

# НАУКА



## научно-производственный журнал

материалы VI международной  
научно-практической конференции  
«Дулатовские чтения 2014»

спецвыпуск  
«Экономические науки»

**2014**

2014 ж., Желтоқсан, № 4-3  
№ 4-3, декабрь 2014 г.

Жылына төрт рет шығады  
Выходит 4 раза в год

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

**Меншік иесі:**

М.Дулатов атындағы Қостанай инженерлік-экономикалық университеті.

**Собственник (Учредитель):**

Костанайский инженерно-экономический университет им. М. Дулатова

Журнал 2001 ж. бастап шығады 26.06.2001 ж. Қазақстан Республикасының мәдениет және ақпарат Министрлігінде тіркелген № 2086-Ж куәлігі.

Журнал выходит с 2001 г. Зарегистрирован в Министерстве культуры и информации Республики Казахстан свидетельства о регистрации издания за № 2086-Ж от 26.06.2001г.

Мнение авторов не всегда отражает точку зрения редакции. Рукописи не рецензируются и не возвращаются. За достоверность предоставленных материалов ответственность несет автор. При перепечатке материалов ссылка на журнал обязательна. Редакция оставляет за собой право на отклонение публикации статей не соответствующих установленным требованиям без объяснения причин.

Согласно договора № 65 от 16 августа 2011 года представлением сведения об импакт-факторе за 2010 год журнал «Наука», по данным Казахстанской базы цитирования АО Национальный центр Научно-технической информации РК имеет **импакт-фактор, равный 0,005.**

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

Заместитель гл. редактора **МУРАТОВ А.А.**, к.с.-х.н., доцент, чл.корр.МААО (г. Костанай)

Члены редколлегии: **АСТАФЬЕВ В.Л.**, д.т.н., профессор, член-корр. КАСХН (г. Костанай), **ВАШАКИДЗЕ А.А.**, д.т.н., профессор (г. Тбилиси), **ГОРШКОВ Ю.Г.**, д.т.н., профессор (г. Челябинск), **ДЕЙНЕГА В.В.**, к.т.н., профессор, академик МААО (г. Костанай), **ЖУНУСОВ Б.Г.**, д.э.н., профессор (г. Кокшетау), **КЕНДЮХ И.Г.**, д.э.н., профессор (г. Петропавловск), **КОНДРАТОВ А.Ф.**, д.т.н., профессор (г. Новосибирск), **ЛАЗАРЕНКО В.Н.**, д.с.-х.н., профессор, академик МААО(г. Троицк), **ПИОНТКОВСКИЙ В.И.**, д.в.н., профессор, академик МААО (г. Костанай) **САЛАМАТОВ А.А.**, д.п.н., доцент, (г. Челябинск), **САТУБАЛДИН С.С.**, д.э.н., профессор, академик НАН РК (г. Алматы), **СТЕЛЬМАХ В.В.**, к.мед.н., главный врач Костанайской областной больницы (г. Костанай), **ТРИФОНОВА М.Ф.**, д.с.-х.н., профессор, академик МААО (г. Москва), **ШАЯХМЕТОВ Б.Д.**, д.э.н., профессор, академик МААО (г. Костанай)



