

REPORTS OF THE NATIONAL ACADEMY OF SCIENCES
OF THE REPUBLIC OF KAZAKHSTAN

ISSN 2224-5227

Volume 3, Number 313 (2017), 180 – 187

UDC 338.242

R. Y. Kosdauletova¹, B. B. Doskaliyeva², I. Yardyakova³

¹Karaganda Economical University of Kazpotrebsoyuz, Karaganda;

²JSC "Financial Academy", Astana;

³Kazakh University of Technology and Business, Astana

rabikal@mail.ru

MODERN DIRECTIONS OF DEVELOPMENT
OF KAZAKHSTAN MANAGEMENT

Abstract. This article examines the dynamics and the current state of the main factors of social development, which open up opportunities for changes in management theory. The main provisions that should formulate a new management concept of Kazakhstan, and a model of a liability balance, as a condition for its implementation, are presented. The necessity of reviewing the views of the domestic management on the problems of effective management of enterprises during the period of the change of the management paradigm in the conditions of the innovative economy is substantiated.

As the main trend of the development of strategic management, the focus is not on the customer as accounting for the interests of the client from the position of business, but as accounting for the client's assessment of the effectiveness of the business. It is concluded that such an approach presupposes the need to choose the development strategy of the organization, in which a compromise will be found between the interests of the client and business.

Key words: management, innovative development, competition, management, information management.

УДК 338.242

Р.Е. Косдаулетова¹, Б. Б. Доскалиева², И. В. Ярдякова³

¹ Карагандинский экономический университет Казпотребсоюза г. Караганда;

²АО «Финансовая академия», г.Астана;

³Казахский университет технологии и бизнеса, г.Астана

СОВРЕМЕННЫЕ НАПРАВЛЕНИЯ РАЗВИТИЯ
КАЗАХСТАНСКОГО МЕНЕДЖМЕНТА

Аннотация. В данной статье рассмотрена динамика и современное состояние основных факторов общественного развития, открывающих возможности для изменений в теории управления. Представлены основные положения, которые должны составить новую концепцию управления Казахстана, и модель баланса ответственности, как условие ее реализации. Обосновывается необходимость пересмотра взглядов отечественного менеджмента на проблемы эффективного управления предприятиями в период смены управленческой парадигмы в условиях инновационной экономики. В качестве главной тенденции развития стратегического менеджмента выделяется ориентация на клиента не как учет интересов клиента с позиций бизнеса, а как учет оценки клиентом эффективности бизнеса. Делается вывод, что такой подход предполагает необходимость выбора стратегии развития организации, при которой будет найден компромисс между интересами клиента и бизнеса.

Ключевые слова: менеджмент, инновационное развитие, конкуренция, управление, информационный менеджмент.

На современном этапе развития управленческой мысли идет поиск более совершенной модели управления, направленной на повышение адаптивных возможностей организации и приспособление к быстро меняющимся условиям внешней среды. Одним из перспективных направлений

трансформации является гуманизация и усиление социальной составляющей менеджмента, что предусматривает смещение акцентов в управлении с технологических и технократических подходов на развитие интеллектуального потенциала работника, на управление поведением человека в организации и формирование эффективной мотивационной среды.

Приоритетом в развитии теории и практике менеджмента в любой стране является формирование устойчивой созидательной государственной традиции в управлении. При этом государство рассматривается не столько как хозяйствующий субъект, сколько как хозяйственный регулятор. Суть менеджмента на его различных уровнях и сферах применения состоит прежде всего в развитии конкуренции, поскольку рынок определяется не формой собственности, а наличием конкуренции. И государственное предприятие, и кооперативное, и акционерное, и частное, где капитал принадлежит одному лицу или семье, успешно работают при одном условии - если все это помещено в конкурентную среду [1].

Ключом к успеху являются опережающий менеджмент, идущий впереди происходящих на рынке изменений, и корректировка стратегий в соответствии с национальными интересами и приоритетами социально-экономического развития. Реализуемая в настоящее время в Казахстане Государственная программа индустриально-инновационного развития по своим целям, задачам и ожидаемым результатам напоминает ускоренную индустриальную модернизацию в Японии. Успешность индустриально-инновационного развития предполагает запуск новых производств и создание дополнительных рабочих мест, что должно благоприятно отразиться на социальном благополучии граждан страны. Для этого необходимы новые сферы перспективного роста экономики, которые смогут в будущем материально поддерживать потенциальную «казахскую модель капитализма» (или казахскую модель «всеобщего блага»). Насущные и актуальные социальные вопросы на сегодняшний день в Казахстане должны не остаться без внимания и должны решаться для того, чтобы они, как в примере с «капитализмом» К. Маркса, не переросли в постоянные «общественные кризисы» в будущем.

