

74.58
Н-34

**«АРАҚАШЫҚТЫҚ ПЕН КРЕДИТТІК
ОҚЫТУ ТЕХНОЛОГИЯСЫ НЕГІЗІНДЕГІ
ҮЗІЛССІЗ КӘСІБИ БІЛІМ» АТТЫ ТАҚЫРЫПТА
РЕСПУБЛИКАЛЫҚ ҒЫЛЫМИ-ПРАКТИКАЛЫҚ
КОНФЕРЕНЦИЯСЫ**

(II томда)



**РЕСПУБЛИКАНСКАЯ НАУЧНО-
ПРАКТИЧЕСКАЯ КОНФЕРЕНЦИЯ
«НЕПРЕРЫВНОЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ
ОБРАЗОВАНИЕ В УСЛОВИЯХ
ДИСТАНЦИОННОЙ И КРЕДИТНОЙ
ТЕХНОЛОГИЙ ОБУЧЕНИЯ»**

(II том)

Караганда 2008

ҚАЗАҚСТАН РЕСПУБЛИКАСЫНЫҢ БІЛІМ ЖӘНЕ ҒЫЛЫМ МИНИСТРЛІГІ
АСТАНА ҚАЛАСЫНЫҢ БІЛІМ ДЕПАРТАМЕНТІ
ҚАЗАҚСТАН-РЕСЕЙ УНИВЕРСИТЕТІ
А.З.МОЛДАХМЕТОВ АТЫНДАҒЫ ГУМАНИТАРЛЫҚ ЛИЦЕЙ
ҚАЗІРГІ ЗАМАН ГУМАНИТАРЛЫҚ КОЛЛЕДЖІ

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РЕСПУБЛИКИ КАЗАХСТАН
ДЕПАРТАМЕНТ ОБРАЗОВАНИЯ Г. АСТАНЫ
КАЗАХСТАНСКО-РОССИЙСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ
ГУМАНИТАРНЫЙ ЛИЦЕЙ ИМЕНИ А. З. МУЛДАХМЕТОВА
СОВРЕМЕННЫЙ ГУМАНИТАРНЫЙ КОЛЛЕДЖ

**«Арақашықтық пен кредиттік оқыту технологиясы негізіндегі
үзіліссіз кәсіби білім» атты тақырыпта ғылыми-практикалық
конференция.**

(II томда)

**Научно-практическая конференция «Непрерывное
профессиональное образование в условиях дистанционной и
кредитной технологий обучения»**

(II том)

ижев №6912

Қазақстан Республикасы Астана қаласы Қазіргі заман Гуманитарлық колледжі Шығыс № _____ « _____ » _____ 200 _____ ж.

ББК 74.58

Н 34

Н 34 Научно-практическая конференция «Непрерывное профессиональное образование в условиях дистанционной и кредитной технологий обучения».- 2 том. Материалы Республиканской научно-практической конференции. Караганда. Издательско-полиграфический центр Казахстанско-Российского университета, 2008.- 488 стр.

ISBN 9965-762-37-6

В сборнике нашли отражение материалы Республиканской научно-практической конференции «Непрерывное профессиональное образование в условиях дистанционной и кредитной технологий обучения», посвященной памяти А.З. Мулдахметова.

Важное место в докладах уделено научно-теоретическому и практическому опыту реализации идеи непрерывного профессионального образования, современному состоянию его учебно-методического обеспечения, изучению психолого-педагогических основ внедрения технологий дистанционного обучения в Республике Казахстан.

ББК 74.58

Рецензенты: Джакупов С.М. – доктор психологических наук, профессор, заведующий кафедрой «педагогической и этнической психологии» Казахского Национального университета им. Аль-Фараби.

Шаханова Г.А. – кандидат физико-математических наук, заведующая кафедрой «Информатики и прикладной математики» Казахстанско-Российского университета.

Н $\frac{4309000000}{00(05)-08}$

ISBN 9965-762-37-6

© Казахстанско-Российский университет, 2008



Оглавление

Нормативно-инструктивное обеспечение непрерывного профессионального образования с использованием технологий кредитного и дистанционного обучения в системе «Лицей-Колледж-Вуз».

Научно-практические и психолого-педагогические проблемы профессионального ориентирования обучающихся на уровне среднего общего и среднего профессионального образования.

Организационно-административные и учебно-методические проблемы подготовки специалистов в системе непрерывного профессионального образования в структуре «Лицей-Колледж-Вуз», в том числе с использованием технологий кредитного и дистанционного обучения.

Состояние, стратегия и приоритетные направления использования кредитной и дистанционной технологий обучения в процессе непрерывной профессиональной подготовки специалистов.

Экономика и менеджмент: теория и практика

Анопьянова А.О., Утева М.К., Капасова Г.С. Модели менеджмента: Японская, Американская, Английская. Применение их элементов на практике менеджмента предприятий г.Астаны.....	7
Горчева А. Д. Личность менеджера-лидера в современном предприятии.....	15
Егоренко Ю.В. Проблемы налоговой системы РК.....	19
Абауова Г.М. Проблемы развития лизинговых отношений в Республике Казахстан.....	22
Шаяхметова Н.М., Сагинаева Г.Б. Методы авторегрессионных моделей на примере рисков при финансовых инвестициях.....	26
Азылканова С.А. Основные тенденции развития системы образования в Казахстане в современных условиях.....	30
Сейткасымова К.Б., Абауова Г.М. Особенности организации налоговой службы.....	33
Бирекпаева Г.К. Управление персоналом в коммерческом банке.....	37
Кияшева Н.К. Проблемы развития предпринимательства в Республике Казахстан.....	42
Балабекова Ж.Б. Рыночная структура экономики в РК.....	46
Асанов Н. Қазақстан Республикасының ұлттық экологиялық проблемалары.....	51
Заборский В.В. Основные пути совершенствования бюджетной политики в Республике Казахстан.....	55
Кусатаев С.К. Научное обеспечение земельных преобразований.....	59
Нурмагамбетова А.И. Конкуренция и конкурентоспособность как экономическая категория.....	63
Саркеева О.Ю. Научная постановка задачи по изучению проблемы развития кооперативных (коллективных) форм хозяйствования в Республике Казахстан.....	67
Шаяхметова Н., Кобка Ю.В. Статистико-экономический анализ развития малого бизнеса в Республике Казахстан.....	72
Батаргалиева О.А., Макашева Г.С. Рынок ценных бумаг.....	84
Кияшева Н.К., Дуйсенова З. А. Государственный бюджет Казахстана: проблемы формирования и использования.....	89
Хашиева Л., Бирекпаева Г. К. Кадровый менеджмент: от управления персоналом - к управлению человеческими ресурсами.....	93
Муканова А., Бирекпаева Г.К. Основы менеджмента и принципы управления.....	97
Жүнісханова Д.С., Нурмағамбетова С. Қазақстан және Дүниежүзілік сауда ұйымы.....	101
Бекбенбетова Б., Сауранбаев Е.С. Оценка эффективности труда в условиях рынка.....	104

