение эффективности инвестиционной деятельности» [1, с. 23]. О том, как эти задачи решаются в Республике Беларусь в 2020 году, свидетельствуют цифры. В первом квартале этого года иностранные инвесторы вложили в реальный сектор экономики страны без малого три миллиарда долларов. «Основными инвесторами организаций Беларуси были субъекты хозяйствования России (35,7% от всех поступивших инвестиций), Кипра (15%) и Австрии (8.4%). Поступление прямых иностранных инвестиций составило \$2,1млрд, или 75,1% от всех поступивших иностранных инвестиций» [2]. Время, минувшее с начала текущего года, показывает, что в Беларуси есть немало примеров успешного решения инвестиционной задачи, способствующих социально-экономическому развитию страны в целом.

Среди тех, кто сегодня особенно активно действует в инвестиционном направлении, следует назвать свободную экономическую зону “Гродноинвест”, резиденты которой за первых три месяца этого года привлекли рекордный объем прямых иностранных инвестиций на чистой основе – 59,8 миллионов долларов – из всего объема в 157 миллионов долларов поступившего зарубежного капитала. «Основными странами-инвесторами выступили Россия (свыше \$45 млн), Австрия (\$39 млн), Нидерланды (\$34 млн). Инвестиции поступили из 15 стран, включая ОАЭ, Германию, США, Великобританию» [3]. Всего же за 18 лет своего существования СЭЗ “Гродноинвест” привлекла в экономику Гродненской области более 900 миллионов долларов иностранных инвестиций из сорока стран мира, включая Японию, Кипр, Турцию, Канаду, Польшу.

Растущая инвестиционная привлекательность этой производственной площадки, конечно, не могла появиться на пустом месте. Во многом она объясняется вниманием администрации СЭЗ к вопросам развития инфраструктуры свободной экономической зоны. Весьма красноречива такая статистика: начиная с 2015 года, для повышения инвестиционной привлекательности индустриальных площадок в Гродно и Гродненском районе, Лиде и Сморгони в их инфраструктуру из средств Фонда развития СЭЗ было вложено около девяти миллионов белорусских рублей. Так, на участке СЭЗ под Гродно в районе “Новая Гожа” была построена трансформаторная подстанция, которая обеспечила электроэнергией новые производства резидентов, а также создала необходимый резерв для потенциальных инвесторов. В Лиде, на индустриальной площадке в районе “Северный”, проложили сети водопровода, канализации, связи и электроснабжения.

В Сморгони за счет все того же Фонда развития СЭЗ в 2019 году приступили к масштабному проекту по реконструкции проспекта Индустриальный, который связывает город с индустриальной площадкой СЭЗ, где размещены производства таких резидентов, как Группа компаний “Кроноспан”, Сморгонский агрегатный завод, “Европластикс Инвест”, “Шинака Мебель Бел”. Итогом реализации проекта должна стать 4-полосная автомобильная дорога с остановочными павильонами и малыми архитектурными формами, наружным освещением, электро- и водоснабжением, дождевой канализацией и наружными системами связи. Делается все это с единственной целью: «Новая инфраструктура позволит сделать участок более привлекательным для потенциальных инвесторов и участников Мебельного кластера в СЭЗ “Гродноинвест”» [4].

Здесь необходимо пояснить, что сегодня «в Гродненской области сформирован эффективный мебельный кластер, который включает более 20 предприятий по производству упаковки изделий из дерева, древесных плит, мебели и многого другого» [5]. Заметим при этом, что именно на долю деревообработки в СЭЗ приходится около половины всех инвестиций. Поэтому надо ли удивляться тому факту, что и в 2019 году резиденты СЭЗ “Гродноинвест” привлекли 436 миллионов долларов инвестиций, что составило четвертую часть от показателя по всем свободным экономическим зонам Беларуси. А в итоге эта одна из самых молодых белорусских СЭЗ стала лидером по объему привлеченных инвестиций от иностранных инвесторов.

В свою очередь реализованные инвестиционные проекты способствовали тому, что резиденты СЭЗ “Гродноинвест” в 2019 году увеличили экспорт своей продукции на восемь процентов и довели его объем до 940 миллионов долларов. Большая часть этих поставок на постсоветском пространстве пришлось на Россию и Украину, а в Европейском союзе – на Польшу, Литву, Румынию и Латвию. «Это позволило довести долю СЭЗ в общем объеме экспорта промышленных товаров Гродненской области до 42 процентов. В целом же товарооборот резидентов СЭЗ превысил полтора миллиарда долларов с положительным сальдо в размере более 380 миллионов долларов» [6, с. 28].

Вот такой он получается путь к успеху: от привлечения иностранных инвестиций к росту экспортных поставок.

Литература

1. Залесский, Б. Точки роста. Особенности устойчивого развития в условиях глобальных вызовов / Б. Залесский. – Palmarium Academic Publishing, 2020. – 132 с.

2. Иностранные инвесторы вложили в I квартале в экономику Беларуси \$2,8 млрд [Электронный ресурс]. – 2020. – URL: <https://www.belta.by/economics/view/inostrannye-investory-vlozhili-v-i-kvartale-v-ekonomiku-belarusi-28-mlrd-390601-2020/>

3. Резиденты СЭЗ “Гродноинвест” в I квартале привлекли рекордный объем ПИИ на чистой основе [Электронный ресурс]. – 2020. – URL: <https://www.belta.by/regions/view/rezidenty-sez-grodnoinvest-v-i-kvartale-privlekli-rekordnyj-objem-pii-na-chistoj-osnove-389251-2020/>

4. СЭЗ “Гродноинвест” за пять лет инвестировала в развитие инфраструктуры около Br9 млн [Электронный ресурс]. – 2020. – URL: <https://www.belta.by/regions/view/sez-grodnoinvest-za-pjat-let-investirovala-v-razvitie-infrastruktury-okolo-br9-mln-387801-2020/>

5. Резиденты СЭЗ “Гродноинвест” в 2019 году привлекли \$436 млн инвестиций [Электронный ресурс]. – 2020. – URL: <https://www.belta.by/regions/view/rezidenty-sez-grodnoinvest-v-2019-godu-privlekli-436-mln-investitsij-385388-2020/>

6. Залесский, Б.Л. Свободная экономическая зона “Гродноинвест”: точка роста – экспорт / Б.Л. Залесский // Materials of the XVI International scientific and practical conference “Modern scientific potential – 2020”, February 28 – March 7, 2020. History. Law. Economic sciences. Public administration. : Sheffield. Science and education LTD. – С. 28–30.

Financial relations

Тулেকбаев А. С.

*Университет «Narхоз», докторантура ДВА «Деловое администрирование»,
Казахстан, г. Алматы*

СУЩНОСТЬ И СОДЕРЖАНИЕ БЮДЖЕТНОГО УПРАВЛЕНИЯ НА ПРЕДПРИЯТИИ

Управление предприятием представляет собой сложный процесс, включающий множество компонентов. Некоторые составляющие данного процесса относятся только к оперативному управлению, другие могут быть применены только для перспективного планирования. Но существует еще одна группа инструментов, которая участвует как в оперативном процессе управления, так и направлена на планирование будущего развития бизнеса. Это бюджетное управление.

Бюджетное управление представляет собой многогранный метод управления предприятием, предусматривающий создание внутри предприятия целого набора разнообразных инструментов, совокупность которых представляет собой комплексную систему финансового планирования, прогнозирования, контроля и анализа.

Сущность системы бюджетного управления предприятием состоит в объединении основных процессов, которые могут повлиять на эффективность деятельности предприятия, в единый инструмент управления. Так, например, качественное перспективное планирование не означает, что распределение ресурсов осуществляется эффективно. Но если оба инструмента объединить в рамках одной системы, то можно добиться эффективности обоих направлений управления предприятием. Поэтому задача бюджетного управления заключается как раз в том, чтобы создать комплексный подход (систему), который позволит управлять предприятием посредством реализации взаимосвязанных процессов планирования, контроля и анализа при помощи систематизации определенных бюджетов и построения их иерархии.

Бюджет в системе бюджетного управления рассматривается как многоуровневый финансовый план, характеризующий реальное состояние дел на предприятии, его перспективы развития посредством определенного набора

финансовых показателей и измерителей, применяемых к определенному разделу бюджета.

Однако построение таблиц с определенным набором цифр не обеспечит работу системы бюджетного управления. Эффективная работа бюджетов и системы бюджетного управления характеризуется наличием определенных признаков:

- ресурсы предприятия запланированы;
- информация, используемая для составления финансовых прогнозов деятельности предприятия, достоверна, надежна и своевременна;
- производственные задачи реализуются благодаря бюджету;
- руководство предприятия регулярно проводит план-факторный анализ;
- отклонения факта от плана анализируются, выявляются причины;
- данные, полученные благодаря системе бюджетного управления, являются основой для принятия обоснованных управленческих решений.

Для построения эффективной структуры бюджетного управления необходимо соблюдение ряда принципов: согласование целей, соподчиненность, ответственность, постоянство целей, последовательность, соответствие финансовому (бухгалтерскому) учету.

Бюджетирование как система имеет достаточно глубокие исторические корни. Его происхождение связывают с возникновением камеральной бухгалтерии, имеющей целью «схематическое, легко контролируемое определение хода производства и его результатов на основе предварительно составленной сметы и бюджета». Уже в то время (камеральная бухгалтерия появилась в позднем средневековье) считалось, что учету доходов и расходов должен предшествовать предварительный расчет их ожидаемой величины и специалисты по камеральному учету в зарубежных странах уделяли этому большое внимание. В современных условиях бюджетирование занимает центральное место в системе менеджмента как наиболее оптимальный инструмент управления финансовыми ресурсами, особенно в условиях кризиса.

Руководители и менеджеры при формировании и реализации бюджетирования на предприятии сталкиваются с двумя основными проблемами: проблемы методического характера и организационные проблемы. Возникновение данных проблем, по мнению автора, в определенной степени обусловлено существованием различных подходов к трактовке понятий «бюджетирование» и

«финансовое планирование». В литературных источниках выделяются два подхода к определению понятия «бюджетирование»: «бюджетирование и финансовое планирование равнозначные понятия» и «бюджетирование – часть процесса финансового планирования».

Дугельный А.П. и Комаров В.Ф., рассматривая бюджетирование в узком смысле, определяют его как тождественное понятие финансовому планированию.

Джай К. Шим, Джойл Г. Сигел в своей работе указывают, что планирование предполагает разработку главного бюджета, а инструменты планирования включают в себя бюджетирование.

Другого подхода «бюджетирование – часть финансового планирования» придерживается большинство авторов: Бурцев В.В, Шаховская Л.С., Хохлов В.В., Кулакова О.Г., Адамов Н.А.

Так, Теплова Т.В. дает следующие определения: «Под финансовым планированием понимается процесс создания множества планов по привлечению и использованию денежных средств, в том числе капитала, как долгосрочного финансового источника. Под бюджетированием понимается процесс расчета и обобщения финансовых показателей, детализирующих финансовые планы корпорации в денежном и натуральном выражении на конкретный период времени. Представленные в виде таблицы значения показателей называются бюджетом». Также автор отмечает, что бюджетирование – это составная часть процесса планирования: финансовый план подкрепляется расчетами и формированием бюджета.

Асаул А.Н., Старовойтов М.К., Фалгинский Р.А. разграничивают понятия «бюджет» и «план». Так, план представляет собой систему целей и стратегий их достижения, а бюджет представляет собой выражение данных целей и стратегий в финансовом отношении, а также включает в себя источники и направления необходимых для этого ресурсов.

Следует отметить, что мнение о том, что бюджет это только отчет о движении денежных средств, ошибочно. Бюджет включает в себя три формы: отчет о прибыли, отчет о движении денежных средств и баланс. Данного подхода придерживается большинство экономистов теоретиков и практиков: Дука Б., Лаврушин О. И., Морозко Н.И., Попов А.А., и другие. Автор согласен с данным положением.

В своей практической деятельности Дука Б. придерживается положения, что бюджет предприятия включает в себя три формы.

Ванхорн Д.С., Вахович Д.М. также отмечают, что составление и анализ кассового плана (прогноза будущих денежных потоков) позволяет оценить только будущую обеспеченность денежными ресурсами, в то время как прогнозная финансовая отчетность (баланс, отчет о прибылях и убытках) дает информацию о будущем состоянии всех активов и пассивов, а также статей прибыли и убытков. «Эти формы дают финансовому руководителю представление об изменении финансовых условий и результатов деятельности в будущем».

При этом Адамов Н. А. отмечает, что данные формы отчетов представляют собой финансовый бюджет предприятия.

Субъектами системы бюджетирования являются все участники процесса бюджетирования, то есть все контрагенты, которые определенным образом функционируют хотя бы в любом из периодов или процессов системы бюджетирования. Подхода «бюджетирование – вид финансового планирования» придерживается большинство авторов литературных источников по исследуемой теме: Шкатулла В., Сапакова Д.Д., Уткин Э.А. Фальцман В. К., Шеденов А.Ж. и другие.

В итоге, по причине разного понимания смысла понятия «бюджетирование» специалисты-аналитики не могут полноценно обмениваться накопленным опытом, поскольку, используя одну и ту же дефиницию, специалисты зачастую имеют в виду различные экономические понятия. С одной стороны бюджетирование - это технология управленческого учета, а с другой - одна из форм финансового планирования, нацеленного на повышение прибыли и доходов, получаемых каждым подразделением банка, а также минимизации издержек на проведение банковских операций.

Таким образом, бюджетирование можно понимать в широком смысле как систему планирования и контроля целей, ресурсов, доходов и расходов, потенциала предприятия. Бюджетирование позволяет повысить эффективность управления и тем самым является способом достижения более высоких результатов. Бюджетирование повышает финансовую и экономическую эффективность и устойчивость организации за счет координации деятельности

всех подразделений предприятия, направленной на достижение определенного результата.