Активизация профсоюзной деятельности и работы политических партий (в том числе либеральных, социал-демократических и даже оппозиционных) в Казахстане может привести только к укреплению и усилению роли государства в вопросах социально-экономического регулирования.

Менеджмент как система современного управления в современном мире становится составной частью производительных сил, оказывающий существенное влияние на эффективность экономического развития.

Казахстанские руководители по-прежнему индифферентны к управленческим инновациям на базе высоких технологий и ничего не делают для подготовки своего корпуса менеджеров нового типа, предпочитая, стратегии развития человеческого капитала, опору в подборе кадров на знакомства, предложения рекрутинговых агентств по поиску персонала или примитивное тестирование, содержащее ряд вопросов по знанию специальных терминов и характеризующие общую эрудицию.

Эти примитивные и малопродуктивные подходы разительно контрастируют с практикой ведущих мировых корпораций, которые начинают подбор своих будущих кадров уже в университетах с младших курсов, выделяя для наиболее способных гранты и стипендии, привлекая для развития своих систем управления и создания новых продуктов учебный и научный потенциал учебных заведений, всесторонне изучая и оценивая будущих работников еще в процессе их учебы по конкретным результатам глубоких исследований, которые используются в корпорациях.

Несоответствие практики казахстанского управления основным мировым тенденциями развития менеджмента и отсутствие ясного понимания как это отзовется на экономике целом - один из главных тормозов, сдерживающих рост казахстанской экономики.

Казахстанские руководители должны понять, что их ожидает полоса новых потрясений, к которой надо начать готовиться. Это связано как с быстрым ростом общей финансово-экономической нестабильности в мире, так и с тем, что никаких существенных изменений в лучшую сторону в сфере казахстанского управления не происходит. Одними из главных причин этого являются:

– Неуклонное движение казахстанского директората в сторону бюрократии, усиление авторитарного стиля управления, личной власти, которые бесперспективны, ведут в тупик, однако бюрократия, как стиль мышления и образ действия, по-прежнему занимает ведущее место в системах управления всех форм собственности.

– Неясные внутренние ценности, кроме двух приоритетных переменных - финансов и власти. Неспособность к сбалансированному партнерству и зон влияния, особенно в сфере распределения доходов. Стремление к индивидуальному доминированию во всем, стереотипы мышления, основывающиеся на категориях краткосрочного периода.

– Отсутствие желания и стремления добиться мирового конкурентного превосходства, ориентация на внутренний рынок, на котором легче сбыть менее качественную продукцию;

– Недооценка новых методов подготовки и переподготовки кадров, как основы внутреннего развития и формирования человеческого капитала компании, бессмысленная экономия затрат на развитие своих систем управления и подготовку кадров, которая делает компании крайне неустойчивыми и в дальнейшем неизбежно обернется убытками от банкротств. Этот фактор наиболее сильно влияет на сужение перспектив развития любой компании и, в конечном итоге, ведет к потере ее конкурентоспособности и краху.

В интерпретации казахстанских особенностей менеджмента преобладающее значение имеет цель максимизации прибыли. Это проявляется в том, что рост цен не сопровождается улучшением качества, информация о потребительских свойствах продукции – ложная, агрессивная и навязчивая реклама, на рынке наличие значительных объемов фальсифицированной продукции. В социальном измерении особенности казахстанского менеджмента заключаются в том, что организационная среда находится в стадии формирования, а также в высокой степени централизации властных полномочий у лидера организации, так называемый «самоцентризм». Также распространена практика формирования команды «под себя», а при подборе сотрудников разного уровня большое значение придается личному знакомству и рекомендациям, что предоставляет предпринимателю дополнительные рычаги для контроля.

Казахстанский менеджмент в целом имеет позитивные качества и основывается на образованности и креативности наших предпринимателей, их стрессоустойчивости и патриотизме. Вместе с тем негативными проявлениями менеджмента можно назвать слабую заинтересованность персонала в конечных результатах, сравнительно невысокую оплату труда и ее задержки, нарушение норм трудового законодательства, несовершенную систему управления персоналом. Потребители и наемные сотрудники находятся в заведомо невыгодном положении по отношению к предпринимателю (менеджеру) [2].