Проблемы лингвистики и межкультурной коммуникации

Гущина Г., Исаева С.А. The currency of Kazakhstan	107
Калиева К. К., Давлетова С. Е. Межнациональные различия невербальной коммуникации	110
Жумабаева А.Ш. Языковая ситуация в Германии (на примере англицизмов в немецком языке).....	114
Коштура О. И. Причины и виды смысловых трансформаций текста при переводе поэтических текстов.....	118
Мажит З.М., Данько М.В. Функционально-стилистическая и экспрессивно-стилистическая классификация лексики бизнеса	123
Кустубаева Б.С. Ролевая игра как один из способов развития навыков межкультурной коммуникации на занятиях по иностранному языку	127
Ргизбаева М.Е. Возможности использования газетного текста при изучении языка и культуры.....	132
Тлеумуратова С.Ж. Технология работы с аутентичными текстами, содержащими интеркультурный компонент	138
Койшибаева М., Булка И.И. The role of women in Kazakhstan The actuality of subject	142
Горчева О. Ю. Лингвокультурологический подход к описанию лексической Семантики	148
Исаева С.А. Развитие у обучающихся иноязычных способностей к устной речи посредством опорных схем	153
Акишева А.Т. Коммуникативное поведение языковой личности в дискурсе виртуальности.....	158
Еренбург А.А., Мамашева А.К. Межкультурная коммуникация и обучение английскому дискурсу	162
Мамашева А.К. Выявление национально-культурной специфики фразеологизмов: современные подходы	168
Скиндинова А. С. Мультимедийные технологии в обучении иностранным языкам	174
Назмутдинова С.А. Применение компьютерной технологии в изучении иностранного языка	180
Бисимова С.Г. Лингвистические трудности смыслового восприятия иноязычной речи на слух и способы контроля уровней понимания	183
Каратаева Т., Булка И.И. Young people's problems	190
Ергалиева Ж.Н. Межкультурная коммуникация в поликультурном обществе.....	193
Машинец В.В. Особенности электронной переписки.....	199
Давлетова С.Е. Влияние лингвострановедческого материала на мотивацию изучения иностранных языков	203
Искакова Б.С., Кульпеисова Г.Е. Etymological analysis of doublets of English language	210
Рыскулова А.Ш. Использование видео на уроках английского языка	213
Тлеумуратова С.Ж. Технология работы с аутентичными текстами, содержащими интеркультурный компонент	219
Бегалин М., Исаева С.А. Code of conduct	223
Булка И.И. Формирование профессиональной компетенции на уроках английского языка	227
Аубакирова Д., Булка И.И. The role of English language in our life.....	231
Бужумова Д. The tax systems	233

История и современные проблемы психологической науки

Рахметова Г.С., Уразалина Д. Диагностика психологической готовности к школе.....	328
Чернова Е.Л., Дмитриева Т.М. Адаптация студентов к учебной деятельности в ВУЗе.....	241
Барабанова Е.И. Особенности социально-педагогической адаптации психологов к условиям школьного учреждения.....	244
Аналбекова К.Т. Обзор и анализ самоактуализации как показателя удовлетворенности и неудовлетворенности выбранной профессией.....	249
Бухачева Е.А. Мониторинг развития личности обучающегося старших классов лица.....	253
Столяренко Т.С. Психологические критерии эффективности рекламы в политических PR компаниях.....	258
Изакова А.Т., Бухачева Е. Диагностика и учет в работе психолога жизненных перспектив личности.....	263
Валиева А.Б. Некоторые современные аспекты изучения проблемы адаптации личности.....	272
Штыкель Е.Э. Гипертимные и экзальтивные акцентуации характера и их связь с самочувствием, активностью и настроением.....	277
Березнева-Раевская С.А. Изучение психологических особенностей кризисов зрелого возраста у женщин 26-28 и 35-37 лет.....	282
Хамитова А.К. Образ ВИЧ - инфицированного человека глазами современной молодежи.....	286
Бухарова А.Б., Хамитова А.К. Изучение особенностей самооценки детей подросткового возраста в аспекте межличностных отношений.....	289
Жантекеев С.Қ., Абдықалықова М.Н. Кәсіпқойлық іс-әрекеттегі тұлғалық мағыналардың, құндылықтардың, мағынақұрушы мотивтердің ролі.....	295
Яковлева Е. В. Полоролевые стереотипы в руководстве.....	300
Дзекунова Л.В. Психологический портрет студента современного вуза с дистанционной системой обучения.....	310
Дзекунова Л.В. Личностные детерминанты профессиональной успешности управленцев.....	319
Яковлева Е. В. Феноменология межличностных отношений.....	325
Шахова Е. Проблемы практикующего психолога в современной психологии.....	333
Ищенко В. Компьютеризация, последствия ее влияния на человека.....	335
Солдатова С. Агрессивное поведение человека.....	343
Махаева Г.А. Проблема компетентностного подхода в сфере высшего профессионального образования.....	346
Дзекунова Л.В., Махметова А.Б. Основные мотивы выбора профессии среди студентов направления «Психология».....	351
Тулегенова К.Е. Нормальные трудности подросткового возраста.....	355
Заркешев Э.Г., Изакова А.Т., Демеубаев С.М., Жантикеев С.К. Использование новых технологий в работе института практической психологии Казахстанско-Российского университета.....	358
Заркешев Э.Г., Изакова А.Т., Демеубаев С.М., Валиева А.Б. Психологическая и хронобиологическая характеристика функционального состояния спортсменов гиревиков.....	363
Мұсабекова С.Ж., Хамитова Ә.А. Адамның санасы - адамзат қоғамының қатынастарын бейнелейтін сезімдер жүйесі.....	366
Боранбаева Г.К. Особенности самооценки в младшем школьном возрасте.....	370