Список литературы

1. Хоуп Д., Фрейзер Р. Бюджетирование, каким мы его не знаем. Управление за рамками бюджетов. Пер. с англ. Кащеев Р.В.. – М.: ООО «Вершина», 2016. – 256 с.
2. Добросердова И.И., Самонова И.Н., Попова Р.Г., «Финансы предприятий»: Питер; Спб.; 2017. - 188 с.
3. Савчук В.П. Финансовое планирование и разработка бюджета предприятия, М., 2018. - 62 с.
4. Дугельный А.П., Комаров В.Ф. Бюджетное управление предприятием. – М.: Дело, 2017. – 432 с.
5. Джай К. Шим, Джойл Г. Сигел. Основы коммерческого бюджетирования / Пер. с англ. -СПб.: Пергамент, 2018. -496 с.
6. Теплова Т.В. Планирование в финансовом менеджменте. - М.: ГУ ВШЭ, 2016. - 139 с.
7. Асаул А.Н., Старовойтов М.К., Фалтинский Р.А. Управление затратами в строительстве Под ред. д.э.н., профессора А. Н. Асаула. – СПб: ИПЭВ, 2018. - 392с.
8. Ванхорн, Джеймс, С, Вахович, мл., Джон, М. Основы финансового менеджмента, 12-е издание: Пер. с англ. — М.: ООО «И.Д. Вильяме», 2016. — 122 с.
9. Адамов Н. А. Бюджетирование в коммерческой организации: Учебное пособие для студентов, Спб.: Питер, 2017. - 200 с.
10. Непомнящий А.В. Финансовая политика предприятия: Учебное пособие, Новосибирск, 2017. - 350 с.

К.е.н. Щєбликіна І.О.

Запорізький національний університет, Україна

Ст. викладач Щєбликіна З.В.

*Мелітопольський державний педагогічний університет імені Б. Хмельницького,
Україна*

ПРОБЛЕМИ УПРАВЛІННЯ ФІНАНСОВИМ ПОТЕНЦІАЛОМ ПІДПРИЄМСТВА

Основною метою управління фінансовим потенціалом є оптимізація фінансових потоків з метою максимального збільшення позитивного фінансового результату. Для цього підприємство повинне розробляти і ефективно застосовувати відповідні стратегії фінансування.

Формування стратегії управління фінансовим потенціалом повинне включати діагностику і прогнозування фінансового потенціалу підприємства, стратегічне і тактичне планування вибір ефективних фінансових інструментів, зокрема в рамках ухвалюваних інвестиційних рішень, управління фінансовими ризиками, податкове планування. Необхідно відзначити, що вказані елементи стратегії управління фінансовим потенціалом з рештою визначають конкурентоспроможність будь-якого підприємства, що має на своїй меті підвищення позитивного економічного ефекту.

В найзагальнішому вигляді визначення стратегії управління фінансовим потенціалом складається з трьох складових: використання банківських інструментів фінансування, організація облігаційної позики і організація додаткової емісії акцій. Кожний з вказаних інструментів має відомі переваги і недоліки по відношенню один до одного. Необхідно відзначити, що потенційна можливість використання конкретного виду фінансування багато в чому визначається рівнем розвитку, на якому знаходиться господарюючий суб'єкт.

Складовими фінансового потенціалу є внутрішній фінансовий потенціал (валові накопичення, дохідність підприємств, джерела грошових надходжень, показники балансу, капітал підприємства, активи) та зовнішній фінансовий потенціал (інвестори підприємства, фінансові інститути, страхові компанії та ін.). При цьому головним завданням управління фінансовим потенціалом

підприємств залишається оптимізація фінансових потоків з метою максимального збільшення позитивного фінансового результату. Підприємства, у випадку грамотного управління оборотними активами, можуть домогтися раціонального економічного становища, збалансованого за ліквідністю та прибутковістю [2].

Фінансовий потенціал є складною, динамічною системою, елементи якої взаємозв'язані та взаємообумовлені. Кожен з елементів залежить від рівня розвитку підприємства, конкурентної позиції, можливості залучення та поєднання окремих видів джерел фінансування, ефективності системи управління.

На управління фінансовим потенціалом підприємств впливає їх елементний склад, джерела надходження та фактори впливу на розвиток фінансового потенціалу. Управління фінансовим потенціалом здійснюється на підприємствах з приводу досягнення максимально можливого фінансового результату за таких умов: наявність власного капіталу, достатнього для виконання умов ліквідності та фінансової стійкості; можливості залучення капіталу в обсязі, необхідному для реалізації ефективних інвестиційних проєктів; рентабельності вкладеного капіталу; наявності ефективної системи управління фінансами, яка забезпечує прозорість поточного й майбутнього фінансового стану.

Управління фінансовим потенціалом – це цілеспрямований вплив суб'єкту на джерела та обсяги фінансових ресурсів з метою забезпечення ефективності операційної діяльності підприємства. З огляду на особливості розглянутих підходів можна стверджувати, що до основних завдань управління фінансовим потенціалом підприємства належать [1]:

- 1) мобілізація фінансових ресурсів, які є важливими для закріплення ефективного виробничого циклу;
- 2) дослідження напрямів збільшення прибутку, нарощення рентабельності;
- 3) оперативне виконання наявних зобов'язань як перед клієнтами, перед органами доходів і зборів, так і перед працівниками підприємства;
- 4) перевірка та контроль за ефективним, раціональним та цільовим використанням наявних фінансових ресурсів підприємства тощо.

В процесі управління фінансовим потенціалом підприємства постає необхідність контролю за його формуванням та використанням. Процес контролю складається з ряду послідовних етапів, до яких ми відносимо:

- 1) формування цілей, методів та форм контролю, створення програми, визначення ключових параметрів та обрання безпосередніх виконавців контролю;
- 2) визначення об'єкту контролю, збір необхідної інформації, її обробка та графічне представлення, яка дозволить здійснити оцінку ситуації;
- 3) співставлення отриманих результатів з прийнятими нормативами;
- 4) корегування формування та використання фінансового потенціалу з урахуванням виявлених проблем.

Література:

1. Деркач О. В., Кавтиш О. П. Проблеми аналізу фінансового стану підприємств. *Ефективна економіка*. 2013. URL: <http://www.economy.nauka.com.ua>.
2. Щебликіна І.О., Щебликіна З.В. Проблеми формування ефективної політики управління оборотними активами підприємства. *Актуальні соціально-економічні проблеми держави і регіонів* : матеріали всеукр., наук.-практ. конф., м. Покровськ, 13-14 травня 2019 р. Покровськ, 2019. С. 292-295.

Human resources management

Каралидзе Г. В.

*Narxoz Business School, докторантура DBA «Деловое администрирование»,
г. Алматы*

ВЗАИМОСВЯЗЬ СИСТЕМЫ ОЦЕНКИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ РАБОТНИКОВ И ЭФФЕКТИВНОСТИ СТРАТЕГИЧЕСКОГО РАЗВИТИЯ

Прежде чем рассматривать взаимосвязь системы оценки деятельности работников (далее – СОД) и стратегического развития, необходимо рассмотреть вопрос законности внедрения СОД на предприятии.

Внедрение системы оценки деятельности работников, вне зависимости от целей её внедрения, как следует из названия, сопряжено с вопросами персонала, а, следовательно, подпадает в сферу юрисдикции трудового законодательства. В Республике Казахстан основным документом, регламентирующим данные вопросы, является Трудовой Кодекс, от 23 ноября 2015 года № 414-V (с изменениями и дополнениями). Как понятие, оценка деятельности работников в Кодексе не отражена, но в пп.8 п.1 статьи 28 указано, что трудовой договор должен содержать: «характеристику условий труда, ...» а в пп.17 п.1 статьи 1 определено, что: «условия труда – условия оплаты, нормирования труда, выполнения трудовых обязанностей, ... а также иные по согласованию сторон условия труда», из чего делаем вывод, что трудовой договор должен содержать условия о проведении оценок, аттестаций и т.д. вне зависимости от целей их проведения и наличия актов работодателя.

Из вышеизложенного делаем заключение, что запрета на поведение оценки деятельности работников в трудовом кодексе на данный момент нет, как и требования по её проведению, но, если организация планирует внедрять СОД или уже использует её, данный аспект должен быть отражен в трудовом договоре, а не только в приказах (распоряжениях, инструкциях, процедурах и т.д.) работодателя.

Теперь, в соответствии с гипотезой, рассмотрим взаимосвязь СОД и эффективности стратегического развития.

Для этого необходимо сделать некоторые допущения:

1. Высшее руководство и собственники заинтересованы в повышении эффективности стратегического развития.
2. Существует гипотетическая организация, в которой имеется релевантная текущей ситуации на рынке стратегия.
3. Контроль осуществляется при формировании отчета (годового).
4. В трудовом договоре нет четко прописанных функций в направлении достижения стратегических показателей, при этом операционные функции прописаны достаточно четко.

Далее рассмотрим аспекты роста эффективности стратегического развития в следующих вариантах модели:

- I. Наличие стратегии без СОД.
- II. Наличие стратегии и СОД, нацеленной на достижение стратегических целей.
- III. Наличие стратегии и её привязка к системе стимулирования работников.
- IV. Наличие стратегии, СОД, нацеленной на достижение стратегических целей и её привязка к системе стимулирования работников.

В первом случае, эффективность строится на личности исполнителя (его ответственности, обязательности, понимании того, что стратегические цели это не «дополнительная работа» а обеспечение существования его работодателя, а, следовательно, и его рабочего места, через запланированный промежуток времени, индексация оплаты его труда и т.д.).

При этом у работника имеется определенный «фронт» операционной деятельности. Который может занимать до 80-90% его времени.

Операционная деятельность, согласно допущения, в договоре прописана, следовательно, её невыполнение может повлечь негативные последствия для работника (вплоть до увольнения в связи с невыполнением условий договора). Следовательно, для обеспечения собственной безопасности, работник будет в первую очередь выполнять операционные задачи, а к стратегическим будет переходить в лучшем случае в свободное от операционной деятельности время.

Второй вариант так же строится на личности, но в дополнение к вышеописанным факторам подключается аспект психологического давления: повышение внешнего контроля априори повышает важность деятельности, включается фактор боязни негативного отношения при невыполнении показателей, что

вынуждает управлять временем, оптимизировать операционную деятельность для высвобождения времени на стратегические показатели.

В третьем случае к влиянию личности добавляются мотивы признания, а также роста дохода (при материальном стимулировании) или элитарности (при нематериальном). В данном случае работник добровольно начинает уделять время реализации стратегических целей и перспектив, и вынужден заниматься эффективной оптимизацией операционной деятельности и определением взаимосвязи стратегической и операционной деятельности, что приводит к качественному росту эффективности его деятельности. Но при отсутствии прозрачной системы оценки растет социальная напряженность («я сделал больше, а получил меньше чем другие» и т.д.), данный момент приводит к недоверию к системе стимулирования и падению лояльности к организации, вплоть до роста текучести работников и формированию негативного имиджа работодателя.

Четвертый вариант модели – комбинирует в себе второй и третий варианты, обеспечивая тем самым личную мотивацию работников, оптимизацию операционной деятельности и её интеграцию со стратегическими целями, при этом осуществляется более жесткий контроль со стороны руководства и формируется доказательная база, которая обеспечивает обоснованность принятия решения о стимулировании того или иного работника, тем самым справедливость распределения становится условно-объективной

В таблице 1 приведена схематичная оценка вариантов модели по критериям.

Таблица 1 – оценка вариантов по критериям.

Критерий	Варианты			
	I	II	III	IV
1	2	3	4	5

Влияние личности исполнителя	Максимум	Высокое	Среднее	Среднее
Контроль	Низкий	Высокий	Средний	Высокий
Интеграция страт. и опера. деятельности	Не является целью	Вынужденная	Обоснованная	Обоснованная
Время на страт. показатели	Минимум	Среднее	Максимум	Максимум
Принцип стимулирования страт. деят.	Отсутствует	Страх	Личный интерес	Личный интерес
Справедливость	Отсутствует	Отсутствует	Субъективна	Условно-объективна
Риски	Недоверие к системе. Фальсификация данных. Законность действий.			

Составлено автором

Отдельное внимание считаю необходимым уделить рискам.

Как видно из таблицы 1, в любом случае возникают три основных риска:

1. Недоверие к системе, которое может быть вызвано негативным опытом в другой организации («в другой организации не получилось, здесь тоже не будет работать»), негативным опытом в самой организации («несколько лет назад уже (другие) пытались – не получилось»), боязнью перемен, чаще всего замаскированной под вариант, условно называемый мной «претензия на эксклюзивность» («я выполняю абсолютно уникальную работу, которую в мире никто не делает, вы не можете её оценить»). Управление этим риском осуществляется посредством инструментария управления изменениями.

2. Фальсификация данных или попытки «обойти» систему, чаще всего вызваны психологическими особенностями или меркантильными интересами работников, снимается определенной степенью жесткости системы контроля, порядочностью и заработной платой работников, осуществляющих этот контроль (дабы не создавать интереса к предложениям «договориться»).

3. Законность действий. Об обеспечении законности внедрения системы оценки деятельности работников мы говорили выше, т.е. для первого варианта проблем особых не возникает, вариант два и частично вариант четыре закрывается благодаря внесению соответствующих изменений в трудовой договор.

Для решения вопроса законности действий для варианта три и оставшихся вопросов варианта четыре обратимся так же к трудовому кодексу.

В статья 107 говорит нам о системе оплаты труда:

1. Заработная плата работнику устанавливается трудовым договором в соответствии с действующими у работодателя системами оплаты труда.

2. Система оплаты труда определяется условиями трудового, коллективного договоров и (или) актами работодателя.

Из этих двух пунктов, мы делаем вывод, что для определения системы оплаты труда есть два варианта: 1. Трудовой и коллективный договор, (последний не является обязательным) 2. И (или) актами работодателя (в пп.41 п. 1 статьи 1 данного Кодекса дан перечень документов, относимых к актам работодателя).

Далее статья 107 содержит следующие пункты:

3. Для усиления повышения заинтересованности работников в увеличении эффективности производства и качества выполняемых работ работодателем могут вводиться системы премирования и другие формы стимулирования труда, определенные условиями коллективного договора и (или) актами работодателя.

4. Система оплаты труда должна обеспечить долю основной заработной платы не менее 75 процентов в заработной плате работников без учета единовременных стимулирующих выплат.

Из этих двух пунктов мы делаем вывод, что у организации есть два варианта действий: введение системы стимулирования посредством премирования (но данная премия не должна носить постоянный характер) или системы разделения заработной платы на основную и переменную части.

В связи с не совсем корректными формулировками в данном кодексе возникает множество вопросов и альтернативных трактовок в данном аспекте.

Для начала разберем стимулирование посредством премирования. Определение премии в трудовом кодексе отсутствует, так же как и единовременной выплаты, соответственно, премия, привязанная к завершению проекта (разовой уникальной работы) не подпадет под ограничения п.4 статьи 107 и может быть установлена любого размера, при этом необходимо правильно описать эту выплату в акте работодателя и указать возможность премирования по результатам участия в проектной деятельности в трудовом договоре. Данный вид стимулирующих выплат считаю наименее эффективным, поскольку его основная функция – распределение дохода от проекта, и с точки зрения менеджмента он не будет иметь долгосрочного эффекта, так как:

1. Не могут быть установлены как обязательная выплата по результатам проекта (условие единовременности), что приводит к неуверенности работников в получении данной выплаты.