Причинами сложившегося менеджмента можно назвать низкий уровень институционализации внешней и внутренней среды, система бизнес-образования не учитывает казахстанские реалии, не развита сеть консалтинговых и исследовательских организаций, характер менеджмента – субъективный. Важно, чтобы менеджер был в первую очередь порядочным человеком, профессионалом.

Ведущим направлением стратегии развития Республики Казахстан является форсированная индустриализация экономики на основе развития новых переделов продукции экспортно-ориентированного сырьевого комплекса, который нуждается в технологической модернизации, развития новых наукоемких производств. При этом, как правило, на предприятиях происходит рационализация производства и менеджмента на основе новых информационных технологий (НИТ) (см. таб. 1).

Тенденция в заинтересованности современных предпринимателей и руководства предприятий, организаций различных форм собственности Республики Казахстан в перестройке внутреннего механизма управления и бизнес - процессов очевидна, что дает толчок в развитии информационного менеджмента на основе реинжиниринга бизнес – процессов [3].

Концепция информационного менеджмента объединяет следующие подходы: аналитический, основанный на анализе потребностей пользователей в информации и коммуникациях; экономический, рассматривающий вопросы привлечения новой документированной информации исходя из соображений полезности и финансовых затрат; организационный, рассматривающий информационные технологии в их влиянии на организационные аспекты; системный,

рассматривающий обработку информации на основе целостного, системно ориентированного, всеохватывающего процесса обработки информации в организации и уделяющий особое внимание оптимизации коммуникационных каналов, информации, материальных средств и других затрат, методов работы.

Таблица 1 – Роль НИТ в изменениях, происходящих в управлении и производстве на современном предприятии

Старые правила организации работы	НИТ	Новые правила организации работы
Информационные потоки на уровне предприятия, ограничение мобильности (персонал нуждается в офисах)	Internet, глобальные системы позиционирования	Глобализация информационных потоков, широкая мобильность, отслеживание объектов, логистика
Приходится выбирать между централизацией и децентрализацией	Телекоммуникационные сети, облачные технологии	Можно одновременно использовать выгоды, получаемые от централизации и децентрализации
Только эксперты могут выполнять сложные работы	Экспертные системы	Менеджер может выполнять ту же работу, что и эксперт
Руководитель принимает все решения	Средства поддержки принятия решений	Принятие решение входит в обязанности каждого
Планы производства периодически пересматриваются; управление отдельными параметрами изделия	PLM – технологии	Планы производства могут пересматриваться мгновенно и постоянно; управление на всем ЖЦ изделия

В общем случае, конечный успех предприятия зависит от многих факторов, часть из которых не поддается строгой формализации. Система управления, автоматизирующая сбор, подготовку и обработку информации, является лишь одной из необходимых составных частей, определяющих конечный успех предприятия. В настоящее время очевидно, что самыми преуспевающими в деловом мире являются те предприятия, которые в состоянии быстрее всех собрать информацию, обработать, проанализировать ее и на основе этого принять решение, то есть использующие НИТ как основу информационного менеджмента.

Наиболее характерными изменениями в управлении организациями на рубеже 20 и 21 веков являются переход от старой парадигмы к новой. Наиболее сильное влияние на развитие современного менеджмента в ближайшие десятилетия будут оказывать изменения внешней среды, в которой формируется и развивается менеджмент (рис. 1):

- Возникновение единого мирового информационного пространства
- Появление потребителя нового типа
- Формирование новой среды конкуренции, не имеющей аналогов в прошлом [4]

К наиболее важным мегатенденциям, влияющим на развитие менеджмента, относятся:

1. Техническая революция во всех сферах и вытеснение обычных технологий, высокими технологиями, глобализация электронных коммуникаций, которая создала принципиально новые условия для развития менеджмента:

– Бизнес становится универсальным, а для глобализации мировой экономики создается единая информационная платформа.

– Границы государств превращаются во все более и более прозрачные для реализации товаров транснациональных корпораций, в связи с растущей открытостью национальных экономик, прежде всего в мировом информационном пространстве [5].