Информационные технологии в науке, образовании и технике

Ждан О.Е. Важнейшие принципы создания скриптовой базы для современного WEB-ресурса.....	374
Нурсапа А., Аубакирова Т.С. Дистанционное обучение: идеи, технологии, проблемы и перспективы.....	378
Брестель А.В., Жубаева А.С. Методы и средства удаленного доступа	384
Мергенбаева А., Джалгаспаев Э.Ж. Модульная технология в преподавании физического воспитания.....	387
Шаханова Г.А. О природе сил инерции	394
Муравьев М., Шаханова Г.А. Сети АТМ и их возможности.....	398
Джалгаспаев Э.Ж., Аубакирова Т.С. Компьютерные технологии в физической культуре.....	401
Сорокин Е. А., Жубаева А.С. Анализ и оценка методов коммутации и маршрутизации пакетов в сетях.....	407
Кан В., Баймуханбетова Г.Х. Технические возможности Flash Macromedia	411
Жидебаев А.Б., Шаханова Г.А. О проверке качества педагогических тестов	415
Садвакасова А.К., Чельдибаева Г. Актуальность непрерывного образования в условиях дистанционного обучения	419
Голикова Н., Шаханова Г.А. Технология Flash и ее возможности	423
Бикжанова З.А. Математическая модель структуры ударной волны в газозвесах.....	427
Костарева Е. И. Защита компьютерной информации	432
Садвакасова А.К. Проблемы преподавания профессионального русского языка в рамках использования дистанционного обучения.....	437
Антонов М.А. Использование современных информационных технологий в системе образования Казахстана.....	440
Гузик Е., Шаханова Г.А. Поиск информации в Интернет.....	442
Кирюхина Л. В. Внедрение новых информационных технологий в обучении биологии.....	447
Гущина Г., Храмов Г.И. Вода.....	452

Современные творческие направления в развитии дизайна

Сагинтаева С. А. Особенности композиционного практикума в макетном методе.....	462
Байбосынова А.Д. Формирование средств рекламной деятельности в России в 17-18х веках	466
Жанмурзина Д. Д. Техника «Холодный батик» и его виды.....	470
Исина Н.К. Техника ниточного дизайна. Изонить	474
Садирмеков А. Е. Цветовое оформление интерьера и его эстетическое и эргономическое значение для человека	479
Жангабулова Ж. Б. Формы рекламной деятельности в западноевропейском средневековье	482
Шадетқызы С. Қолданбалы қол өнер түрлері	486

Анопьянова А.,

Утева М.

**Студенты колледжа экономики, технологии и
стандартизации пищевых производств,
научный руководитель Капасова Г.С.**

г.Астана

**МОДЕЛИ МЕНЕДЖМЕНТА: ЯПОНСКАЯ, АМЕРИКАНСКАЯ,
АНГЛИЙСКАЯ.
ПРИМЕНЕНИЕ ИХ ЭЛЕМЕНТОВ НА ПРАКТИКЕ МЕНЕДЖМЕНТА
ПРЕДПРИЯТИЙ Г.АСТАНЫ**

Выделяют два вида моделей менеджмента: японскую и американскую.

Японская модель менеджмента формировалась под влиянием двух факторов:

1. Творческое освоение зарубежного опыта в области организации и управления;
2. Последовательное сохранение национальных традиций.

Японская система менеджмента признана наиболее эффективной во всем мире и главная причина ее успеха – умение работать с людьми.

Япония первой в мире стала развивать современный менеджмент с «человеческим лицом», привлекая всех работников к деятельности предприятий и фирм, к изготовлению качественной продукции с низкими издержками. В бедной естественными ресурсами стране традиционно культивируется принцип: «наше богатство – человеческие ресурсы», в соответствии с которым создаются условия для наиболее эффективного использования этих ресурсов.

В последние годы во всем мире возрастает интерес к японским формам и методам управления, т.к. быстрое успешное развитие экономики этой страны позволило ей занять лидирующее положение в мире. Япония является крупнейшим в мире производителем легковых автомобилей; доминирует в производстве почти всех категорий массовых полупроводниковых микросхем; признана самой конкурентоспособной страной в мире; занимает лидирующие позиции в обеспечении грамотности, социальной политики, качество жизни. Эти и другие успехи во многом обусловлены высоким уровнем менеджмента, основателями которого были: Мацусита, Курата, Исизака, Хонда, Морита, Ибука и др.

Японская система управления развивалась частично под влиянием местных традиций, частично – вследствие американской оккупации после

второй мировой войны, частично – как реакция на необходимость борьбы с бедностью и разрухой после войны.

На процесс формирования японского менеджмента оказали влияние американские идеи управления. Так, важнейшая идея японского менеджмента о том, что работающий по найму должен всю жизнь трудиться в одной фирме, имеет американское происхождение, но в Японии эта идея дает огромный эффект.

Японский менеджмент постоянно использует наиболее полезные концепции управления западных стран, их методы и технику, приспособлявая их к своим национальным особенностям, сохраняя и усиливая тем самым свои ценности и способствуя установлению особого стиля мышления и методов, присущих только японским менеджерам.

Японская модель менеджмента основывается на философии «мы все – одна семья», поэтому самая важная задача японских менеджеров – установить нормальные отношения с работниками, сформировать понимание того, что рабочие и менеджеры одна семья. Компании, которым удалось это сделать, достигли наибольшего успеха. Опросы работников фирмы SONY показали, что 75-85% опрошенных считают себя одной «командой», усиленные совместные действия которые принесут всем ее членам пользу.