2. Выплачиваются разово, и не влияют на дисциплину работника и, по сути, не стимулируют его, а воспринимаются исключительно как признание заслуг в завершенном проекте.

В случае использования системы с постоянной и переменной частью заработной платы «плюсы и минусы» меняются местами:

Действует ограничение по минимальному порогу в 75% основной заработной платы, и размер заработной платы, в соответствии со статьей 28 кодекса так же должен быть определен в трудовом договоре, т.е. в нем должно быть прописано, что заработная плата устанавливается в таком-то размере, из них столько-то основная часть, остальное – переменная, так же определить иные доплаты, надбавки и т.д.

При этом переменная часть может выплачиваться не единовременно (допустим раз в квартал или раз в полгода, по результатам оценки) а быть равно распределена на период, следующий за периодом оценки. Т.е. в первом квартале

выполняется работа, потом оценка проходит, и во втором квартале осуществляется выплата переменной части по результатам работы.

Работник знает размер своей переменной части на весь следующий период, и если заинтересован получать её и после, вынужден достигать поставленных задач.

Дополнительно, если в регламентирующем документе прописать, что на период действия дисциплинарного взыскания выплаты не осуществляются, то работник будет заинтересован в том, чтобы не получить дисциплинарное взыскание.

Соответственно, с точки зрения управления работниками данный вариант является более привлекательным.

Так же следует отметить, что при достаточном финансовом обеспечении организация может использовать обе эти системы стимулирования. При четком разделении показателей и недопущении двойного учета в системах.

Из всего вышеизложенного можно сделать вывод, что СОД и эффективность стратегического развития тесно взаимосвязаны между собой, но есть ряд условий для обеспечения законности их функционирования, а при подключении к ним системы стимулирования – эффективность стратегического развития будет выведена на качественно новый уровень, поскольку будет обеспечиваться личной мотивацией работников.

Источники:

Трудовой кодекс Республики Казахстан от 23 ноября 2015 года № 414-V (с изменениями и дополнениями по состоянию на 01.01.2020 г.)

Marketing and management

Мажаренко К.П., Ткач О.Ю.

Кременчуцький національний університет імені М. Остроградського, Україна

ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ІНВЕСТИЦІЙНО-ІННОВАЦІЙНОГО РОЗВИТКУ ВІТЧИЗНЯНИХ МАШИНОБУДІВНИХ ПІДПРИЄМСТВ

Ефективність і прибутковість підприємства неможливо підтримувати на високому рівні без здійснення інноваційної діяльності. Інноваційний розвиток вітчизняної економіки має забезпечити стабільні темпи економічного зростання, вирішити певні соціальні й екологічні проблеми, підвищити конкурентоспроможність національної економіки, зміцнити експортний потенціал країни, гарантувати їй економічну безпеку та чільне місце в Європейському Союзі.

На сьогоднішній день економіка України залишається не достатньо розвинутою до науково-технічних нововведень, адже має низький рівень виробничої бази та слабе фінансування з боку держави. Тому формування ефективної державної науково-технічної та інвестиційної політики потрібне для становлення економічної незалежності України, що забезпечить їй переваги у конкурентній боротьбі та підвищить ефективність виробництва за допомогою активізації інноваційної діяльності.

Вивченню інноваційної діяльності присвячено роботи багатьох учених-економістів: В.П. Александрова, Л.Л. Антонюк, Є.А. Уткін, Р.М. Кантер, Й. Шумпетер, М. Хучек, Г. Залтман, В. Томпсон та ін. Кожен вчений намагався знайти дієві механізми залучення та ефективного використання самих інновацій.

Метою роботи є визначення проблем, які стримують та не дають можливості розвитку інноваційної активності вітчизняних підприємств, а також окреслення заходів щодо їх підтримки та визначення шляхів покращення фінансування інноваційної діяльності.

Основними напрямками інноваційної діяльності підприємств України є придбання машин, обладнання та програмного забезпечення для виробництва нових або значно поліпшених продуктів і послуг.

Розглядаючи інноваційну діяльність ПрАТ «Кременчуцький завод дорожніх машин» необхідно відзначити, що підприємство працює на перспективу. Так, протягом останніх років тривають роботи зі створення асфальтозмішувальних установок, відповідних за технічним рівнем вимогам ринку Євросоюзу. Виготовлені та поставлені споживачам перші зразки асфальтозмішувальних

установок для роботи на рідкому паливі: КДМ 2097 продуктивністю 100 т/год та КДМ 2087, КДМ 2067 продуктивністю відповідно 80 і 160 т/год.

У 2019 році впроваджено цілий ряд більш прогресивних і якісних комплектуючих виробів та вузлів, що випускаються спеціалізованими підприємствами: контролери, датчики-реле і регулятори тиску виробництва Німеччини; пальники газові і рідкопаливні виробництва Угорщини; фільтри осадові і клапани запірні виробництва Польщі; насоси, установки водонапірні, клапани електромагнітні, запори дискові, теплогенератори виробництва Італії.

Динаміка інвестиційно-інноваційного розвитку ПрАТ «Кредмаш» за 2017-2019 роки представлена на рис.1.

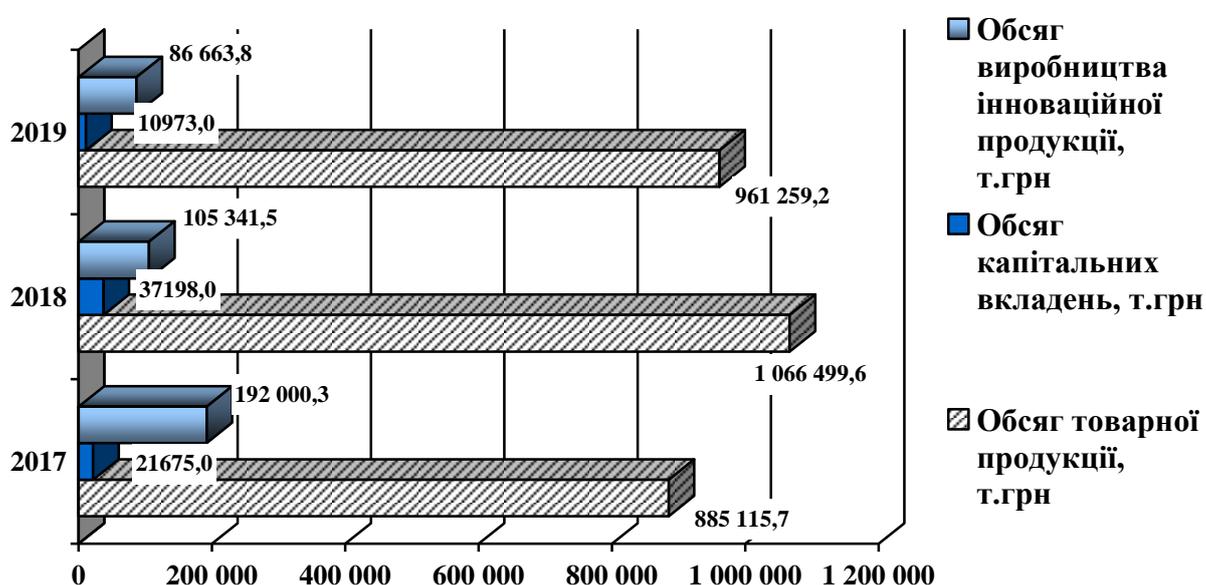


Рис.1 – Інвестиційно-інноваційний розвиток ПрАТ «Кредмаш»

За даними рисунку 1 чітко простежується, що обсяг товарної продукції коливається протягом 2017-2019 рр. залежно від попиту на продукцію. Обсяг капітальних вкладень у 2019 році зменшився порівняно з 2018 роком, що пов'язано із зменшенням суми прибутку і можливостей інвестування. Обсяг виробництва інноваційної продукції також поступово спадає через зменшення кількості замовлень від нових споживачів та впливу жорсткої конкуренції.

Разом з тим, у першому півріччі 2020 року заплановані і тривають роботи з розробки і освоєння виробництва нових і модернізованих видів продукції, а саме:
- установок асфальтозмішувальних КДМ 20767 і КДМ 20667 продуктивністю 60 і 160 т/год відповідно;

- установки ґрунтозмішувальної по типу ДС50Б(А) в автогабариті з підвищеним рівнем автоматизації і комп'ютерною системою управління;
- бітумної цистерни вертикальної об'ємом КДМ2087 50 м³ в автогабариті зі збільшеною площею змійовиків.

Зазначені види установок розробляються відповідно до нової редакції Євростандартів.

Отже, можна зробити висновок, що інноваційній діяльності на підприємстві ПрАТ «Кредмаш» приділяється значна увага, але рівень фінансування є недостатнім. За такої ситуації буде доцільним впровадження наступних заходів:

- провести аналіз потреб потенційних ринків збуту продукції заводу;
- ефективно спланувати інноваційну діяльність;
- організувати і комплексно управляти інноваційною діяльністю на даному підприємстві;
- враховувати результати інноваційної діяльності щодо подальшого впливу на розвиток технологій та виробництва підприємства.

Таким чином, навіть за важких умов необхідно намагатися збільшувати частку коштів на впровадження інновацій, оскільки розвиток інноваційної діяльності – це фундамент майбутнього розвитку підприємства.

Література

1. ПрАТ «Кредмаш»: офіційний сайт [Електронний ресурс]: <https://kredmash.com/ua/about/korporativnoe-upravlenie>

Ionitsoy Y.

Kyiv national Economic University named after Vadym Hetman, Ukraine

CLUSTER ORGANIZATION OF PRODUCTION IN THE SYSTEM OF INCREASING THE COMPETITIVENESS OF AGRICULTURAL GOODS IN UKRAINE

The agricultural sector of Ukraine's economy has a great influence on the formation of food, economic and energy security of the country. In 2019, the share of the agricultural

sector in the structure of GDP was 10,1%, or UAH 360,8 billion. at actual prices. The amount of exports of agricultural products amounted to 18,6 billion dollars. US or 39,4% of total Ukrainian exports.

The structure of Ukraine's agro-exports mainly consists of raw materials. Thus, in 2019, 35,8 million tons of corn were grown, and 29,5 million tons were exported, or 82,4% of the grown. Wheat produced 25,1 million tons and exported 16,2 million tons, or 64,5% of the grown. 2,9 million tons of rapeseed were grown and 2,5 million tons were exported [1]. The same trend is observed for other cultures. In the 2018/2019 marketing year, only corn, wheat, barley and rapeseed were exported for \$ 8,2 billion. USA. Ukraine took second place in the world (in physical terms) in rapeseed exports, fourth in corn and barley, and fifth in wheat. This analysis shows that more than half of all agricultural exports are raw materials. It follows, that value-added products are produced in importing countries.

Another trend is observed in the production of sunflower oil. In 2019, 15,0 million tons were grown and only 0,1 million tons were exported. The bulk of sunflower was processed in Ukraine and only value-added product was exported. Sunflower oil exports amounted to 4,1 billion dollars. USA and meal 0,9 billion dollars. USA.

To increase the competitiveness of Ukrainian goods, it is necessary to implement innovative technologies instead of the established specialization of production. Implementation of marketing tools, diversification and clustering strategies, taking into account the diversity and complexity of factors of agricultural enterprises can be a solution to the economic problems of the domestic agro-industrial complex.

One of the factors to increase the competitiveness of agricultural products is the cluster approach. Clustering of the agricultural economy is a systemic innovative approach, combining interconnected common interests of enterprises and organizations in specific activities, for the rational use of their resource potential, increase production of final products and increase its competitiveness in the market and promote sustainable development of agro-industrial production and rural areas [2]. As a rule, cluster products are export-oriented or import substituting.

The implementation of the world cluster experience can become a driving force in increasing the competitiveness of the strategic branch of the domestic agro-industrial complex - the sugar beet complex. In 2019, Ukrainian producers supplied 236,8 thousand tons of sugar to foreign markets, which is more than twice as low as in 2018

- 584.9 thousand tons [3]. Ukraine is gradually losing the markets of Africa and Asia, which once occupied a leading position in the import of Ukrainian sugar.

In order for the beet-sugar complex to function effectively, it is necessary to establish close integration ties between sugar beet producers, beet processing factories, research institutions, gas stations, sugar wholesalers, insurance companies, investors, banks and the state. One of the key problems of developing the cluster model is to determine from many types of cluster connections a specific scheme of production relations of the named network formation, including territorial proximity, social differences, features of technologies, direction of production flows, etc. [5].

However, despite the great potential of the domestic agro-industrial complex, the development of agricultural clusters is complicated by the following factors [4]:

lack of foreign investment and venture capital;

"Detachment" of science and education from agricultural production; agricultural enterprises do not act as customers for scientific and innovative products, and the products of research institutions do not find a buyer among commodity producers;

imperfection of marketing research of foreign and domestic markets to study the target audience;

the risk of losing the right to receive subsidies and benefits by the agricultural enterprise in any organizational or production changes;

In modern conditions, economic stability of the agricultural sector and competitiveness of domestic agricultural products is possible only on the basis of innovative development of industries, introduction of energy-saving equipment, implementation of effective marketing tools, optimal combination of market mechanisms and state regulation of the economy. In my opinion, the most complex solution to the problem of innovative development of agro-industrial complex is the formation of cluster policy at both the state and regional levels. It is the unification of enterprises and organizations in the cluster system, coordination of actions and unification of efforts of educational and scientific organizations, small, medium and large businesses is the key to success, strengthening the competitiveness of domestic agricultural products, improving the living standards of the population of Ukraine.

Recommendations:

1) Search and implementation of opportunities for processing agricultural products within the country of Ukraine;

- 2) Transition from export of agricultural goods (raw materials market) to export of food products (goods market);
- 3) Uniform international standards and certification of food products for entering new markets;
- 4) Clustering of enterprises in the agricultural sector of Ukraine with a tendency to create the final product.

References:

1. Річний звіт «Агро бізнес у 2019 році» [Електронний ресурс] – Режим доступу до ресурсу: <https://bakertilly.ua/news/id47159>;
2. Дацій О.І. Фінансове забезпечення інновацій в агропромисловому комплексі України / О. І. Дацій // Проблеми інвестиційно-інноваційного розвитку. – 2011. – №1. – С. 65–76.
3. Експорт цукру у 2019 році скоротився на 27% [Електронний ресурс] – Режим доступу до ресурсу: <https://www.ukrinform.ua/rubric-economy/2792744-eksport-ukrainskogo-cukru-skorotivsa-na-27.html>;
4. Організаційно-економічні інструменти державної аграрної політики в Україні. – К.: НІСД, 2012. – 31 с.;
5. Антонюк Л.Л., Іоніцой С.Ю. «Виробництво біоетанолу в системі формування енергетичної незалежності України», / «Пропозиція». – 2019. – №3. – С. 92–95.