– Маркетинг становится всепроникающим, для него исчезают барьеры расстояний, многократно увеличивается интенсивность и глубина его воздействия. Создаются огромные базы данных, в которых вместо традиционного сегментирования групп клиентов, создаются персонифицированные базы данных о каждом клиенте. Анализируется все от доходов, до личных вкусов и пристрастий. В дальнейшем это используется для создания индивидуальной стратегии воздействия на потребителя. Помимо традиционных методов рекламы начинают применяться методы нейролингвистического программирования личности, включающие прямое и косвенное импульсное воздействие цветом, звуком и специальными комбинациями слов на подсознание и сознание личности, в первую очередь на принятие ею решений о своих предпочтениях. При этом

электронная реклама становится элементом жизни. Так, в течение всего 10 минут работы в Интернет человек подвергается в среднем воздействию от 120 до 200 рекламных импульсов. Поэтому одной из наиболее острых проблем новых промышленно развитых стран является индивидуальная защита от маркетингового проникновения помимо телевидения и радио, через средства индивидуальной электронной связи человека с окружающим миром, прежде всего, в системе Интернет.

– Крайне обострится конкуренция между компаниями, в том числе между малым, средним и крупным бизнесом. В результате экономии затрат на рекламу (реклама в системе Интернета в тысячи раз дешевле обычной) малый и средний бизнес получают дополнительные преимущества. Время превращается в важнейший и наиболее важный ресурс компаний. В борьбе за клиента выиграет та компания, которая сумеет первой и наиболее убедительно доказать потребителю преимущества своего продукта. Жесткая конфронтация между крупным бизнесом с одной стороны и малым и средним бизнесом с другой, неизбежна, так как их интересы начнут пересекаться в универсальном информационном пространстве [5].

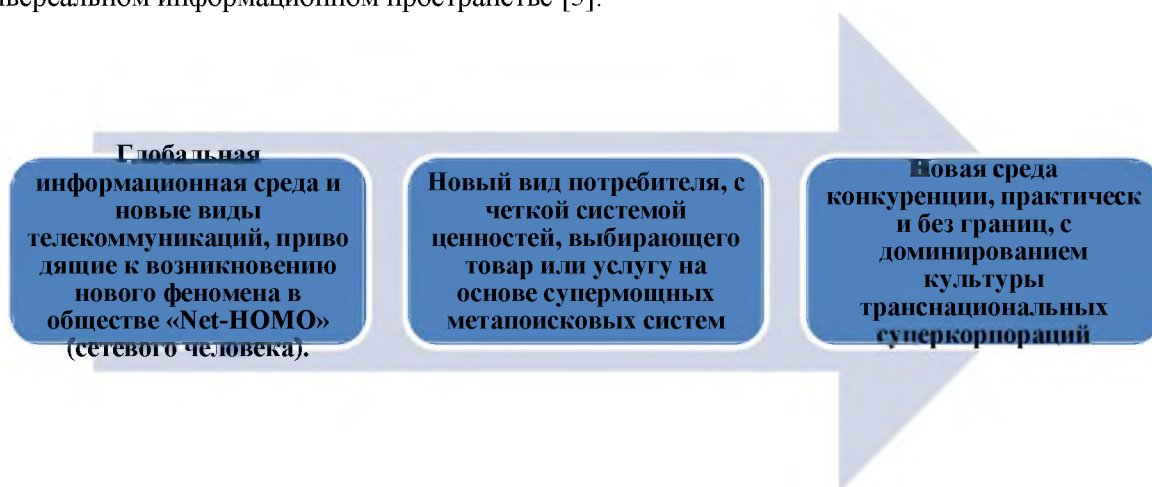


Рисунок 1 - Влияние основных мегатенденций развития общества на изменения менеджмента

Изменения в менеджменте, включающие:

– Новую культуру управления, основанную на интеллекте, переходе от традиционного руководства к партнерским отношениям сетевого типа, этике достижения гармонии в обществе.

– Новые критерии эффективности компаний: мобильность, фокусирование на индивидуальном клиенте, способность предугадать изменения внешней среды и предпочтения потребителей, развитие партнерства и отказ от старых принципов конкурентной борьбы, основанных на вытеснении и разорении конкурентов.

– Новый мощный инструментарий менеджеров – дистанционный менеджмент на основе телекоммуникаций и Интернета, сводящий к минимуму фактор географического расстояния в управлении, определяющий появление офисов, компаний, мгновенно изменяющих свою структуру в соответствии с изменениями рынков.