Японцы называют организацию «ути», что означает «дом, семья», и убеждены, что можно изменить мировоззрение, разводиться, менять фамилию и имя – невозможно лишь изменить фирме.

Практика показывает, что работники, длительное время работающие вместе, создают атмосферу самомотивации и самостимулирования. Управление при этом носит в основном рекомендательный характер – в этих условиях не следует слишком четко определять круг обязанностей каждого, потому что каждый готов делать то, что необходимо.

В любом коллективе существует чёткая и всем понятная цель, которая сплачивает персонал фирмы в коллектив единомышленников, настроенных на решение центральной задачи, достижение цели, которой подчинено всё.

Каждый японский служащий весьма тесно отождествляет себя с фирмой, в которой работает, и убеждён в собственной значимости и незаменимости для своей компании. Не случайно для японцев слово «профессия» отождествляется с работой, а практически обозначает организацию (фирму), где они работают: японский работник в ответ на вопрос о его занятии называет компанию, где он работает.

Японская система управления стремится усилить отождествление работника с фирмой, доводя его до степени жертвенности во имя интересов фирмы: служащие японских компаний редко пользуются днём отдыха или выходным днём, безоговорочно выполняют сверхсрочную работу, не используют полностью оплачиваемый отпуск, полагая, что в противном случае они будут демонстрировать недостаточную преданность компании.

Связанный различными обязательствами по отношению к фирме и учитывая разнообразные материальные стимулы, сотрудник не может оставить компанию, не потеряв основной части привилегий, или снизить интенсивность труда из опасения быть обойденными другими, переведёнными на менее престижную работу и т.д.

В результате на японских фирмах почти не наблюдается текучести кадров и, судя по статистике, на 1000 рабочих автомобилестроительной промышленности приходится всего 25 дней прогулов (в США – 343 дня, т.е. в 14 раз больше).

Постоянно внушая каждому работнику, что его личное благополучие зависит от результатов деятельности фирмы, используя материальные и духовные стимулы, в том числе не малые выплаты работникам на социальные цели, японский менеджмент добивается высокой интенсивности и производительности труда.

Для понимания японского менеджмента важно рассмотреть поведение японцев в группе. Эти правила меняются по мере перехода индивида из одной группы в другую (семья, школа, вуз, микрогруппы, организации, в которой он работает).

Выполнить «долг чести» индивид может, лишь занимая свое, строго определённое место (что соответствует конфуцианскому принципу «каждому - свое место») и, проявляя лояльность по отношению к группе, то есть, подчиняя своё поведение общественным целям. Соответственно и поведение индивида оценивается не абстрактными критериями добра и зла, а его вкладом в групповую деятельность, его полезностью для группы.

Групповые традиции наложили отпечаток на поведение японцев в группе и вне нее. Поведение их вне группы характеризуется замкнутостью и не желанием контактировать, но в своей группе, в среде установившихся отношений и связей японец готов помочь любому. По данным опросов 70% японцев считают себя обязанными принимать близкое участие в делах друзей (в США 45% жителей, в Англии 36%, в ФРГ 31%, во Франции 12%, а в России 6%).

Главным принципом группы является «не высовывайся, то есть будь как остальные». Группа сама может признать чей-то приоритет, но работник не должен прилагать к этому усилий. Рост трудовых показателей необходим,

Но если кто-то из группы добился более высоких результатов – это считается достижением группы.

Важной составной частью японского менеджмента является система пожизненного или долгосрочного (найма и трудового стажа). Продвижение по службе в Японии, прежде всего, зависит от возраста и стажа, а потом уже учитываются все остальные качества. Служащие, перешедшие в другую компанию, лишается трудового стажа и начинает все с начала. Рабочий,

меняющий место работы, дискриминируется в отношении оплаты труда, льгот, пенсии; их рассматривают как людей второго сорта.

Важным методом укрепления связей служащих с руководством и фирмой в целом является поощрением интенсивного общения друг с другом, которое выражается в различных формах. Например, ежедневно, кроме субботы и воскресенья, весь персонал начинает день с физической зарядки и пения гимна своей фирмы. После этого все работники фирмы независимо от их положения декламируют заповеди, вывешенные на стенах и посвященные в основном упорному и добросовестному труду, повиновению, исполнительности, скромности, проявления благодарности.

В японских фирмах ежегодно отмечается “день основания компании“, что дает возможность руководству фирм проводить в жизнь идею “общности интересов” предпринимателей и работников.

Нормой деятельности для японского менеджера является каждодневное присутствие на производстве, постоянное общение с людьми, решение все возникающих проблем на месте, систематические беседы с рабочими и специалистами о путях дальнейшего совершенствования производства, повышение эффективности хозяйствования. На все жалобы со стороны служащих, как правило, следует немедленная реакция руководства.

Мастера цехов каждое утро дают задание работникам, зачитывают сводку о результатах вчерашней работы и интересуются самочувствием работников, зная, что если рабочий болен или обеспокоен чем-то, он не сможет хорошо работать.

Управляющим в Японии, даже директору завода, не предоставляется отдельного кабинета – вместе со своими сослуживцами они размещаются в одном большом открытом зале без перегородок, оснащенный простой и самой необходимой мебелью. Это должно напоминать служащим о том, что они прилагают совместные усилия к достижению компанией успеха.

Привилегии в зависимости от ранга или класса отсутствуют, в том числе и привилегии пользования отдельными столовыми. Менеджеры фирмы SONY одеты в такие же синие куртки без отличий, как и остальные рабочие. Во время спада производства им в первую очередь снижают заработную плату. Все это дает огромный экономический и нравственный эффект, т.к. рабочие чувствуют свою связь с управляющими и корпорацией.

Японский менеджмент используют и определённый порядок найма, продвижение и обучение служащих. При приеме на работу выпускников средних школ и университетов поощряется созданием рабочих династий, то есть прием на работу детей и близких родственников кадровых работников. Широко практикуется наем по рекомендации кого-либо из сотрудников фирмы, который несет ответственность за свою рекомендацию. Статистические данные свидетельствуют о том, что число принятых на работу по рекомендации в компаниях составляют примерно 45%.