Бауржан Асия
магистрантка 2 курса
специальности «БМ050700 – Менеджмент»
научно-педагогического направления
Университета «Narxoz»

АУТСОРСИНГОВАЯ БИЗНЕС-МОДЕЛЬ КАК ФАКТОР ПОВЫШЕНИЯ КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ

В современных условиях экономики страны с целью обеспечения конкурентоспособности отечественных организаций встал вопрос о совершенствовании управления как основными, так и вспомогательными бизнес-процессами организаций. Более того, качество их управления во многом зависит от эффективности работы предприятия на рынке, обеспечивающего в современных условиях экономики страны с целью обеспечения конкурентоспособности отечественных предприятий возник вопрос о совершенствовании управления как основными, так и вспомогательными бизнес-процессами предприятий. Более того, качество их управления во многом зависит от эффективности деятельности предприятия на рынке, обеспечивающего их конкурентное преимущество.

Конкуренция побуждает руководителей предпринимать эффективные действия, заставляя их улучшать качество и ассортимент товаров, снижать затраты на единицу продукции. Чтобы победить в конкурентной борьбе, предприятиям необходимо создавать факторы превосходства над конкурентами в области потребительских характеристик товаров и услуг. их конкурентное преимущество.

Конкуренция побуждает руководителей предпринимать эффективные действия, заставляя их улучшать качество и ассортимент товаров, снижать затраты на единицу продукции. Чтобы победить в конкурентной борьбе, предприятиям необходимо создавать факторы превосходства над конкурентами в области потребительских характеристик товаров и услуг.

Таким образом, фактор привлекательности аутсорсинга заключается в том, что внешний поставщик услуг может обеспечить экономию затрат, более высокий

уровень услуг за счет специализации, более дешевой рабочей силы или экономии за счет масштаба. Однако аутсорсинг - это гораздо больше, чем другой способ снижения затрат и повышения эффективности производства. Пользуясь услугами профессиональных фирм, компании могут направить свои ресурсы в самые прибыльные сферы бизнеса. Аутсорсинг может принести компаниям значительные и многочисленные преимущества, представленные на рисунке 1: Аутсорсинговые отношения становятся неотъемлемой составляющей процесса активизации бизнеса, а также эффективным средством адаптации крупных предприятий с многоуровневыми технологическими процессами к изменениям внешней среды и рыночных условий.

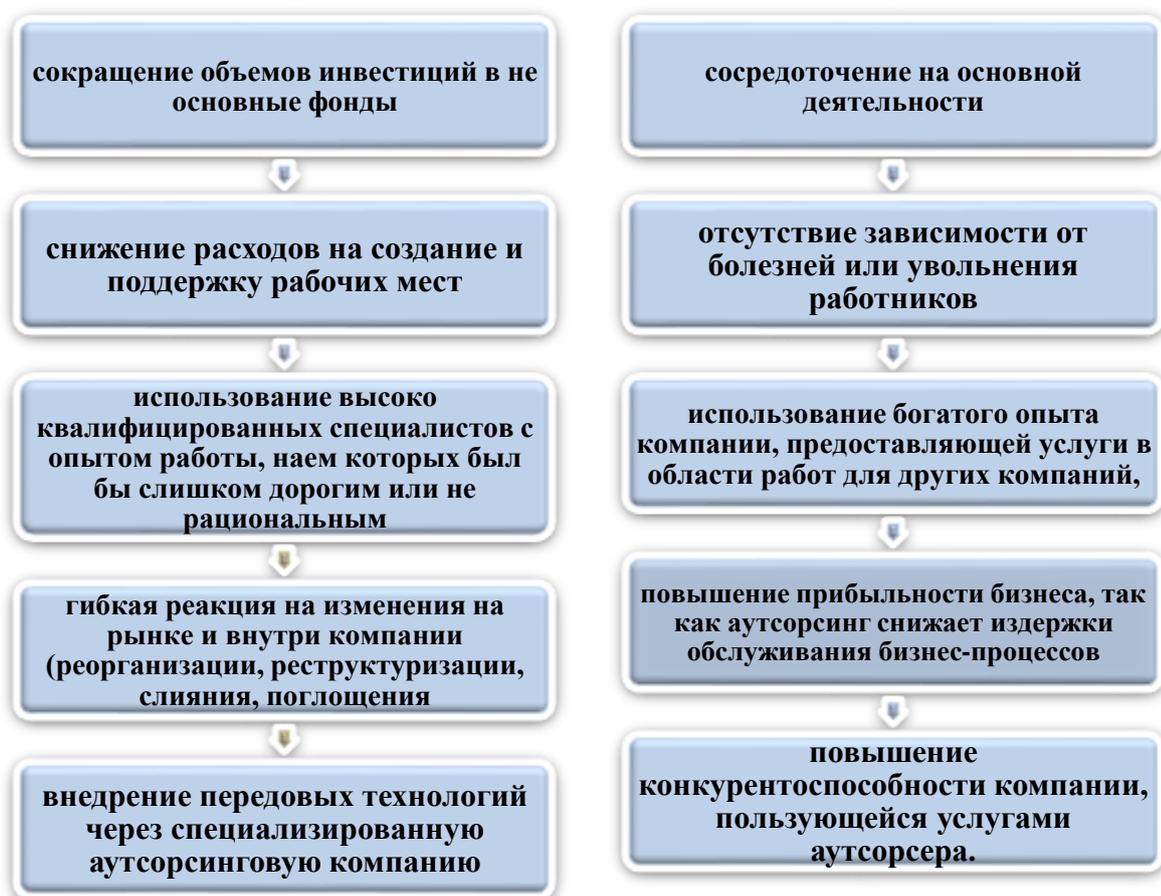


Рисунок – 1. Преимущества аутсорсинга для организаций

В то же время рыночная инфраструктура также влияет на развитие организации через реализацию аутсорсинга при этом обеспечивая конкурентные преимущества и условия для продуктивной работы с учетом новых тенденций развития рынка.

В настоящее время проблемы разработки эффективных способов применения аутсорсинга в различных сферах деятельности (рисунок 2), остаются недостаточно изученными:



Рисунок -2. Разработка аутсорсинга в организации

Следует отметить, что при выборе аутсорсинга организацией, на первом этапе расширения предприятия действует положительный эффект масштаба производства: происходит экономия на массовом производстве, а затраты на единицу продукции снижаются. При этом нельзя бесконечно расширять масштабы производства так как экономия от масштаба начинает угасать. А этап постоянного возврата может наступить, когда долгосрочные средние затраты стабилизируются, и с определенного момента общие затраты начнут расти быстрее, чем количество произведенной продукции. При неизменных ценах на ресурсы эффект масштаба обуславливает динамику издержек в долгосрочном периоде. Чтобы расширить эффект масштаба, компания должна принять решение, какой вариант применить: 1) использовать внутренние факторы отдельного предприятия, 2) вертикальная интеграция, 3) горизонтальная интеграция, 4) диверсификация, 5) аутсорсинг.

Основные варианты получения положительного эффекта масштаба это - вертикально интегрированная компания, горизонтально интегрированная компания и диверсифицированная компания. В течение десятилетий именно такими путями развивались крупные компании во всем мире.

Однако с интеграцией и диверсификацией также существует риск отрицательной экономии от масштаба. Прежде всего, это общеизвестная неподвижность ресурсов компании, особенно в вертикально интегрированных структурах, в которых постоянные затраты особенно высоки, поскольку они поддерживают производственные мощности по всей вертикальной цепочке. Традиционный субподряд был выходом из ситуации.

Выбор делается в пользу: аутсорсинга, а не вертикальной интеграции, в тех случаях, когда производственные процессы «материнского» предприятия требуют специальной технологии или использования специфических факторов производства, например, специальных механизмов или неквалифицированной рабочей силы на вторичном рынке труда. Сохраняя все вышеперечисленные подходы, компании постоянно ищут новые способы избежать негативной экономии от масштаба. В настоящее время аутсорсинг предоставляет такие возможности, которые представлены на рисунке на рисунке 3.

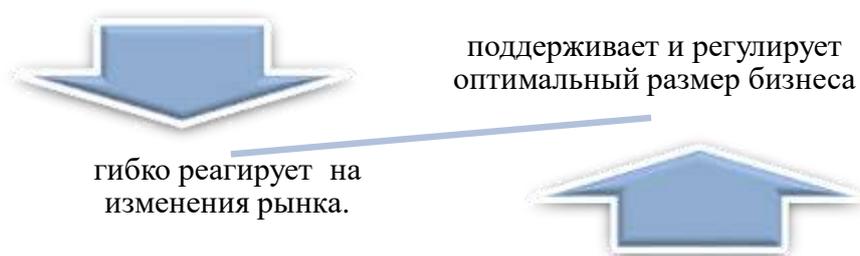


Рисунок-3. Возможности аутсорсинга предоставляющие компании

Аутсорсинг - это передача другим субъектам их собственных операционных издержек.

Аутсорсинг как бизнес-модель предполагает заключение долгосрочных контрактов, в течение которых экономике удастся пройти несколько циклов, соответственно, бизнес-приоритетов лидерства клиента (например, снижение затрат на повышение производительности). Хотя поставщик услуг аутсорсинга теряет деньги в течение первых двух-трех лет, он начинает зарабатывать только во второй половине контракта, что часто приводит к напряженности и конфликтам с клиентами.

Аутсорсинг призван повысить общую эффективность хозяйствующих субъектов по сравнению с чисто рыночной формой управления. Для повышения эффективности участники системы аутсорсинга заменяют обычную рыночную сделку купли-продажи на аутсорсинг, более сложную форму экономической организации.

Долгосрочные отношения в рамках аутсорсинга приводят к созданию эффективных механизмов распределения рисков в условиях недостатка информации. В этом случае возникает дилемма: или появляются

дополнительные транзакционные издержки, связанные с заключением договора, но риски снижаются; или остается чисто рыночный уровень рисков, но транзакционные издержки не увеличиваются. Таким образом, при переходе на аутсорсинг необходимо учитывать увеличение транзакционных издержек.

В этой связи существуют наиболее распространенные причины отказа от аутсорсинга таких как: опасность передачи слишком многих важных функций в чужие руки; угроза отделения высшего руководства от деловой практики; подготовка иностранных специалистов вместо собственных. Но несмотря на это более высокое качество работ (услуг), переданных на аутсорсинг и возможность разгрузить менеджеров и сконцентрировать их внимание на решении стратегических вопросов.

Список использованной литературы:

1. Платонова Е.Д. Аутсорсинг в системе предпринимательства. М., 2008.
2. Анохин А.М. Аутсорсинг как фактор эффективного развития предприятия. Автореферат дис. ... канд.экон. наук. М., 2010. 24 с.
3. .Аалдерс Р. ИТ аутсорсинг: практическое руководство. М.: Альпина Бизнес Букс, 2004. 299 с.

Fedenko A.S.

*Karaganda economic University of Kazpotrebsoyuz,
Karaganda, Republic of Kazakhstan*

TIME MANAGAMENT IN A PANDEMIC

What is a pandemic? It is an unusually strong epidemic characterized by the uncontrolled spread of the infectious disease throughout the country, the territories of neighboring states, and sometimes even many countries of the world.

Today, the coronavirus pandemic COVID-19 caused by the coronavirus SARS-CoV-2 has spread all over the world. It began with the discovery of the first cases of pneumonia of unknown origin in local residents in Wuhan City, Hubei Province, Central China, at the end of December 2019. related to the local animal and seafood market Huanan. December 31. [1]

Coronavirus is transmitted by airborne and contact routes, so virtually all countries have declared quarantine, thereby calling on people to isolate themselves. Being at home around the clock, most people spend time watching the shows, lying on a bed, gradually emptying the fridge. Is it possible to waste your precious time so aimlessly?! A time manager will help us to allocate time correctly and competently.

Time management is a way of time management, which increases the efficiency of its use.

Time management is not a magic pill that will help us keep up with everything. Because time management isn't really about keeping up with everything. It's about keeping up with what's important and giving up on what's not.

Time management is not about motivating. Time management will not make you more productive and motivation will not fall from heaven if you deeply disgust what you do. The most important thing is to make sure that you really want to do these things. [2]

All successful people are very productive. They work hard and do a lot of time, which is not the same thing. By productivity, we mean first of all the result, not the process. Those who are successful in their lives devote a lot of time to planning. Daily planning is essential for increasing productivity and effective time management. [3]

The 6P Rule of Project Management: Prior Planning Prevents Poor Project Performance. If you fail to plan, you will plan to fail.

Project best by breaking it down into its parts. The Work Breakdown Structure (WBS) powerful tool for doing this (not just a task list) defines the total scope of the project fundamental to much of project planning and tracking. Start at top, progressively break work down (tree structure) into work packages. Roll up the packages for bottom up estimating. Packages give clear work assignments.

Project time management involves processes required to ensure timely completion of a project. Processes include: activity definition, activity sequencing, activity duration estimating, schedule development, schedule control. [4]

Working with a list of scheduled cases on the first day increases productivity by 25%. From tonight, prepare a list of tasks to be done tomorrow. When you come to work, you'll always know where to start your day.

Before you start doing anything, remember the 10/90 rule: 10% of the time you spend planning before you start a task will save you 90% of the time it takes to solve it.

The task of time management is to determine the main business in time. Prioritizing allows you to effectively manage the list of planned cases, assigning each task a different level of importance. Once a major case has been identified, evaluate the consequences if it is completed or not. An important task has serious consequences if it is not completed on time.

The ABC Method is a powerful priority setting technique that you can use every single day. This technique is so simple and effective that it can, all by itself, make you one of the most efficient and effective people in your field.

The power of this technique lies in its simplicity. Here's how it works: You start with a list of everything you have to do for the coming day. Think on paper. You then place an A, B, or C before each item on your list before you begin the first task.

An "A" item is defined as something that is very important. This is something that you must do. This is a task for which there can be serious consequences if you do it or fail to do it, like visiting a key customer or finishing a report for your boss that she needs for an upcoming board meeting. These are the frogs of your life. If you have more than one "A" task, you prioritize these tasks by writing A-1, A-2, A-3, and so on in front of each item. Your A-1 task is your biggest, ug frog of all.

A "B" item is defined as a task that you should do. But it only has mild. These are the tadpoles of your work life. This means that someone may be unhappy or inconvenienced if you don't do it, but it is nowhere as important as an "A" task. The rule is that you should never do a "B" task when there is an "A" task left undone.