– Новые организационные структуры управления, переход от пирамидальных к распределенным сетевым структурам, дистанционно регулируемым из единой штаб-квартиры (стратегического центра), но в гораздо большей степени самоуправляемым и, более того, самопроектируемым и саморазвивающимся.

– Новый вид трудовых ресурсов и новый вид человеческого капитала, отличающихся высокой избирательностью в выборе места работы, способностью необычайно гибко маневрировать своими интеллектуальными ресурсами, переходящих к непрерывному интенсивному обучению. Эти новые качества могут в ближайшем будущем в корне изменить существующую упрощенную, дискретную систему двухступенчатого основного (бакалавр, магистр) и дополнительного видов образования, и вызвать появление целого множества градаций и направлений, отвечающих растущей сложности и разнообразию мировой экономической и социальной сред (рис. 1).

Следствиями действия этих мегатенденций для менеджмента в ближайшие годы будут [6]:

– неизбежный рост еще большей концентрации промышленного производства в крупных корпорациях, формирование транснациональных суперкорпораций, появление всевозможных объединений и возникновение новых организационных структур управления на основе альянсов компаний;

– изменение структуры и приоритетов трудовых ресурсов в бизнесе. Ранее результаты промышленной революции были основаны на ведущей роли «синих воротничков» (инженерно-технические работники), затем ведущую роль стали выполнять белые воротнички (менеджеры и офисные работники). В 21 веке на первые роли неизбежно выйдут «золотые воротнички» - новый вид человеческих ресурсов, особо высококвалифицированной и высокоспециализированной рабочей силы, прежде всего в сферах высокоинтеллектуального инновационного труда (информатика, менеджмент, изобретательство).

– В менеджменте особое значение будет иметь многоцелевая эффективность управления на основе нестандартных решений, обеспечивающих баланс целей организации с ее ценностями, экономию дефицитных ресурсов, среди которых фактор мобильности (экономию времени) будет обладать наибольшим приоритетом. Эффективность все больше трансформируется в функцию способности команды менеджеров генерировать нестандартные решения, которые создают конкурентные преимущества по отношению к компаниям, применяющим стандартные процедуры управления.

2. Возникновение нового, быстро расширяющегося слоя массового потребителя нового типа, для которого характерны:

– высокая избирательность и требовательность в выборе товаров. Дешевизна индивидуального подключения к мировой информационной среде, глобальное расширение сетей продвижения и дистрибуции товаров, снижение цен на транспорт обеспечат ему контакты с любыми мировыми производителями. Это означает переход конкуренции с национальных рынков на мировые практически по всем видам продукции. Более того, индивидуальная возможность потребителя проводить собственный мощный маркетинговый поиск на основе профессиональных поисковых систем, обеспечивающих обработку десятков тысяч возможных продавцов, их сравнения, сопоставления общественного мнения о них превратит каждого клиента уникальный маркетинговый объект. Возникает новый слой потребителя – своего рода сетевого человека ("Net – НОМО"), принимающего все свои основные решения на основе уже не столько рыночной, сколько информационной конъюнктуры и индивидуальной системы, постоянно изменяющихся приоритетов выбора [7]. Во многих случаях это приведет к падению эффективности затрат и обесцениванию усилий компаний, направленных на внешние маркетинг и логистику.

3. Новая среда конкуренции [8]

– Резко усилится действие таких факторов, как имидж компании и ее рейтинг в мировой экономике. Но сам имидж, как и финансовое положение компаний, станут крайне неустойчивыми в связи с новыми возможностями акционеров дистанционно контролировать ее деятельность в мельчайших подробностях, реагировать на малейшие изменения на рынке и мгновенно реализовывать свои решения по продажам и покупке акций в зависимости от непрерывно меняющейся конъюнктуры, имиджа и рейтинга компаний. Спекуляции и игра на изменениях имиджа неизбежно приведут к крупным банкротствам компаний, которые сегодня представляются сверхнадежными.

– Конкуренция станет еще более острой, но в силу стремления менеджеров к поискам рациональных решений в поле непрогнозируемых альтернатив, вместо противодействия друг другу крупные корпорации начнут все шире развивать альянсы и кооперацию, стремясь защитить себя от финансовых спекулянтов.