Своеобразен и порядок ротации на японских фирмах. В отличие от США, где человек может всю свою жизнь может проработать мастером, если это удовлетворяет его и компанию, в Японии считают, что длительное пребывание работником в одной должности приводит к потере его интереса к работе, снижению уровня ответственности. По этому трудовая ротация является нормой и часто совмещается с продвижением по службе.

Частота ротации зависит от ряда обстоятельств (возраст, стаж, специальность) и может колебаться от 4-7 лет. В результате каждый служащий приобретает 5-6 специальностей, и становится профессионалом широкого профиля. Во многих случаях это решает проблему взаимозаменяемости.

В первую очередь по службе должны продвигаться люди, обладающими такими качествами, как честность, порядочность, скромность и трудолюбие.

Отбор кандидатов в управляющий состав обычно производится из числа работников компании; При этом преследуются несколько целей: во - первых, найти человека, детально знающего специфику производства; во вторых, усилить преданность работника фирме и сохранить стаж его работы.

Что касается обучения работников, то обычно под этим подразумевается повышение их квалификации без отрыва от производства, на рабочих местах.

Для повышения теоретического образования своих служащих японские корпорации направляют их в учебные центры, на семинары, например в учебные заведения США.

Японский менеджмент характеризуется и особенностями фирмы, размера и содержания оплаты труда. Заработная плата определяется, прежде всего, показателями трудового стажа и результатами труда. Крупные японские корпорации предоставляют работникам множество дополнительных льгот: надбавки на содержание семьи, оплата проезда к месту работы, медицинского обслуживания, соц. Страхования и др. выплаты на социальные нужды. Зарплата управленческого персонала компании редко более чем в 7-8 раз превышает только что поступившего на предприятия ученика.

На фирмах Японии применяется целая система нематериального (морального) стимулирования хороших работников: продвижения по службе; выдача премий, ценных подарков; выдача авторских свидетельств; проведение специальных заседаний на которых отмечается высококачественная деятельность сотрудника; предоставления льгот на покупку акций предприятия; оплачиваемые поездки на предприятия заказчика (в том числе и в другие страны); публикация специальных статей во внутрифирменном издании (прессе); организация загородной поездки для работников с семьями за счет фирмы; организация совместных обедов

работников с руководством фирмы; специально отведённые места для парковки машин и т.п.

Специфика японского менеджмента, учитывающего психологию людей и их социальный статус и позволившего добиться не обычных успехов в промышленности, способствовала совершенствованию традиционных методов управления кадрами в других странах с развитой экономикой.

Американская модель менеджмента утрачивает лидирующее положение в мире, а в последнее время начинает приобретать отдельные черты японской модели.

Во многом особенности этой модели обусловлены национальными особенностями американцев: способностью бороться до конца, утверждать свое превосходство и жизненность. Они подчеркивают свою исключительность, «богоизбранность», стремятся добиваться быстрого и большого успеха. Большое внимание уделяют своему делу. Для них характерна борьба за лидерство. До последнего времени в Америке доминировал единоличный стиль управления, на фирмах наблюдалась жесткая дисциплина и беспрекословное подчинение при чисто внешней демократичности.

Сравнительная таблица моделей менеджмента

	японская	американская
Доминирующие качества делового человека	Умение работать в «команде», ориентация на коллектив, отказ от выпячивания собственного «Я», нежелание рисковать.	Отказ от индивидуализма, переход к коллективным формам. Стремление к продуманному риску.
Критерии к продвижению по службе	Жизненный опыт, хорошее знание производства. Медленное должностное продвижение.	Высокая квалификация, способность к обучению. Перемещение в должности происходит быстро.
Профессиональная компетентность	Специалисты широкого профиля, специальные требования и формы повышения квалификации: обязательная переподготовка; ротация места работы (должности); письменные отчеты о работе.	Тенденция перехода от узкой специализации к овладению несколькими смежными специальностями. Традиционные формы обучения и повышения квалификации.
Процесс принятия решений	Снизу вверх, принятие решения по принципу консенсуса; решение принимается долго, реализуется быстро.	Сверху вниз, индивидуальность принятия решения менеджером; принимаются быстро, реализуются медленно.
Отношение работников к фирме и работе	Пожизненный найм, переход в другую фирму считается неэтичным поступком. Главные мотивы поведения сотрудников характеризуются социально-психологическими факторами (чувством принадлежности к коллективу и др.).	Краткосрочный найм, частая смена работы в зависимости от материальных благ. Главный мотив — экономические факторы (деньги).
Характер проведения инноваций	Эволюционным путем.	Революционным путем.
Форма деловых отношений	Личные контакты на основе взаимного доверия.	Контракты.

Американская и английская системы менеджмента

Англия	США
1. способность делегировать власть	развитость ума
2. коммуникабельность	честность
3. доступность	логичность
4. умение слушать	техниковооруженность
5. авторитетность	широта познаний
6. компетентность	перспективность
7. техниковооруженность	коммуникабельность
8. честность	цельность характера
9. твердость	лидерство
10. заинтересованность в людях	способность делегировать власть
11. позитивность	ораторские способности
12. решительность	умение принимать решение
13. чувство юмора	твердость
14. широта способностей	умение сосредотачиваться
15. продуктивность	умение воспитывать
16. дружелюбие	чувство юмора
17. прилежание	умение слушать
18. общительность	желание слушать
19. знание специальности	объективность
20. отсутствие болтливости	организаторские способности

В современное время на предприятиях г.Астаны практикуется применение элементов японской, американской моделей менеджмента, таких как: «умение работать в команде», «дорожить честью фирмы», работа на результат, достижение поставленных целей, создание команды единомышленников, принятие решения по принципу консенсуса, каждодневное присутствие на производстве, постоянное общение с людьми, решение все возникающих проблем на месте, систематические беседы с рабочими и специалистами о путях дальнейшего совершенствования производства, повышение эффективности хозяйствования.