A "C" task is defined as something that would be nice to do, but for which there are no consequences at all, whether you do it or not. "C" tasks include phoning a friend, having coffee or lunch with a coworker or completing some personal business during work hours. This sort of activity has no effect at all on your working life.

After you have applied the ABC Method to your list, you will now be completely organized and ready to get more important things done faster. [5]

Mozart could work on three compositions at once and create real masterpieces. But this is more of an exception than a rule. Bach, Haydn or Verdi could only work on one work at a certain time. They did not start working on the next work without completing the previous one. [3]

list of references

1. <https://ru.wikipedia.org>
2. <https://informburo.kz/cards/taym-menedzhment-kak-nauchitsya-upravlyat-svoim-vremenem.html>.
3. <https://psyfactor.org/lib/time-management-2.htm>.
4. <https://fliphtml5.com/dkuy/rgwt/basic>.
5. <https://www.briantracy.com/blog/leadership-success/practice-the-abc-method/>.

К.держ.упр. Шевченко В.М.,
Університет імені Альфреда Нобеля, Україна

Єгорова Н.П.,
Університет імені Альфреда Нобеля, Україна

РОЛЬ МАРКЕТИНГОВОЇ СТРАТЕГІЇ В РОЗВИТКУ ПІДПРИЄМСТВА

В умовах нестабільності ринкового середовища, посилення конкурентної боротьби ефективна маркетингова стратегія стає потужним інструментом посилення маркетингового потенціалу підприємства. Перехід від індустріальної економіки до інформаційної спричинили суттєвий вплив на формування стратегічних цілей підприємства, і стратегія позиціонування має найвищий пріоритет та розробляється першою на основі загальних корпоративних цілей підприємства, визначених у його філософській концепції функціонування

Зауважимо, що маркетингова стратегія виробничого підприємства є ні що інше, як сукупність напрямів діяльності на ринку і прийняття рішень, зосереджуючи розроблені заходи маркетингу на реалізацію загальної стратегії підприємства. Тобто це процес створення і практичної реалізації загальної програми дій підприємства [1].

Дослідження тенденцій ринку свідчать про зростання вимогливості споживачів внаслідок інформаційної перенасиченості пропозиціями, тому одним із найбільш значимих завдань для більшості підприємств стає досягнення і збереження сталих ринкових позицій. Тому стратегія ринкового позиціонування є однією з основних засобів реалізації успішного маркетингового управління, зокрема і для компанії «ДАСк-Центр» [2].

Варто зазначити, що на сьогодні компанія «ДАСк-Центр» для своєї продукції використовує такий якісний показник як «ортопедичність». Результати оцінки сильних і слабких сторін підприємства, а також його можливостей і загроз, показали, що компанія «ДАСк-Центр» має всі необхідні ресурси для реалізації ринкових можливостей та нівелювання більшості загроз.

Проведений аналіз маркетингового середовища підприємства, зокрема, життєвого циклу його асортименту, виявив наступну тенденцію: продукція

групи «дивани» знаходиться на етапі спаду. Тобто дана група пройшла стадію впровадження, зростання, досягла найвищого рівня продажу, але, замість того, щоб стабілізуватися за обсягами продажів, різко перейшла у стадію спаду, мінуючи стадію зрілості.

В цьому контексті нами розглядається дві гіпотези:

можливо якісний показник, який обрано для позиціонування на даний момент не є ефективним (тобто така характеристика, як «ортопедичність», не є найбільш ефективною для позиціонування даного виду продукції);

можливо якісний показник для групи «дивани» є низькорентабельним (тобто обрана підприємством характеристика для позиціонування є важливою лише для невеликого відсотку споживачів).

В результаті проведеного дослідження виявилось, що деклароване позиціонування компанії «ДАСк-Центр» на меблевому ринку України, як «виробника ортопедичних виробів, що позитивно впливає на здоров'я», співпадає зі сприйняттям споживачів. Так, при опитуванні споживачів на прохання перелічити, які асоціації виникають у них із компанією «ДАСк-Центр» та його продукцією, були отримані наступні відповіді:

«здоров'я» – 18,2%;

«ортопедичність» – 31,7%;

«матрац» – 29,3%;

респондент не дав відповіді на запитання/відповів «не знаю» – 40,1%.

На прохання указати ступінь згоди/незгоди з твердженням «дивани торгової марки «ДАСк-Центр» мають позитивний вплив на здоров'я», 30% респондентів дали відповідь «абсолютно точно», 38% – «досить точно», і лише 3% надали відповідь «абсолютно невірно». Тим не менш, якісний показник «ортопедичність» виявився не найбільш значимим. Тобто виявилось, що компанія «ДАСк-Центр» здебільшого не сприймається споживачами як виробник диванів. Такий висновок підтверджують результати опитування, які були отримані від респондентів на прохання перелічити перші п'ять виробників диванів, що спадають їм на думку. В результаті такого дослідження компанія «ДАСк-Центр» не увійшла до п'ятірки найчастіше згадуваних виробників диванів, і, відсоток респондентів, що згадали дану компанію серед переліку п'яти компаній становить лише 4%.

Водночас ході опитування виявився й інший важливий якісний показник – «зручність сидіння та сну» (88% респондентів високо оцінили такий показник). Окрім цього, при опитуванні споживачів, що мали досвід користування диванами меблевої фабрики «ЛВС», значна частка респондентів (56%) визнали дивани даної фабрики як такі, що не є комфортними, на відміну від аналогічної продукції «ДАСк-Центр» (76% визнали продукцію зручною для сидіння та сну). Таким чином, на основі розглянутої стратегії позиціонування, а також отриманих результатів дослідження, найбільш вдалою позицію для диванів компанії «ДАСк-Центр» є якісний показник – «зручність сидіння та сну». Тож правильно сформована і реалізована відповідним чином маркетингова стратегія є значимим інструментом в подальшому розвитку компанії.

Література:

1. Особенности стратегического маркетинга [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.gd.ru/articles/8843-qqq-16-m10-07-10-2016-strategicheskiy-marketing>
2. Офіційний сайт ООО «ДАСк-Центр» [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://dask-centr.com.ua/>

Магістрант Кулькова О.Д., д.е.н., професор Тараненко І.В.
Університет імені Альфреда Нобеля

АНАЛІЗ МІКРОСЕРЕДОВИЩА ПІДПРИЄМСТВА ЗА МЕТОДИКОЮ М. ПОРТЕРА

Туристичний комплекс є одним із важливих блоків невиробничої сфери та складовою соціальної інфраструктури. Туризм в Україні володіє значним потенціалом. Проблема утримання конкурентних позицій є основною умовою успішного функціонування туристичних компаній на внутрішньому та зовнішньому ринках. Задля досягнення успіху в конкурентній боротьбі потрібний постійний моніторинг ринків туристичних послуг, позицій компаній та їх конкурентів, смаків та уподобань клієнтів, досліджень сильних та слабких сторін власної господарської діяльності. Важливою є здатність та швидка пристосованість до змін ринку. Економічна та фінансова криза негативно позначилася на українському ринку туристичних послуг у 2016–2019 рр., супроводжуючись скороченням як в'їзного, так і виїзного туристичних потоків, тому аналіз зовнішнього середовища є як ніколи актуальним.

ТОВ «Агенція «Ай тревел» – національний туроператор України, який є юридичною особою згідно діючого законодавства та веде свою діяльність з 2010 року. Компанія має 2 офіси, в Києві та Дніпрі [4]. Конкуренція на ринку є для компанії ТОВ «Агенція «Ай тревел» природним стимулом для подальшого розвитку. Найбільшими конкурентами на українському туристичному ринку є такі компанії як: Join Up, GTO, Siesta.

Проаналізуємо туристичний ринок із точки зору дії конкурентних сил з використанням моделі М. Портера (рис. 1).

Бар'єри входження на туристичний ринок ще зовсім недавно були доволі низькими, що спрощувало вхід в даний бізнес для багатьох нових компаній. Деякі обмеження на можливості входу в туристичну галузь були внесені у змінах до Закону України «Про туризм». Наразі варто зазначити фінансове забезпечення в обсягах 20 тис. євро (дана сума являється гарантією компенсації споживачам на випадок банкрутства чи неплатоспроможності туристичної компанії). Проте туроператорам, таким як ТОВ «Агенція «Ай тревел», істотної погрози поява

невеликих компаній не несе, так як напрями та обсяги їхньої діяльності досить обмежені.

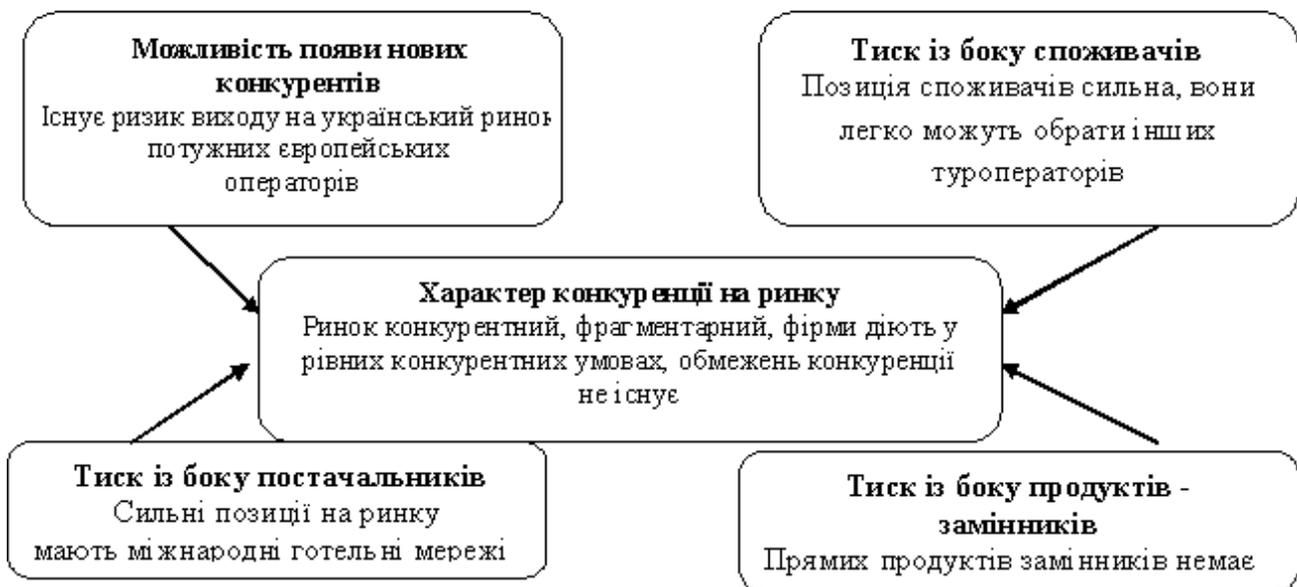


Рис. 1. Модель конкурентних сил М.

Портера для ринку туристичних послуг [1, с. 99]

Що ж до структури галузевої конкуренції, то ринок туризму в Україні є досить фрагментарним. На сьогоднішній день даному ринку нараховується близько 2500 суб'єктів господарювання, котрі можуть займатись туристичною діяльністю.

Тиск з боку постачальників характеризується тим, що ТОВ «Агенція «Ай тревел» диктує вітчизняним готелям свої умови, оскільки багато з них більшу частину свого номерного фонду заповнюють за рахунок замовлень одного або двох туроператорів [2]. Водночас іншою є ситуація з закордонними готелями. Закордонні готелі (мова йдеться про готелі від 4*) є учасниками світового туристичного ринку, і українські туристичні оператори в конкурентній боротьбі за бронювання місць в зазначених готелях повинні змагатися з потужними туристичними операторами світового масштабу і йти на неабиякі поступки закордонним готелям.

Стосовно продуктів-замінників слід зазначити, що для туристичного продукту як таких замінників не існує. Продуктами-замінниками виступають різноманітні напрями туризму.

Беручи до уваги фрагментарність туристичного ринку, позиція споживачів виглядає доволі сильною, так як вони з легкістю можуть змінити продавця туристичних послуг. Також цьому сприяє й те, що багато дрібних туристичних компаній пропонують однакову пропозицію туристичних продуктів приблизно за однією й тією ж ціною, при цьому майже не диференціюють свій туристичний продукт. Проте ТОВ «Агенція «Ай тревел» пропонує багато додаткових послуг до основного туристичного продукту (диференціюючи його) та має репутацію надійного постачальника високоякісних туристичних продуктів, тим самим формуючи у клієнтів лояльність до своєї туристичної компанії [3].

У висновку слід зазначити, що з урахуванням високого рівня конкуренції на туристичному ринку і для успішного протистояння конкурентним силам ТОВ «Агенція «Ай тревел» необхідно розробити таку стратегію, яка захистить компанію від дії конкурентних сил і забезпечить компанії надійне конкурентну перевагу в галузі.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Карамушка М. В. Оцінювання конкурентоспроможності підприємств туристичної галузі в умовах інтеграції економіки України у світовий економічний простір / М. В. Карамушка // Економічний вісник Запорізької державної інженерної академії. - 2016. - Вип. 5(1). - С. 97-102.

2. Шпак М.В. Конкурентні стратегії туристичного підприємства / М. В. Шпак, Л.І. Юрчишина // Східна Європа: економіка, бізнес та управління. - 2017. - Випуск 4 (09) - С. 135-139.

3. Сайт ТОВ «Агенція «Ай тревел» [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.i-travel.com.ua/>

Accounting and auditing

Зейнуллина Д.Н., магистр

Қазтұтынуодағы Қарағанды экономикалық университеті

ӨНІМНІҢ ӨЗІНДІК ҚҰНЫН КАЛЬКУЛЯЦИЯЛАУ ЖӘНЕ ШЫҒЫНДАРДЫ ЕСЕПКЕ АЛУДЫҢ МӘНІ МЕН МАҢЫЗЫ

Калькуляциялау әдісі өнімнің нақты өзіндік құнын есептейтін, және де өнім бірлігіне келетін шығындарды табатын өндірістік есеп жүйесін анықтайды. Өнімнің өзіндік құнын калькуляциялау әдісін таңдау өндіріс технологиясы, оның ұйымдастырылуы, шығарылатын өнімнің ерекшеліктерімен тығыз байланысты. Қазіргі таңда әлемдік бухгалтерлік тәжірибеде өндірістік және басқарушылық есеп сұрақтарына, соған қоса шығындарды жоспарлау және есептеу мен өнімнің өзіндік құнын калькуляциялау әдіснамаларына үлкен мән берілуді. Яғни бұл мәселе көп талқыланып жатыр. Мақалада өзіндік құнының мәні, оны өндіруге қажетті шығындардың құрамы мен жіктелуі, әдістері туралы сипатталған.