– Основная битва в конкурентной среде бизнеса развернется между производителями и финансовыми спекулянтами. Насколько жизненно важна для первых устойчивость компании для получения кредитов, сохранения клиентов, настолько она вредит финансовым спекуляциям, которые возможны только в нестабильной среде. Отсюда следует главный вывод: мировая экономическая нестабильность будет формироваться, прежде всего, на финансовых рынках, большей частью подобно смерчу возникая без видимых причин и так же внезапно заканчиваясь. В целом мир входит в полосу крайней финансово-экономической нестабильности, в которой

банкротства будут терпеть не только компании, но и целые страны и регионы, как это показали и кризисы последних лет. Классические принципы конкуренции, выдвинутые в свое время М. Портером (модель 5 сил конкуренции) во многом изменятся. Так, способность поставщиков торговаться будет вытесняться способностью поставщиков уступать и их общей ориентацией на средние мировые цены. Отраслевая конкуренция в чистом виде уходит, так как растущая диверсификация сверхмощных корпораций и отсутствие информационных барьеров для входа на рынки делают невыгодной узкоотраслевую ориентацию, а за конкуренцией одних и тех же отраслевых продуктов будут стоять совершенно различные диверсифицированные многоотраслевые корпорации и финансово промышленные группы.

– Резко изменится и организация управления. В отличие от традиционных пирамидальных структур функционального, дивизионального, матричного типов в управлении начнут доминирующее значение выполнять так называемые сетевые структуры, в которых функции централизации резко сужаются, вплоть до их полного растворения в системе партнерства и совместной деятельности, сферы влияния динамично изменяются. Уже сегодня прообраз структуры системы управления будущего можно увидеть в системе современных стратегических альянсов (объединение ресурсов корпораций и тех или иных их функций в целях обеспечения более высокого уровня конкурентоспособности и превращения своих конкурентов в партнеров). Во многих альянсах практически невозможно определить, какая организация доминирует в том или ином экономическом процессе. В появлении и развитии альянсов концепция сетевых структур управления нашла свое наиболее широкое применение. Аналогичные сетевые структуры развиваются и внутри корпораций при организации взаимодействия команд менеджеров и специалистов, работающих пор различным проектам.

– Неэффективность современного казахстанского управления показывают как мировые рейтинги, так и предельно длительный кризис экономики, нет имеющий по своим масштабам и срокам мировых аналогов.

Истоки длительных неудач в казахстанской экономике с позиций мирового уровня управления заключаются в действии ряда факторов:

– сохраняющееся непонимание казахстанскими руководителями, сущности и тенденций развития современного мирового менеджмента и его роли в обеспечении экономического роста, диспропорции между личными интересами и социальной ответственностью современных менеджеров;

– традиционно неэффективная практика управления, основывающаяся на устаревшем опыте, подменяющем современный менеджмент;

– низкая эффективность методов подготовки кадров менеджеров и практически полное отсутствие активных методов повышения квалификации управленческого персонала казахстанской компаний и государственных предприятий.

Развитие рыночной экономики в Казахстане определило новые приоритеты развития производства: повышение конкурентоспособности производимой в Казахстане продукции; осуществление перехода от добывающей промышленности к перерабатывающей; удовлетворение растущих потребностей населения; создание системы обеспечения безопасности потребляемой продукции [9].

В связи с этим возникла необходимость использования нового подхода к решению выше-названных задач. Решение проблем обеспечения конкурентоспособности отечественной продукции, безопасности отечественной продукции, расширения экспорта казахстанской продукции на зарубежные рынки сфокусировалось на достижении высокого уровня качества продукции, внедрении современных систем менеджмента.

Выводы. Таким образом, очевидно, что по мере дальнейшего развития технологий будет происходить отказ от все большего количества правил, по которым организован бизнес. Правила, которые представляются непогрешимыми сегодня, могут устареть за небольшой промежуток времени. Из этого вытекает, что использование возможностей, заложенных в новых технологиях, для изменений и усовершенствования бизнес - процессов - это непрерывная деятельность. Необходимо иметь практическое видение и творческую мысль для того, чтобы распознать возможности, скрытые в современных технологиях управления и производства, чтобы быть впереди в наше время динамичных технологических изменений.