ЛИЧНОСТЬ МЕНЕДЖЕРА-ЛИДЕРА В СОВРЕМЕННОМ ПРЕДПРИЯТИИ

В современной экономике особое место принадлежит сознательной деятельности людей труда: рабочих, служащих, специалистов и менеджеров всех уровней. В этих условиях обеспечение заинтересованности работника в труде оказывается, с одной стороны, исключительно сложной, а с другой – едва не главной задачей – особенно для крупных предприятий, имеющих давнюю историю и спецификацию традиций. Использование лидерских качеств менеджеров организаций сегодня – важнейшая область управленческой деятельности. Задачей этой области менеджмента является повышение эффективности производства за счет всестороннего развития и разумного применения лидерских способностей человека, повышение уровня его квалификации, компетентности, ответственности инициативы.

Проблема лидерства более 40 лет активно изучается в различных странах. В справочном пособии по теории лидерства, выпущенном в 1981 году, уже содержались сведения о более чем 5000 независимых исследований в этой области, но до настоящего времени не сформулированы только не общепризнанные критерии, на основе которых можно выделить лидеров среди остальных членов группы или организации, но и критерии, позволяющие разграничить эффективных и неэффективных лидеров¹.

Исследователи определяют лидерство в соответствии с собственными представлениями о нем, и исходя из того, что их больше всего интересует в этом феномене. Стогдилл (Stogdill, 1974) отмечал, что определений лидерства столько же, сколько людей, которые пытались этим явлением заниматься.

Лидерство, как и управление, является до некоторой степени искусством. Возможно, именно по этой причине исследователям не удалось разработать или обосновать какую-либо простую теорию. Разделяя ситуационный подход к лидерству, можно предполагать, что при соответствующей подготовке руководители смогут научиться выбирать стиль, сообразный ситуации. В некоторых ситуациях руководители могут добиться эффективности своей работы, структурируя задачи, планируя и организуя задачи и роли, проявляя заботу и оказывая поддержку. В других ситуациях руководитель может посчитать более правильным оказывать влияние, разрешая подчиненным в какой-то степени участвовать в принятии решений, а не структурировать условия осуществления работы. Со временем те же самые руководители сочтут необходимым сменить стиль, сообразуясь с изменением

¹ Зуб А. Т., Смирнов С. Г. Лидерство в менеджменте. М.: Воскресенье.: 2001 г. – с.322.

характера задачи, с возникающими перед подчиненными проблемами, давлением со стороны высшего руководства и многими другими факторами, характерными для организации.

В основе лидерства лежат отношения доминирования и подчинения, влияния и следования в системе межличностных отношений в группе. Лидерство является одним из важных механизмов реализации власти в группе и, пожалуй, самым эффективным. В практике управления лидерство – это способность эффективно использовать все имеющиеся источники власти для превращения созданного для других видения в реальность. Лидеры используют власть как средство в достижении целей группы или организации. Если лидеры достигают цели, то власть как средство используется ими для ускорения этого достижения.

Проблемы лидерства являются ключевыми для достижения организационной эффективности. Лидерство как тип отношений управления отлично от собственно управления и строится больше на отношениях типа «лидер — последователи», чем «начальник — подчиненный».

Ранние традиционные концепции предлагали определять эффективное лидерство на основе либо качеств лидера, либо образцов его поведения. Ситуационность в этих случаях во внимание не принималась. Эти концепции в конечном счете утонули в бесконечном множестве выявленных качеств и образцов поведения, так и не создав завершенной теории. Подходы, основанные на ситуационности лидерства, предлагали объяснять эффективность лидерства через влияние внешних факторов, не принимая при этом во внимание лидера как личность. Новые концепции попытались объединить преимущества и достижения как традиционного, так и ситуационного подходов. Новые подходы концентрируются на способности лидера создать новое видение решения проблемы и, используя свою харизму, вдохновить последователей и вызвать у них энтузиазм к осуществлению действий по достижению цели².

Так, концепция атрибутивного лидерства (причинно-следственный подход к изучению лидерства) исходит из того, что выводы лидера в равной мере, как и поведение последователей, обусловлены реакцией лидера на поведение последних. При этом лидер, с одной стороны, стремится определить причины плохой работы, а с другой - формирует свое поведение в зависимости от того, что, по его мнению, является причиной плохой работы.

Концепция харизматического лидерства является продолжением концепции атрибутивного лидерства и основывается на комбинации специфических лидерских качеств (харизмы) и поведения лидера (моделирование роли, создание образа, упрощение целей, упор на большие ожидания, проявление доверительности и инспирирование у последователей импульса к действиям).

² Полднев К. Формирование и развитие карьеры // Служба кадров.- 2006.- № 4. - С. 52.

Концепция преобразующего, реформаторского лидерства (лидерства для изменений) имеет много общего с харизматическим лидерством, но трактуется существенно иначе. Лидер-реформатор мотивирует последователей путем повышения уровня их сознательности в восприятии важности и ценности поставленной цели, предоставления им возможности совместить свои личные интересы с общей целью, создания атмосферы доверительности и убеждения последователей в необходимости саморазвития. Лидер-реформатор - это преобразователь, а не спаситель, он проявляет творчество, а не кудесничество, за ним стоят реалии, а не мифы, он ведет последователей от результата к результату, а не от обещания к обещанию, он ориентирует людей на труд, а не на дивиденды, его цель - не изменить мир, а измениться в мире через развитие. Модель наиболее пригодна для творческого решения проблем в кризисной ситуации (при наличии у лидера и последователей соответствующего поведения).

Гибкий подход к руководству вытекает из различных ситуационных моделей. Чтобы точно оценить ситуацию, руководитель должен хорошо представлять способности подчиненных и свои собственные, природу задачи, потребности, полномочия и качество информации. Руководитель должен всегда быть готовым к переоценке суждений и, если необходимо, соответствующему изменению стиля руководства³.

Многие руководители стремятся к продвижению на должности с большей ответственностью. Руководитель, который выбрал определенный стиль лидерства и строго его придерживается, поскольку этот стиль хорошо зарекомендовал себя в прошлом, может оказаться неспособным осуществлять эффективное руководство в другой ситуации на более высоком посту, где все его непосредственные подчиненные ориентированы на достижения.

Часто такая ситуация возникает, если руководитель переводится из подразделения с высоко структурированными задачами в подразделение с неструктурированными, творческими задачами. Исследования показали, что эффективные руководители реагируют на ситуации гибко и в отличие от посредственных руководителей меняют стили.