Кілтті сөздер: өзіндік құн, калькуляция, шығыстар, жоспар, тауар, өндіріс.

Басқару есебінің маңызды міндеттерінің бірі өнімнің өзіндік құнын калькуляциялау болып табылады. Өнімнің өзіндік құны - тауарды өндіру мен сатуға ақшалай түрде көрсетілген шығындар.

Бұл жұмыстың мақсаты - өнімнің өзіндік құны ұғымдарының ерекшеліктерін дәріптеуде және оны кәсіпорында калькуляциялау болып табылады. Әрбір респектабельді кәсіпорын өнімнің, жұмыстардың немесе қызметтердің жекелеген түрлерінің бірлігін есептеудің белгілі бір жүйесі, яғни өзінің жұмыс істеуіндегі өзіне тән калькуляциясы бар.

Нарықтық экономиканың қазіргі кезеңінде кәсіпорын басқармасы басқару шешімдерін қабылдау үшін фирманың қызметіне үнемі талдау жүргізуі қажет. Осы негізде бұл жұмыста өзіндік құнның мәні егжей-тегжейлі қарастырылады.

Басқару есебінің маңызды міндеттерінің бірі өнімнің өзіндік құнын калькуляциялау болып табылады және онсыз кәсіпорынның табысты жұмыс

істеуі мүмкін емес. Ол шығарылатын өнімді уақытылы жаңартуға және жаңғыртуға және нарық конъюнктурасына сәйкес оның сапасын арттыруға мүмкіндік береді. Ал кәсіпорын жұмысының негізгі көрсеткіштерінің бірі өнімнің өзіндік құны болып табылады. Бірақ жоспарлау осы функцияны орындай алуы үшін ол ғылыми қағидаттар мен әдістерге сәйкес құрылуы тиіс.

Өнімнің (жұмыстардың, қызмет көрсетулердің) өзіндік құны өндіріс процесінде табиғи ресурстарды, шикізатты, материалдарды, отынды, энергияны, негізгі қорларды пайдалануға байланысты шығындардан, сондай-ақ оны өндіру мен өткізуге арналған басқа да шығындардан құралады. Өнімнің өзіндік құны сапалы көрсеткіш болып табылады, онда кәсіпорынның шаруашылық қызметінің нәтижелері, оның жетістіктері және қолда бар резервтер шоғырланған. Өнімнің өзіндік құны төмен болған сайын, соғұрлым еңбек үнемделіп, негізгі қорлар, материалдар, отын жақсы пайдаланылады, өнім өндірісі соғұрлым кәсіпорынға да, бүкіл қоғамға да арзанырақ болады. Осының негізінде бұл тақырып бүгінгі күні өзекті тақырыптардың бірі болып табылады деп айта аламын.

Өнімнің өзіндік құны тек қана маңызды экономикалық санат ғана емес, сонымен қатар сапалы көрсеткіш болып табылады, өйткені ол кәсіпорынның иелігіндегі барлық ресурстарды пайдалану деңгейін сипаттайды.

Экономикалық санат ретінде өнімнің өзіндік құны бірқатар маңызды функцияларды орындайды:

- 1) өнімді шығару мен сатуға арналған барлық шығындарды есепке алу және бақылау;
- 2) кәсіпорын өніміне көтерме бағаны қалыптастыруға және пайда мен рентабельділікті айқындауға арналған база;
- 3) қайта жаңартуға, техникалық қайта жарақтандыруға және жұмыс істеп тұрған кәсіпорынды кеңейтуге нақты инвестицияларды салу орындылығының экономикалық негіздемесі;
- 4) кәсіпорынның оңтайлы мөлшерін анықтау;
- 5) экономикалық негіздеме және кез келген басқару шешімдерін қабылдау және т.б.

Шаруашылық қызметін талдау кезінде экономикалық мазмұны мен өндірістік мақсатына байланысты өзіндік құнның мынадай түрлері ажыратылады:

- өндірістік – өнімді алу және оны сақтау орнына тасымалдауға байланысты барлық шығындар сомасы;
- толық немесе коммерциялық – өнімді өндіруге және сатуға арналған шығындар сомасы;
- жоспарлы - нормативтік деректер негізінде өндіріс көлемін және нақты өнімге арналған шығындарды жоспарлау кезінде есептеледі;
- провизорлық немесе күтілетін - жоспарлы түрлілік, жылдың алғашқы үш тоқсанындағы кәсіпорынның жұмыс қорытындылары бойынша және төртінші тоқсандағы жоспарлы шығындар бойынша есептеледі;
- нақты немесе есептік - өндірістік есеп негізінде шаруашылық қызметтің қорытындыларын шығарғаннан кейінгі шығындар сомасы.

Шығындар түрлері бойынша нақты және жоспарлы өзіндік құнды салыстыру шығыстарды немесе қаражат пен еңбекті үнемдеуді белгілеуге жол береді, болашақта өнімнің өзіндік құнын төмендету жөніндегі іс-шараларды белгілеуге мүмкіндік береді.

Нарықтық экономика жағдайында өнімнің өзіндік құнының рөлі мен мәні кәсіпорын үшін күрт өседі. Экономикалық және әлеуметтік тұрғыдан кәсіпорын үшін өнімнің өзіндік құнының мәні келесіден тұрады:

- кәсіпорынның иелігінде қалатын пайданың ұлғаюында, демек, тек қарапайым ғана емес, сондай-ақ кеңейтілген ұдайы өндіріс мүмкіндігінің пайда болуында;
- қызметкерлерді материалдық ынталандыру және кәсіпорын ұжымының көптеген әлеуметтік мәселелерін шешу үшін үлкен мүмкіндіктерді арттыруда;
- кәсіпорынның қаржылық жай-күйін жақсартуда және банкроттық тәуекел дәрежесін төмендетуде;
- өз өніміне сату бағасын төмендету мүмкіндігіне, бұл өнімнің бәсекеге қабілеттілігін айтарлықтай арттыруға және сату көлемін арттыруға мүмкіндік береді;
- акционерлік қоғамдарда өнімнің өзіндік құнын төмендетуде, бұл дивидендтерді төлеу және олардың ставкасын арттыру үшін жақсы алғышарттар болып табылады;
- басқарушылық және инвестициялық шешімдер қабылдауда басты элемент ретінде қарастырылады

Барлық айтылғандардан, өнімнің өзіндік құнын төмендету мәселесі әрдайым кәсіпорындарда басты назарда болуы тиіс деген өте маңызды қорытынды туындайды.

Өзіндік құнды есептеу келесі факторлар әсерінен өзгереді:

өнімнің дайын болу деңгейі мен оны өткізумен байланысты жиынтық, тауарлық, тиелген және өткізілеген өнімдердің өзіндік құнын анықтайды;

өнімнің санына сәйкес – өнімнің бірглігінің өзіндік құны, барлық шығарылған өнімнің өзіндік құны;

ағымдағы шығындардың калькуляциялау объектісінің өзіндік құнына қосу толықтығына сәйкес – толық нақты өзіндік құн және қысқартылған зіндік құн; өзіндік құнды құрастыру жеделдігіне сәйкес – нақты, нормативтік, жоспарлы; шығындарды есептеу орталығына сәйкес.

Осыған орай есеп теориясы мен тәжірибесінде өзіндік құнның бір түрлі түсінгі жоқ, сондықтан қай көрсеткіш жайлы сөз қозғалғанын анықтап отыру қажет.

Экономикалық элементтер бойынша шығындарды топтастыру қаржылық есептің объектісі саналады, өнімді өндіруге не жұмсалғанын, жалпы шығын сомасында кейбір элементтердің ара салмағы қанша екенін көрсетеді. Ол ағымдағы өндіріс пен айналым ұсталымдарының құрылымын анықтауға және талдауға мүмкіндік береді. Мұндай талдау жасау үшін белгілі бір элементтің жалпы шығын сомасында салыстырмалы көлемін есептеу қажет.

Жеке өнім түрлерінің өзіндік құнын есептеу үшін өндірістік кәсіпорындар калькуляция баптары бойынша шығындар топтамасын қолданады.

Өнімнің (жұмыстың, қызметтің) өзіндік құнын калькуляциялау – бұл өнім бірлігіне кеткен шығын шамасын есептеу саналады.

Калькуляциялау – бұл өнім, жұмыс және көрсетілетін қызмет бірліктерінің өзіндік құнын есептеу. Ол кәсіпорынның қызметіне жедел басшылық жасау үшін өте маңызды, өйткені ішкі резервтерді уақытылы ашуға және өнімнің өзіндік құнын одан әрі түсіндіруге, оның бәсекеге қабілеттілігін арттыруға мүмкіндік береді. Сонымен қатар, калькуляция өнімнің өзіндік құнын жоспарлау үшін қолданылады. Нарықтағы сұранысты есепке ала отырып, өнімге, жұмысқа және көрсетілетін қызметке негізді баға белгілеуде қолданылады.

«Калькуляция» сөзі (лат. «calculatio» - есептеу) қазақ тілінде XIX ғасырдың екінші жартысында пайда болды және өзіндік құнның есептелуін білдіреді.

Калькуляция бухгалтерлік есеп әдісінің элементі ретінде әрдайым болған жоқ және оның пайда болуы қоғамның өндірістік күштерінің дамуымен тікелей байланысты. Бухгалтерлік есеп пайда болған кезде, тауар-ақша және несие қатынастары қалыптасқанда, жұмыс құрылысы жағдайында бухгалтерлік есеп қарапайым схема – «кіріс-шығыс» бойынша жүргізілді.

Кейінірек, Италияда көпес серіктестіктері пайда бола бастағанда және пайда жеке көпестер арасында салынған капиталға пропорционалды түрде бөлінуі керек кезде қос жазба пайда болды.

Калькуляцияның пайда болуы мануфактуралық өндірістің пайда болуымен байланысты. Қоғамның өндіргіш күштерін, өндірістің тәсілін қалыптастыру калькуляциялау әдістері мен тәсілдерін жетілдірді. Калькуляцияның неғұрлым қарқынды дамуы тауарлардың рентабельділігін бағалау құралы ретінде, бәсекені еңсеру тәсілі ретінде өнеркәсіптік өндіріс жағдайында пайда болды.

Калькуляция жүйесі - бұл өнімнің өзіндік құнын экономикалық есептеу жүйесі, ол өнімді өндіру мен сатуға арналған шығындарды есепке алудың қорытынды кезеңі болып табылатын өндірісті басқару кезіндегі маңызды басқару процесі.

Калькуляция өнімнің бір өлшемін өндіруге, жұмыстардың бір өлшемін орындауға, қызметтердің бір өлшемін көрсетуге жұмсалған шығынның, шығыстың есебі, яғни өнімнің (жұмыстың, көрсетілетін қызметтің) өзіндік құнын айқындау тәсілі. Мұнда жұмсалған шығын калькуляция нысандары, баптары бойынша топтастырылады.

Калькуляция сізге келесі мүмкіндіктерді береді:

- 1) Өнімнің нақты түрлерін өндіру процесінде алынған өзіндік құнның қалыптасуын зерттеу;
- 2) Шығындардың нақты мәнін жоспарлы мәндермен салыстыру;
- 3) Кәсіпорынның өнімнің нақты түріне арналған шығындарын бәсекелестердің ұқсас өнімге арналған шығындармен салыстыру;
- 4) Өнімнің әрбір түріне негізделген бағаларды қалыптастыру (өндіріс пен сатуға арналған нақты шығындарды, өнімнің тұтыну құнын және т.б. есепке алу);
- 5) Өнімнің жаңа түрлерін өндіру және сұранысты және т. б. пайдаланбайтын өнімді өндіруден шығару туралы негізделген шешімдер қабылдауға.

Калькуляциялау объектісі өнімнің жекелеген түрлері (орындалған жұмыстар, көрсетілген қызметтер), оның нәтижесінде кәсіпорынның өндірістік қызметінің

есептелетін өзіндік құны болып табылады. Белгілі бір модельдер мен модификацияларды өндіретін көп бейінді өндірістерде бұйымдардың біртекті топтары калькуляция объектісі болып табылады.

Калькуляциялық бірліктер - бұл калькуляция объектісінің физикалық қасиеттерін сипаттайтын бірліктер; натуралды бірліктерде (дана, тонна, метр және т.б., шартты-натуралды бірліктерде (мысалы, сыйымдылығы 0,33 литр банкалар), уақыт бірліктерінде (сағат, машина сағаты және т. б.); жұмыс бірліктерінде (мысалы, тасымалданған жүктің 1 тоннасы) көрсетіледі.

Шартты-натуралды бірліктер аралық өнімді калькуляциялау кезінде қолданылады. Калькуляциялау үшін көптеген калькуляциялық бірліктерден негізгі бір өлшеуіш қолданылады.

Калькуляция өнімнің бірлігі өзіндік құнын есептеу әдісін көрсетеді. Бухгалтерлік есеп элементінің бірі болып, ол басқа элементтермен, біріншіден, шоттармен тығыз байланысады.

Калькуляцияда өндіріс шығындары ақша қаражаттары түрінде белгілі бір өнімді шығару мен өткізуде жалпыланады.

Калькуляцияның негізгі міндеттері:

- 1) калькуляция объектілерін белгілеудің экономикалық негіздемесі - бұл өзіндік құн есептелетін кәсіпорынның өндірістік қызметі нәтижесінде өнімнің (орындалған жұмыстардың, көрсетілген қызметтердің) жекелеген түрлерін шығару;
- 2) өндіріске арналған шығындарды нақты және экономикалық негізделген есепке алу;
- 3) өндірілген өнімнің (орындалған жұмыстардың, көрсетілген қызметтердің) көлемін, сапасын есепке алу;
- 4) ресурстарды (материалдық, еңбек және т. б.) пайдалануды, өндіріске қызмет көрсету мен басқаруға арналған белгіленген шығыстар сметаларының сақталуын бақылау;
- 5) өнімнің өзіндік құнын төмендету бойынша кәсіпорынның құрылымдық бөлімшесі қызметінің нәтижелерін анықтау;
- 6) өнімнің өзіндік құнын төмендету резервтерін анықтау;
- 7) көрсеткіштер бойынша жоспардың орындалуын бағалау және оның динамикасы;

8) өндірістің және өнімнің жекелеген түрлерінің рентабельділігін анықтау.

Өзінің арнайы қажеттіліктеріне сәйкес баптар номенклатурасын әр кәсіпорын өзі анықтайды. Олардың шамалы тізімі өнімнің өзіндік құнын есептеу және калькуляциялау салалық нұсқаулығына сәйкес анықталған.