ЛИТЕРАТУРА

- [1] Бердалиев К.Б. Менеджмент (курс лекций). - Алматы, Экономика, 2005.
- [2] Кусаихов Д. Управленческо-правовые отношения в Казахстане // Проблемы теории и практики управления. - 2003. - №2.
- [3] Менеджмент. Учебное пособие под ред. К.Б. Бердалиева. - Алматы: КазЭУ им. Т. Рыскулова, 2008.
- [4] Шаекина Ж.М. Посткризисное состояние и стратегия экономического развития Казахстана на перспективный период // Экономика и финансы. - 2002. - №11.
- [5] Каратай Турысов. «Казахстан: становление рыночной экономики», Астана: Елорда, 2007г. –544с.
- [6] «Концепция развития систем менеджмента в Республике Казахстан до 2015 года», Астана, 2008 г.
- [7] Косякова И.В. Моделирование производственно-хозяйственной деятельности предприятия на основе вектора потенциальных значений показателей качества // Вестник Самарского государственного университета. 2011. № 6 (87). С. 15–21.
- [8] Яковлев Г.И., Спиркин А.В. Инновационные источники и проблемы формирования конкурентных преимуществ российских компаний // Научно-технические ведомости СПбГПУ. Экономические науки. 2012. Т. 2. № 2–2 (144). С. 190–196.
- [9] Концепция развития систем менеджмента в Республике Казахстан до 2015 года http://online.zakon.kz/Document/?doc_id=30200006

REFERENCES

- [1] Berdaliyev K.B. Menedzhment (kurs lektsiy), - Almaty, Ekonomika, 2005.
- [2] Kusaikhov D. Upravlenchesko-pravovyye otnosheniya v Kazakhstane // Problemy teorii i praktiki upravleniya. 2003. №2.
- [3] Menedzhment. Uchebnoye posobiye pod red. K.B. Berdaliyeva. - Almaty: KazEU im. T. Ryskulova, 2008.
- [4] Shayekina Zh.M. Postkrizisnoye sostoyaniye i strategiya ekonomicheskogo razvitiya Kazakhstana na perspektivnyy period // Ekonomika i finansy. - 2002. - №11.
- [5] Karatay Turysov «Kazakhstan: stanovleniye rynochnoy ekonomiki», Astana: Yelorda, 2007g. –544s.
- [6] «Kontseptsiya razvitiya sistem menedzhmenta v Respublike Kazakhstan do 2015 goda», Astana, 2008 g.
- [7] Kosyakova I.V. Modelirovaniye proizvodstvenno-khozyaystvennoy deyatel'nosti predpriyatiya na osnove vektora potentsial'nykh znacheniy pokazateley kachestva // Vestnik Samarskogo gosudarstvennogo universiteta. 2011. № 6 (87). S. 15–21.
- [8] Yakovlev G.I., Spirkin A.V. Innovatsionnyye istochniki i problemy formirovaniya konkurentnykh preimushchestv rossiyskikh kompaniy // Nauchno-tehnicheskkiye vedomosti SPbGPU. Ekonomicheskkiye nauki. 2012. T. 2. № 2–2 (144). S. 190–196.
- [9] Kontseptsiya razvitiya sistem menedzhmenta v Respublike Kazakhstan do 2015 goda http://online.zakon.kz/Document/?doc_id=30200006

ӘОЖ: 338.242

Р.Е. Косдаулетова¹, Б.Б. Доскалueva², И.В. Ярдякова³

¹Қазтұтынуодағы Қарағанды экономикалық университеті, Қарағанды қ., Қазақстан;

²Қаржы академиясы, Астана қ., Қазақстан;

³Қазақ технология және бизнес университеті, Астана қ., Қазақстан

ҚАЗАҚСТАННЫҢ МЕНЕДЖМЕНТІНІҢ ЗАМАНАУИ ДАМУ БАҒЫТТАРЫ

Аннотация. Бұл мақалада басқару теориясының дамуына белгілі бір деңгейде өзгерістер енгізу үшін мүмкіндіктер беретін негізгі қоғамдық даму факторларының заманауи жағдайы мен серпіні қарастырылған. Қазақстанның жаңа басқару тұжырымдамасын құруы тиіс негізгі ережелер және оның жүзеге асырылу шарты ретінде жауапкершілік балансының үлгісі берілген. Инновациялық экономика жағдайында басқарушылық парадигмалардың ауысу кезеңінде кәсіпорындарды тиімді басқару проблемаларына отандық менеджмент көзқарастарын қайта қарастыру қажеттілігі негізделеді.

Түйін сөздер: менеджмент, инновациялық даму, бәсекелестік, менеджмент, ақпараттық менеджмент.