Некоторые черты лидера позволяют предсказать его успешность, но факт наличия у руководителя высокого уровня развития интеллекта, доминирования, уверенности в себе не означает, что его подчиненные будут продуктивно работать или будут удовлетворены трудовой деятельностью.

Континуум автократ-демократ и различные современные типологии лидерских стилей помогают оценивать, прогнозировать, корректировать управленческую деятельность.

Успешность лидера в значительной степени зависит от согласованности индивидуального стиля со средой.

³ Управление, лидерство, менеджмент: история, теория, практика / Под. ред. Е. В. Кудряшовой. Архангельск: Изд-во Поморского ун-та, 2001. Вып. 1.

Журнал «Менеджмент ревю» провел опрос экспертов относительно ведущих черт американских лидеров бизнес-мира двадцатого столетия. Согласно опросу лидеры обладают следующими чертами⁴:

Предвидение, проницательность.

Следует отметить, что это не просто предвидение, а «предвидение славы», т. е. лидер должен знать место компании в будущем. Но и этого недостаточно: такое видение должна разделять вся компания. Главное — определить направление и увлечь за собой людей. Тот, кто обладает предвидением, но не обладает способностью довести свои идеи до действий, — просто мечтатель.

Целостность, последовательность.

Будучи непоследовательным, лидер не может ожидать, что люди пойдут за ним. У лидера должны быть ценности и он должен последовательно делать то, что считает правильным.

Доверие.

Существенны две стороны этой характеристики. Лидер, с одной стороны, — человек, заслуживающий доверия, с другой - он доверяет людям, с которыми работает.

Творческие способности.

Лидер должен видеть мир, состоящим из огромного количества благоприятных возможностей. Он открыт для познания различных путей достижения целей,

Твердость.

Он должен уметь пойти на непопулярные, но необходимые решения. Эксперты утверждают, что лидер должен ясно осознавать, чего он хочет. У него должны быть высокие стандарты и он не должен изменять своим принципам.

Коммуникативность.

Хороший лидер постоянно и эффективно общается с людьми. По мнению одного из экспертов, иногда лидер вынужден сообщать своим людям все, что знает, и то, чего не знает.

Склонность к риску.

Лидер должен подталкивать людей к все новым и новым вопросам, поощрять стремление к инновациям. Организация прекращает продвижение к процветанию, как только в ней перестают осуществляться изменения.

Большинство современных казахстанских предприятий не достаточно уделяют внимания применению лидерских качеств работников. А руководителям необходимо знать и уметь использовать лидерские качества для повышения самоотдачи работников.

⁴ «Эффективный менеджер: Мотивация вашего коллектива», уч. пособие «The Open University» СПб, 2003г. - с.28

ПРОБЛЕМЫ НАЛОГОВОЙ СИСТЕМЫ РК

От четкого осознания того, какой должна быть налоговая система зависит успех налогового законодательства государства. Налоговая система должна отвечать следующим требованиям:

- Стабильность налоговой системы;
- Упорядоченность механизма сбора налогов (что упростит контроль за своевременностью и полнотой уплаты налогов);
- Льготирования конечной продукции, а не факторов производства.
- Субординация местных и общегосударственных налогов. (Разграничение сфер общегосударственных и местных налогов исключительный произвол в формировании ресурсов всех уровней административной иерархии, является гарантом их самостоятельного самоуправления развития);
- Равенство перед законом всех налогоплательщиков, единообразие налоговой политики
- Законодательное право налогоплательщика на информацию (Система налогообложения должна показывать населению, сколько стоят различные мероприятия государства, которые совершаются в разных масштабах, с тем чтобы решение политиков, как и на что, тратить деньги, подкреплялось бы готовностью налогоплательщиков платить за эти практические действия);
- Простота налоговой системы;
- Нейтральность системы налогообложения

Разработанная правительством Казахстана система налогообложения, к сожалению недостаточно эффективна, так как она отрицательно сказывается на развитии предпринимательства, что значительно сокращает внутренний потребительский рынок.

Нечеткость механизма налогообложения, некорректность деятельности многих работников приводит к развитию спекуляции (в самом негативном смысле этого слова), уклонение от налогов, коррупции и взяточничеству.

В этой связи налоговая система требует комплексного совершенствования, причем следует в корне изменить подход к налогообложению, как к методу государственного регулирования, с тем, чтобы она выполняла все необходимые для рыночной экономики функции. Именно, исходя из сложившегося на сегодняшний день экономической, политической и социальной ситуации в Казахстане концепция налогообложения в первую очередь должна решить следующие основные задачи:

- устойчивость и сбалансированность государственного бюджета
- формирование антиинфляционного механизма и обеспечения стабильности собственной валюты
- обеспечение широко масштабных инвестиций

□ всемерное стимулирование деловой активности всех субъектов хозяйствования независимо от форм собственности.

При современной сложившейся экономической конъюнктуре обеспечить ощутимое снижение налогового бремени невозможно экономически и не рационально политически.

Для того, чтобы вводимая налоговой реформой налоговая система была хорошо понята, а значит – и принята населением и предпринимателями, положения относящегося к ней законодательства должны быть предельно четко сформулированы, ясно изложены и не допускать неоднозначного толкования или двусмысленности, чтобы налоговые инструкции их только разъясняли, но ни в коем случае не корректировали и подменяли.

Для экономики развивающихся стран при проведении в них налоговых реформ немаловажным является и вопрос достижения оптимального баланса фискально-распределительной и стимулирующей функций вводимых ими налоговых систем. Вот здесь как раз в разрезе рассматриваемой нами темы и возникает больше всего сложных проблем.

Одной из первостепенных среди них является проблема налогового регулирования доходов для стимулирования роста сбережений населения, с одной стороны, и инвестиции, - с другой (в той степени как первые по мере накопления являются источником вторых). Ведь это не только взаимосвязано между собой (между указанными показателями существует прямая зависимость), но и ведет к более высокому соотношению капитала и активов, капитала к труду, повышению дохода на душу населения.