Калькуляция баптары бойынша шығындарды жіктеу өнім бірлігінің өзіндік құнын анықтауға, шығындарды ассортименттік топтар бойынша бөлуге, әрбір жұмыс түрі, өндірістік бөлімшелер, басқару аппараты бойынша шығыстар көлемін белгілеуге, шығындарды төмендету резервтерін анықтауға мүмкіндік береді. Шығындарды топтастырудың калькуляциялық принципі біздің елде және шетелде бухгалтерлік есеп шоттарының жоспарын құру негізінде жатыр.

Өндірістің күрделенуінің, әртараптандырудың, өзіндік құн құрылымының өзгеруінің қазіргі жағдайларында неғұрлым объективті және шынайы нәтижелер әкелетін есептік-калькуляциялық жүйеге артықшылық беру қажет. Кәсіпорын шығындары онда неғұрлым басқарылады, олардың төмендеуінің ең пәрменді тетіктерін анықтау мүмкіндігі пайда болады.

Қолданылған әдебиеттер тізімі:

1. Апчерч А. Управленческий учет: принципы и практика: Пер.с англ./ Под ред Я.В.Соколова, И.А.Смирновой- М.: Финансы и статистика, 2002.
2. Друри К. Управленческий и производственный учет / Пер с англ. Учебник- М.:ЮНИТИ-ДАНА,2007
3. Назарова В.Л., ЖапбахановаМ.С., Фурсов Д.А., Фурсова С.Д. Басқару есебі: Оқулық –Алматы: Экономика,2005
4. Хонгрэн Ч.Т., Фостер Дж. Бухгалтерский учет: управленческий аспект: пер с англ, под ред. Я.В.Соколова М: Финансы и статистика, 2005.
- 5.Мадиева К.С. Басқару есебі. – Қарағанды 2009.

Михалків Алла Анатоліївна

*кандидат економічних наук, доцент кафедри обліку, аналізу і аудиту
Чернівецького національного університету імені Юрія Федьковича, Україна*

Кулик Марко Олегович

*магістр Чернівецького національного університету імені Юрія Федьковича,
Україна*

ДОСВІД АДАПТАЦІЇ МІЖНАРОДНИХ СТАНДАРТІВ ФІНАНСОВОЇ ЗВІТНОСТІ В НІМЕЧЧИНІ

Із глобалізацією міжнародних фінансових ринків європейські корпорації позитивно сприйняли ідею прийняття так званого «есперанто» для фінансової звітності. Прийняття ЄС Міжнародних стандартів фінансової звітності - одна з найбільших подій в історії фінансової звітності, яка зробила МСБО найпоширенішою моделлю фінансової звітності у світі. Для України МСБО – це, безумно, можливість ефективно конкурувати за міжнародні фонди та підвищити ефективність міжнародних ринків капіталу.

Мета дослідження полягає у вивченні наслідків прийняття фінансової звітності МСБО в європейських країнах задля того, аби оцінити можливі переваги та недоліки, з якими стикнеться українська фінансова система. Беручи до уваги німецький досвід як приклад раннього прийняття МСБО та враховуючи, що в Україні корпорації, котрі перераховуються, зобов'язані запровадити МСБО у своїх консолідованих звітах, то ціллю дослідження є оцінка основних фінансових наслідків від першого застосування МСБО щодо німецьких компаній (ефекти МСБО), вивчити очікуваний вплив на українські корпорації щодо прийняття МСБО [3].

Задля цього пропонуємо розглянути реалії, зареєстровані у 2012 році університетом Тампере, щодо упровадження МСБО в німецьких компаніях:

Переваги МСБО:

1) Спілкування з інвесторами за кордоном є однією з ключових переваг, які дає МСБО, що й підкреслює тенденцію компаній використовувати МСБО, які прагнуть працювати транснаціонально.

2) Подання заявки на фінансування в банку полегшується при використанні МСБО у фінансових звітах. Причиною цього є те, що МСБО вимагають більш детальних та якісних звітів від малих та середніх компаній, ніж німецькі принципи правильного обліку та вимоги Німецького комерційного кодексу. Це природно полегшує банкам судити про надійність та фінансовий стан компаній, які подають заявки на фінансування.

3) Зниження вартості фінансової звітності через узгодженість операцій за кордоном. Причиною цього може бути те, що, маючи офіси в декількох країнах, для компанії дуже важливо знати, яким є фінансовий стан цих підрозділів за кордоном. Щоб можна було порівняти ці цифри, звіти потрібно готувати за єдиними стандартами, оскільки в іншому випадку звіти потрібно буде згодом уніфікувати, що створюватиме додаткові витрати для компанії [2].

Недоліки МСБО:

1) Вартість підготовки фінансової звітності зріс після впровадження МСБО. Складні стандарти вимагають навчання персоналу та більше робочого часу, витраченого на фактичні звіти.

2) Старі звіти також потребують перегляду, що означає додатковий обсяг роботи для компанії, що, природно, також збільшує реальні витрати на прийняття МСБО.

3) Навчання, необхідне для того, щоб персонал почав користуватися МСБО, сприймається як недолік для компанії [2].

Вищезгадана інформація надає нам вдосталь підстав продовжувати вивчення досвіду адаптації Міжнародних стандартів бухгалтерського обліку Німеччини. Згадані переваги впровадження МСБО повинні вмотивувати українські компанії поволі переходити на міжнародні стандарти, а також підкреслити для уряду України ймовірні недоліки, задля розробки збалансованої адаптації українського законодавства під реалію МСБО.

Варто відзначити, що МСБО – це не тільки методи і підходи до обліку та звітності, а й певною мірою відбиток ідеології, демократичності суспільства, здатність його інститутів адаптувати норми цивілізованих відносин [1]. Дане твердження тільки підкреслює актуальність впровадження Міжнародних стандартів бухгалтерського обліку, адже такий крок міг би суттєво вплинути на

систему цінностей, які повинні наблизити українське суспільство до вступу до Європейського Союзу.

Таким чином, враховуючи сказане вище, можна підсумувати, що адаптування фінансової звітності до положень, принципів та вимог МСФЗ здійснюється з метою виходу на світові ринки. На сьогоднішній день МСФЗ є ефективним інструментом європейської інтеграції та частиною сталого економічного розвитку для України. Більша прозорість і відкритість фінансової звітності показує реальний фінансовий стан суб'єктів господарювання та дає чітке уявлення про його інвестиційну привабливість.

Список використаних джерел

1. Адамчук Н. Адаптація фінансової звітності українських підприємств до міжнародних стандартів / А. Адамчук // Студент. наук. вісник. – 2010. – Вип. 1(2). Т. 1. Економ. науки. – С. 3–8
2. Daniela Ullrich. The Usage of IFRS in Finland and Germany: Bachelor's thesis / Daniela Ullrich // Tampere University of Applied Sciences. - 2012 – С. 22-23
3. Hung Mingyi. Financial Statement Effects of Adopting International Accounting Standards: The Case of Germany/ Hung Mingyi. // University of Southern California. – 2004. – С. 2-3.

докторант Жупышева А.О.

Евразийский Национальный Университет им. Л.Н.Гумилева, Казахстан

СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ ПРОЦЕДУРЫ ПРОВЕДЕНИЯ ЭКОЛОГИЧЕСКОГО АУДИТА В РЕСПУБЛИКЕ КАЗАХСТАН В РАМКАХ КОНЦЕПЦИИ УСТОЙЧИВОГО РАЗВИТИЯ

Следует отметить, что на современном этапе рыночной экономики нашей страны, когда происходит интенсивный рост промышленности, одной из актуальных проблем становится вопрос воздействия деятельности промышленных предприятий на окружающую среду, а также эффективное использование природных ресурсов. Поэтому, с ростом экологических проблем и сокращением запасов природных ресурсов, возрастает интерес к правильному проведению природоохранных мероприятий на предприятиях, деятельность которых связана с воздействием на окружающую среду.

Таким образом, возникла необходимость проведения на предприятиях, чья деятельность связана с воздействием на окружающую среду, процедуры проведения экологического аудита.

Экономическая оценка природных ресурсов – это денежное выражение народнохозяйственной ценности естественных благ, определяемой путем измерения эффективности их воспроизводства. Применение оценки ресурсов обусловлено необходимостью учета влияния природного фактора на повышение эффективности общественного производства, совершенствование его структуры, стимулирование восстановления, рационального использования и охраны природных ресурсов, ограниченных как во времени, так и в пространстве.

Экономическая оценка природных ресурсов выполняет две основные функции: учетную (природные ресурсы как национальное богатство, фактор экономии общественного труда, особый производственный фонд); стимулирующую (плата за эксплуатацию разнокачественных природных ресурсов, их наличие, плата за изъятие природного ресурса из хозяйственного оборота или возмещение ущерба за его нерациональное использование и т.д.).

Функции экономической оценки природных ресурсов тесно взаимосвязаны между собой и в целом ориентируют хозяйственный механизм на рациональное природопользование.

Ограниченность запасов многих природных ресурсов, а также их нерациональное использование, ставит актуальной проблемой повышения эффективности их использования путем проведения правильного экологического аудита [1].

В настоящее время в экономической науке Республики Казахстан отсутствует целостная и общепринятая концепция, раскрывающая теоретические и методические основы экологического аудита в эффективности использования природных ресурсов, ее разработка находится лишь в начальной стадии. При разработке методологической базы наша страна опирается на опыт развитых стран.

С этой точки зрения, государственный (обязательный) экологический аудит, как один из видов экологического аудита – это независимая, комплексная, документированная оценка воздействия и прогнозирования экологических последствий деятельности хозяйствующих субъектов, установление соответствия вида деятельности требованиям действующего экологического кодекса, а также другим нормативно-правовым актам в области охраны окружающей среды, оценка эффективности природоохранной деятельности [2].

Для проведения экологического аудита эффективности использования природных ресурсов необходимо изучить критерии данного вида аудита.

В зарубежной практике в области экологического аудита применяются следующие показатели государственного экологического аудита, который входит в состав комплексного аудита эффективности [3]:

Общая характеристика состояния окружающей среды;

Особенности состояния здоровья населения в связи с влиянием факторов среды обитания;

Нормативно-правовая основа и организационная структура охраны окружающей среды;

Показатели и критерии эффективности охраны окружающей среды;

Риски охраны окружающей среды;

Мероприятия, осуществляемые в сфере охраны окружающей среды.

Для успешного функционирования любой экономики необходимо системно осуществлять рациональное природопользование, с учетом комплекса факторов: экологических, экономических и социальных факторов [4]. Здесь необходимо особо отметить *Концепцию устойчивого развития* - модель развития цивилизации, которая исходит из необходимости соблюдения баланса между решением социальных, экономических проблем и сохранением окружающей среды. Так, учитывая опыт развитых стран, а также Концепцию Устойчивого Развития критерии эффективности природохозяйственной деятельности классифицируются на три основные группы: экономические, социальные экологические (рис.1).



Рисунок.1 Критерии эффективности природохозяйственной деятельности

**Рисунок составлен автором*

Из рисунка 1 можно увидеть, что экономические критерии рациональности и эффективности состоят из стабильности, рентабельности, продуктивности; социальные критерии рациональности и эффективности состоят из численности населения, заболеваемости, продолжительности жизни; экологические критерии рациональности и эффективности состоят из загрязнения атмосферного воздуха, воды и почв.

Экономические критерии применяются для оценки результатов производственной деятельности на определенный период в динамике, для сопоставления уровня эффективности по предприятиям, отраслям,

межотраслевым комплексам, а также по районам, областям и страны в целом. Основным показателем экономической эффективности является рентабельность.

Экологические критерии применяются для оценки риска загрязнения компонентов окружающей среды: атмосферного воздуха, воды и почв.

Социальные критерии применяются для оценки динамики численности, заболеваемости, продолжительности жизни населения в зависимости от роста производственной деятельности и загрязнения компонентов окружающей среды. В настоящее время в Казахстане при проведении экологического аудита учитываются лишь экологические показатели, тогда как социальные и экономические показатели остаются не рассмотренными.

Таким образом, в РК процесс экологического аудита в современных условиях хозяйствования требует комплексного и глубокого научного обоснования с применением показателей, объединенных в группы или системы, объективно отражающих конкретную ситуацию и существующие условия производства.

Литература:

1. Боташева З.Р. Экологический аудит как форма стимулирования природосбережения // Экологический вестник Ростовского государственного Университета. – 2007, Том 5.-№2. – С. 56-59.
2. Чхутнашвили Л.В. Экологический аудит в системе государственного экологического надзора // Теория учетно-контрольных и аналитических процессов. – 2015.-№6. – С. 58-63.
3. Теория государственного аудита. – Астана: Счетный комитет по контролю за исполнением республиканского бюджета, 2018. – 328 стр.
4. Sangita P.I. Environmental auditing: its benefits and counterance // International Journal of science innovation and discoveries. – 2012. – Volume 2. -№5. – С. 152-156.

Даулетбаева А.Т.

*Университет «Narxoz», докторантура DBA «Деловое администрирование»,
Казахстан, г.Алматы*

ОСНОВНЫЕ МОДЕЛИ И МЕТОДЫ ИССЛЕДОВАНИЯ УПРАВЛЕНИЯ ТРУДОВЫМИ СПОРАМИ В ОРГАНИЗАЦИЯХ

Под трудовыми спорами подразумевают значительные различия интересов и нормативов поведения сотрудников, которые могут быть как в скрытом, так и явном виде.

В кризисной организации большая часть образуемых трудовых споров принимает вид межличностных, но, оценка их предпосылок отражает, что в основании трудовых споров заложены, разумеется, недочеты в обеспечении трудового процесса.

Трудовой спор - стандартный способ решения спорных вопросов в интересах, целевых установках и взглядах, формирующих в социальном итоге взаимодействия, заключающийся в спорной ситуации участников этого взаимодействия и в обычном плане сопровождающийся неблагоприятными эмоциями, выходящими за пределы положений и норм.

Трудовые споры выстраивают все имеющиеся сферы жизни общества, весь комплекс общественных отношений. Трудовой спор в основном является важнейшей формой обусловленного контакта, если его оппонентами являются отдельные индивиды, разного рода социальные группы, направления и организации. Однако конфликтная обусловленность допускает конфронтацию между сторонами, то есть действия столкновения двух сторон.

По своему внутреннему содержанию имеется два типа трудового спора:

1) Рациональные трудовые споры - это такие споры, которые определяют сферу эффективного сотрудничества, классификации ресурсов и последующего развития управленческой или социальной структуры. Также данные трудовые споры типичны и для области культуры, когда люди освобождаются от старых верований, учений и предрассудков.