Серьезные проблемы остаются в финансовой среде. Несмотря на, то что увеличилась прибыльность предприятий, о чем безусловно свидетельствуют суммы налоговых поступлений в бюджетную систему страны, взаимная задолженность, не снижается. Растут и недоимки перед бюджетами всех уровней и государственными внебюджетными фондами. Вследствие низкой расчетной дисциплины предприятия и организации не могут в полной мере восстановить свои оборотные фонды, утраченные в период обострения кризиса. По этим же причинам остается чрезвычайно низкой инвестиционная активность. В итоге снижается прибыль, недопоступают в бюджет налоги на прибыль предприятий и организации и подоходный с физических лиц. Все это приводит к нарушению ритмичного производственного процесса.

Одним из основных критериев состояния социально-экономического развития государства являются реальное поступление налогов и сборов бюджет, дополненное неналоговыми источниками доходов.

В настоящее время перед страной стоит задача закрепить и развить позитивные тенденции, проявившиеся в экономике. Особая роль принадлежит налоговой системе, где должны быть найдены оптимальные пропорции прямых и косвенных налогов, налогов с юридических и с физических лиц, налогов на прибыль и на капитал, федеральных и местных налогов.

С помощью налоговой системы можно проводить протекционистскую экономическую политику или обеспечить политику фритредерства, то есть свободы товарному рынку. Путем определения государственных приоритетов

можно, используя дифференцированные налоговые ставки и налоговые льготы, придавать производству желаемое направление. Наконец, налоги создают основную часть государственных доходов, а также доходов региональных и местных бюджетов, обеспечивая тем самым возможность воздействовать на экономику через расходную часть бюджета.

Налоговое воздействие на развитие экономики может быть не только стимулирующим, но и сдерживающим. Подобная необходимость порой возникает для регулирования развития местностей с высокой концентрацией производства и населения. Чрезмерная концентрация хозяйственной деятельности и населения может привести к резкому обострению проблем сохранения окружающей природной среды, энерго – и вообще ресурсообеспечения и т.д.

В основе ограничивающих мер лежит дополнительное налогообложение, отмена налоговых льгот и лицензирование предпринимательской деятельности. Проблемы экологии и сохранения ландшафта во всех странах решаются обычно через налоги.

Одним из наиболее важных вопросов в теории налогообложения является соотношение прямых и косвенных налогов.

При проведении любой реформы возникает вопрос о гармоничном соотношении прямых и косвенных налогов.

Говоря о позитивных и отрицательных сторонах косвенных налогов, нельзя упускать из вида одно обстоятельство. Акцизы, как и таможенные пошлины, имеют не только фискальный характер. Они активно участвуют в регулировании экономики. В частности, в создании одинаковой для всех предпринимателей конкурентной среды, а также в соблюдении интересов местных предпринимателей.

Подводя итог можно сказать, что мы ни в коем случае не должны отказываться ни от прямых, ни от косвенных налогов. Но обращаться с ними следует очень аккуратно, как с мощным орудием воздействия на экономические процессы. Соотношение же их на разных этапах развития должно меняться.

Противоречивость налоговой реформы была вынужденной, она диктовалась созданной кризисом экономической ситуацией и противоречивостью задач, которые приходилось решать.

Анализ реформаторских идей в области налогов в основном показывает, что выдвигаемые предложения касаются в лучшем случае отдельных элементов налоговой системы (прежде всего размеров ставок, предоставляемых льгот и привилегий; объектов обложения; усиления или замены одних налогов на другие). Предложений же о принципиально иной налоговой системе, соответствующей нынешней фазе рыночных отношений периода, практически нет. И это не случайно, ибо оптимальную налоговую систему можно развернуть только на серьезной теоретической основе, коей у нас в Казахстане еще нет.

Абауова Г.М.
кандидат экономических наук, доцент
Казахстанско-Российского университета
г. Астана

ПРОБЛЕМЫ РАЗВИТИЯ ЛИЗИНГОВЫХ ОТНОШЕНИЙ В РЕСПУБЛИКЕ КАЗАХСТАН

Традиционно в мировой практике лизинг считается инструментом поддержки малого и среднего бизнеса, так как это практически единственный механизм, способный сдвинуть проблему обновления основных средств с мертвой точки.

На сегодняшний день изношенность основных фондов в отдельных отраслях казахстанской экономики достигает до 50%. Решить эту проблему можно за счет развития отечественного рынка лизинговых услуг. В нашей стране уже создана адекватная законодательная база, действует система налоговых преференций и осуществляется государственная поддержка.

На сегодняшний день на казахстанском рынке лизинговых услуг действует около десяти крупных компаний, занимающихся лизинговой деятельностью. При этом около 40% на нем занимает государственная лизинговая компания «КазАгроФинанс», специализирующаяся на финансировании сельскохозяйственной техники. Оставшуюся часть рынка делает в основном дочерние компании банков второго уровня (БВУ), включая БТА, Народный банк, ТемірБанк, БанкЦентрКредит, Альянс Банк и прочие.

К другим участникам рынка относится компания LeasingGroup (которая считается «независимой»), а также недавно появившиеся Raiffeisen Leasing Kazakhstan и «БРК Лизинг» [3].

Приоритетными отраслями для лизинговых компаний являются сельское хозяйство, строительство, транспорт, а также нефтеперерабатывающая промышленность. В основной своей массе лизингодатели нацелены на работу с малым и средним бизнесом (МСБ). Так, по данным Ассоциации финансистов Казахстана (АФК), на данный сегмент приходится до 95% от общего объема заключенных лизинговых сделок. По словам руководителя LeasingGroup, его компания активно работает с начинающими предпринимателями, что, однако, не отражается на качестве портфеля, поскольку риски оцениваются адекватно.

Развития производства и обрабатывающей промышленности вызывает необходимость улучшения инфраструктуры и логистики. Как утверждает руководитель департамента по развитию бизнеса Raiffeisen Leasing Kazakhstan, именно в этой нише сейчас находят себя новые компании. В частности, его компания не конкурирует ни с кем из действующих игроков (в основном ориентированных на ритейл), поскольку сфокусировалась на проектном