2) Эмоциональные трудовые споры - при данном типе забывается первоначальная предпосылка спора, и противостояние участников часто всего переходит с предпосылок на личность.

Основная модель исследования управления трудовыми спорами в организациях представлена на рисунке 1.

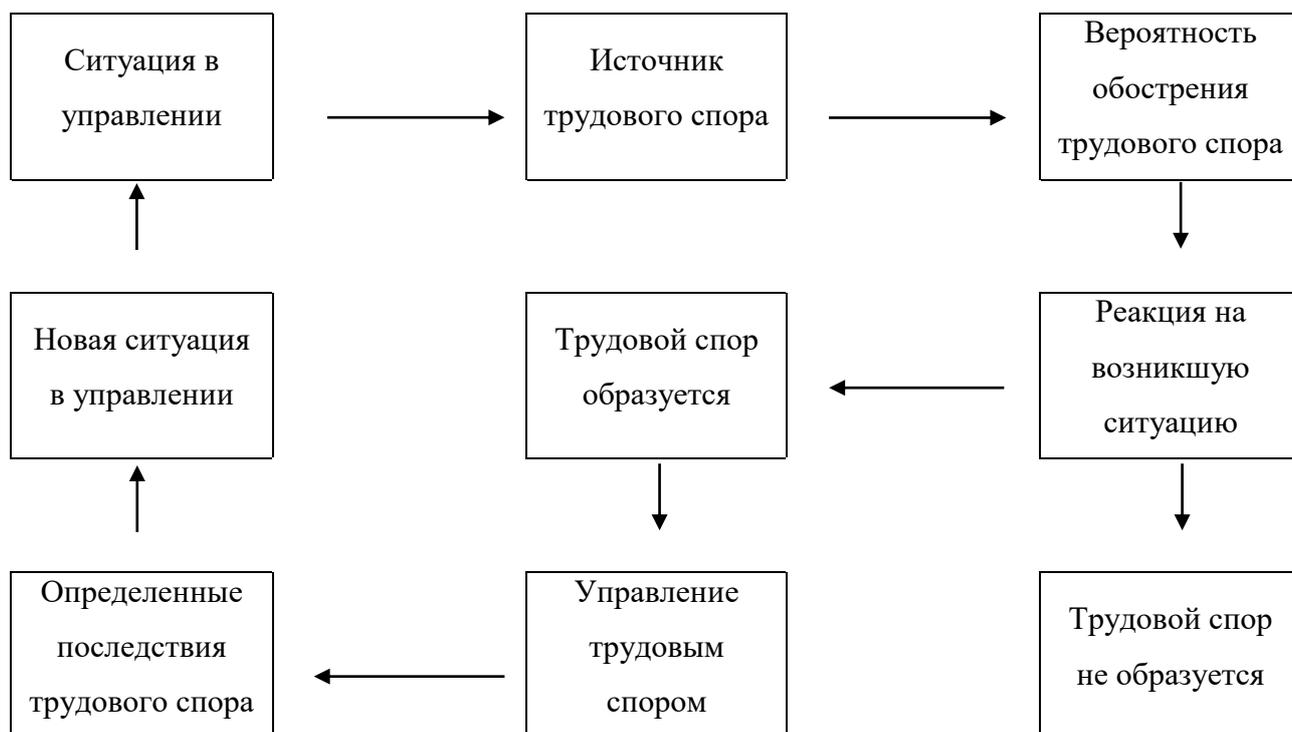


Рисунок – 1 Основная модель исследования управления трудовыми спорами в организациях

Примечание: составлено автором

Управление трудовым спором не во всех ситуациях подразумевает избегание, сокращение либо устранение трудового спора. Оно включает формирование результативных стратегий по устранению дисфункций трудового спора и повышению конструктивных функций трудового спора, для того чтобы повысить обучение и увеличить результативность предприятия.

Различные исследования по устранению трудового спора выявляют определенную взаимосвязь между стратегиями управления трудовым спором, обучением на предприятия и рациональностью деятельности.

В управлении трудовым спором отличают объективное основание и субъективный аспект механизма управления.

Объективное основание управления образует причина (источник) трудового спора и его степень, сила. Предпосылки, которые могут образовывать трудовые споры, могут иметь разнообразный характер. Степень, сила трудового спора могут обладать некоторыми качественными значениями - от минимального до максимального.

При небольшом уровне трудового спора отличия в точках зрения сторон могут быть незначительными для утверждения отдельных мер. Но данные трудовые споры могут и часто уменьшать интенсивность коммуникаций и результативность совместной деятельности. Поэтому можно констатировать дисфункциональные последствия минимального уровня трудового спора.

При среднем уровне трудового спора, который обусловлен объективными предпосылками, деятельность всех сторон должна быть наиболее интенсивной.

Модели исследования управления трудовым спором и соответствии/несоответствии их ситуациям представлены в таблице 1.

Таблица 1 – Модели исследования управления трудовым спором и соответствии/несоответствии их ситуациям

Модели управления трудовым спором	События, которые соответствуют модели управления спором	События, которые соответствуют модели управления спором
Интегрирование	1. Совокупные проблемы. 2. Синтез идей является необходимым, чтобы приходит к наилучшим решениям.	1. Простая цель либо проблема. 2. Необходимо незамедлительное

	<p>3. Является необходимым обязательство от иных сторон для эффективной реализации.</p> <p>4. Ресурсы, которые имеют разные стороны, необходимы для решения их единых проблем.</p>	<p>решение.</p> <p>3. Иные субъекты не переживают за результаты.</p> <p>4. Иные субъекты не имеют навыки проблемно-направленного подхода.</p>
Доминирование	<p>1. Тривиальная проблематика.</p> <p>2. Необходимы срочные решения.</p> <p>3. Выполняется неэффективная стратегия действий.</p> <p>4. Необходимость решить проблему с ассертивными работниками.</p> <p>5. Нерациональное решение иной стороны может нанести ущерб.</p>	<p>1. Совокупная проблематика.</p> <p>2. Предмет трудового спора не считается существенным.</p> <p>3. Стороны имеют равноправные силы.</p> <p>4. Нет необходимости утверждения оперативного решения.</p>
Уклонение	<p>1. Фиксируется тривиальная проблематика.</p> <p>2. Возможны дисфункциональные результаты от столкновения с иной стороной, которые будут превышать выгоды от устранения трудового спора.</p> <p>3. Необходимо время на обдумывание и переговоры.</p>	<p>1. Предмет спора является значимым для участников трудового спора.</p> <p>2. Утверждение решения заложено в ответственности сторон трудового спора.</p> <p>3. Субъекты не желают уступать; предмет спора должен разрешаться.</p>
Компромисс	<p>1. Целевые установки сторон являются взаимоисключаемыми.</p> <p>2. Стороны имеют равноправные силы.</p> <p>3. Консенсус не может достигаться.</p> <p>4. Модель доминирования не эффективна.</p>	<p>Проблематика преимущественно совокупная, необходим проблемно-направленный подход.</p>

Таким образом, можно сделать следующий вывод, что в современное время существует достаточно много методик управления трудовым спором на

предприятия, что обуславливает необходимость применения руководством в совокупности определенные методики разрешения спорных ситуаций.

Список литературы

1. Сергиенко О.В., Патласов О.Ю. Стратегии коммерческих организаций в предкризисных и кризисных ситуациях // Вестник СибАДИ. – 2015. – №4(44). – С. 170-179.
2. Свердлина, Е.Б. Экономический анализ: практикум для студентов экономического факультета [Текст] / Е.Б. Свердлина, Н.Б. Сайбитина. - Омск: Омский государственный университет им. Ф.М. Достоевского, 2015.- 164 с.
3. Рыбакова А.А., Лясковская Е.А. Управление кадровым потенциалом строительной организации. [Электронный ресурс] // Электронный научно-практический журнал «Экономика и менеджмент инновационных технологий». <http://ekonomika.snauka.ru/2016/06/11653> № 6 (57) Июнь 2016
4. Романов, Б.А. Анализ экономики и управления предприятиями: учебно-практическое пособие [Текст] / Б.А. Романов.- М.: Дашков и К, 2016.- 248 с.
5. Леонов Н.И. Основы конфликтологии [Текст]: Учеб. пособие/ Н.И. Леонов. — Ижевск, 2019.-418 с.

CONTENTS

ECONOMIC SCIENCE

The economy of the enterprise

Сталович Н.С., Савченко Ю.В. ВЛИЯНИЕ СКОРОСТИ ОБСЛУЖИВАНИЯ НА КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТЬ ПРЕДПРИЯТИЯ ГОРОДСКОГО ПАССАЖИРСКОГО ТРАНСПОРТА..... 3

Туракулова Л.Р., Исахметова А.Н., Койбагарова С.Т. СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ МЕТОДОВ СТИМУЛИРОВАНИЯ ИННОВАЦИОННОЙ АКТИВНОСТИ КАЗАХСТАНА 6

Сарсенова А.Е., Ералиева А. МАЛОЕ ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСТВО КАК ФАКТОР УСТОЙЧИВОГО ЭКОНОМИЧЕСКОГО РАЗВИТИЯ..... 12

Regional economy

Сарсенова А.Е., Лолохаев Т. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ КОМПЛЕКСНОЙ СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТЬЮ ТОВАРОВ В РЕГИОНЕ 19

Сарсенова А.Е., Таумбекова Л. РЕГИОНАЛЬНЫЕ СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКИЕ ФАКТОРЫ РАЗВИТИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО ПОТЕНЦИАЛА..... 26

Куатбеков Ж.А., Мырзахметова Ж. РОЛЬ НАЦИОНАЛЬНЫХ ПРОЕКТОВ В ПОВЫШЕНИИ КАЧЕСТВА ЖИЗНИ НАСЕЛЕНИЯ..... 32

Economic theory

Сарсенова А.Е., Саттай А. УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ ИННОВАЦИОННОГО ПРОЕКТА И ЕГО РАЗВИТИЕМ..... 37

Government regulation of the economy

Сарсенова А.Е., Акпанова К. ГОСУДАРСТВЕННОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ МАЛОГО БИЗНЕСА..... 44

Сарсенова А.Е., Бурханов Д. ГОСУДАРСТВЕННО-ЧАСТНОЕ ПАРТНЕРСТВО: СОВРЕМЕННЫЕ ПОДХОДЫ 52

Banks and the banking system

Шомшекова Б.К., Кыдырбаева Э.О. ҚАЗАҚСТАН РЕСПУБЛИКАСЫНДАҒЫ БАНКТИҢ ДЕПОЗИТТИК САЯСАТЫН ДАМУДА КЕЗДЕСЕТІН МӘСЕЛЕЛЕР 58

Foreign economic activity

Залесский Б. Л. ВЕЛИКИЙ КАМЕНЬ КАК МАГНИТ ДЛЯ ИННОВАЦИЙ..... 67

Залесский Б.Л. ВИТЕБСКАЯ ОБЛАСТЬ: ЕВРОПЕЙСКИЙ ВЕКТОР СОТРУДНИЧЕСТВА	70
Залесский Б.Л. ИНОСТРАННЫЕ ИНВЕСТИЦИИ КАК ФАКТОР РАЗВИТИЯ ЭКСПОРТА	73
Financial relations	
Тулেকбаев А.С. СУЩНОСТЬ И СОДЕРЖАНИЕ БЮДЖЕТНОГО УПРАВЛЕНИЯ НА ПРЕДПРИЯТИИ	76
Щебликіна І.О., Щебликіна З.В. ПРОБЛЕМИ УПРАВЛІННЯ ФІНАНСОВИМ ПОТЕНЦІАЛОМ ПІДПРИЄМСТВА	81
Human resources management	
Каралидзе Г.В. ВЗАИМОСВЯЗЬ СИСТЕМЫ ОЦЕНКИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ РАБОТНИКОВ И ЭФФЕКТИВНОСТИ СТРАТЕГИЧЕСКОГО РАЗВИТИЯ	84
Marketing and management	
Мажаренко К.П., Ткач О.Ю. ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ІНВЕСТИЦІЙНО-ІННОВАЦІЙНОГО РОЗВИТКУ ВІТЧИЗНЯНИХ МАШИНОБУДІВНИХ ПІДПРИЄМСТВ	90
Ionitsoy Y. CLUSTER ORGANIZATION OF PRODUCTION IN THE SYSTEM OF INCREASING THE COMPETITIVENESS OF AGRICULTURAL GOODS IN UKRAINE ..	93
Бауржан А. АУТСОРСИНГОВАЯ БИЗНЕС-МОДЕЛЬ КАК ФАКТОР ПОВЫШЕНИЯ КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ	97
Феденько А.С. TIME MANAGAMENT IN A PANDEMIC	102
Шевченко В.М., Єгорова Н.П. РОЛЬ МАРКЕТИНГОВОЇ СТРАТЕГІЇ В РОЗВИТКУ ПІДПРИЄМСТВА.....	105
Кулькова О.Д., Тараненко І.В. АНАЛІЗ МІКРОСЕРЕДОВИЩА ПІДПРИЄМСТВА ЗА МЕТОДИКОЮ М. ПОРТЕРА.....	108
Accounting and auditing	
Диана Зейнуллина ӨНІМНІҢ ӨЗІНДІК ҚҰНЫН КАЛЬКУЛЯЦИЯЛАУ ЖӘНЕ ШЫҒЫНДАРДЫ ЕСЕПКЕ АЛУДЫҢ МӘНІ МЕН МАҢЫЗЫ.....	111
Кулик М. О. ДОСВІД АДАПТАЦІЇ МІЖНАРОДНИХ СТАНДАРТИВ ФІНАНСОВОЇ ЗВІТНОСТІ В НІМЕЧЧИНІ.....	118

Жупышева А.О. СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ ПРОЦЕДУРЫ ПРОВЕДЕНИЯ ЭКОЛОГИЧЕСКОГО АУДИТА В РЕСПУБЛИКЕ КАЗАХСТАН В РАМКАХ КОНЦЕПЦИИ УСТОЙЧИВОГО РАЗВИТИЯ	121
Даулетбаева А.Т. ОСНОВНЫЕ МОДЕЛИ И МЕТОДЫ ИССЛЕДОВАНИЯ УПРАВЛЕНИЯ ТРУДОВЫМИ СПОРАМИ В ОРГАНИЗАЦИЯХ	125
CONTENTS.....	130

- *282795*
- *283094*
- *283150*
- *283149*
- *283152*
- *283153*
- *283151*
- *283147*
- *283148*
- *282655*
- *283035*
- *283090*
- *283106*
- *281934*
- *283043*
- *283105*
- *282692*
- *282759*
- *282979*
- *283011*
- *283159*
- *283169*
- *282980*
- *283064*
- *283075*
- *283099*