<i>Голуб Н.А.</i> , Роль системы учетно-аналитического обеспечения в функционировании системы управления предприятием.....	103
<i>Горелов А.Н., Ковалёнок А.В., Абдрахманова А.Д.</i> , Проблемы и пути повышения эффективности планирования и прогнозирования затрат сельскохозяйственного предприятия в современных условиях...	106
<i>Горелова Н.С., Азатаева Л.Б., Дюсюкова А.А.</i> , Расчет экономической эффективности использования производственных ресурсов на перспективу .....	107
<i>Горелова Н.С., Балгымбаев Т. К.</i> , Механизм регулирования финансовых результатов предприятия.....	110
<i>Горелова Н.С., Дюсюкова А.А.</i> , Экономическая эффективность использования производственных ресурсов	112
<i>Горелова Н.С., Жумашева А.А.</i> , Усиление роли государства в повышении конкурентоспособности агропромышленного комплекса в условиях кризиса.....	116
<i>Горелова Н.С., Катарбеков Н.Ж.</i> , Финансовые результаты деятельности аграрных формирований.....	119
<i>Горелова Н.С., Лузанова Т. В.</i> , Понятие управления затратами.....	122
<i>Горелова Н.С., Рахимова А. М.</i> , Системы и методы управления затратами на предприятии.....	125
<i>Гузун С.</i> , Влияние структуры собственности на становление и развитие управленческих команд в компаниях.....	128
<i>Давыдова Е.Ю.</i> , Особенности управления финансовыми инвестициями в рыночной экономике.....	130
<i>Дарибаева А.К., Байшықова Р.</i> , Қостанай облысындағы шағын және орта бизнестің жағдайын талдау....	132
<i>Дарибаева А.К., Журмаганбетова Т.Д.</i> , Қазақстан республикасындағы шағын бизнесті микронәсілеу жағдайын талдау.....	134
<i>Дарибаева А.К., Карабалин Р.М.</i> , Условия для разработки товарной политики в целях повышения конкурентоспособности предприятия.....	136
<i>Деменчук И.Л.</i> , Экономическая эффективность применения эмотехнологий в животноводстве.....	138
<i>Демидкова О.Г., Лилимберг В.В.</i> , Рекомендации по оптимизации денежных потоков на предприятии общественного питания.....	140
<i>Джакупова С.Т.</i> , Роль финансовых инноваций в повышении ликвидности рынка долгового капитала в Казахстане.....	142
<i>Джукеева К.К.</i> , Сравнительный анализ налоговых систем РК и РФ.....	145
<i>Джумабаева Г.Н., Жакулин Б.</i> , Классификация видов лизинга в Казахстане.....	146
<i>Джумабаева Г.Н., Мазена К., Нечитайлова К.</i> , Международный инжиниринг.....	148
<i>Диханбекова А.М.</i> , Заманауи кәсіпорындар үшін инновациялық орта маңыздылығы және оның құраушылары	150
<i>Дмитриева В.Р.</i> , Основы управления нематериальными активами предприятий сферы услуг.....	152
<i>Дюзельбаева Г.М.</i> , Миграция населения РК как фактор мобильности трудовых ресурсов.....	155
<i>Есалиева Н.М., Кабдолдаева А.Ж.</i> , Қазіргі кезеңдегі Қазақстан республикасындағы инновациялық білім берудің алғы шарттары.....	158
<i>Ескожина А.Т.</i> , Оптимизация пропускной способности поездов как важный фактор улучшения работы железнодорожного транспорта Казахстана.....	160
<i>Жаканова З.Ж.</i> , Уровень развития интеграционных отношений в рамках таможенного союза и его влияние на таможенные платежи.....	161
<i>Жаксыбергенов А.К.</i> , Перспективы развития государственно - частного партнерства в бизнес-образовании в Республике Казахстан.....	164
<i>Жанбырбаева С.М.</i> , Развитие системы наставничества как фактор обеспечения конкурентоспособности бизнеса.....	166
<i>Жандарбекова Д.Д., Жандарбекова Г.Д.</i> , Қазақстандағы келу туризмінің даму бағыттары.....	168
<i>Жандаулетов М.А.</i> , Қазақстан республикасы аймақтарындағы жұмыссыздық деңгейін талдау.....	170
<i>Жахеева М.Б., Смирнова В.</i> , Оценка конкурентоспособности продукции.....	173
<i>Жахеева М.Б., Жананова А. Б.</i> , Мотивация труда работников в организации и пути её совершенствования в современных условиях.....	174
<i>Жеттисбаев К. А., Кузьмина М. О.</i> , Некоторые аспекты реализации бюджетной политики в Казахстане.	176
<i>Жеттисбаев К.А., Жуматаева Ж.Е.</i> , Некоторые аспекты налогообложения малого и среднего бизнеса в Казахстане.....	178
<i>Жубаева Ж.Р.</i> , Стратегиялық жоспарлаудың шетелдік тәжірибесі.....	181
<i>Жумашева Р.М., Баймухаметова А.С.</i> , Исламское финансирование: проблемы и перспективы развития в Казахстане.....	182
<i>Журавель В.В.</i> , Экономическая оценка эколого- адаптивных методов в свиноводстве.....	184
<i>Журавлёва В.Ф., Камелов Р.Ж.</i> , Государственное регулирование предпринимательской деятельности (зарубежный опыт).....	186
<i>Журавлева В.Ф., Субботина Е.И.</i> , Тенденции развития малого предпринимательства в Казахстане.....	188

4. Протокол от 11.12.2009г. «О порядке взимания косвенных налогов и механизме контроля за их уплатой при экспорте и импорте товаров в Таможенном союзе»

5. Постановление Правительства РК от 10.06.2010г. № 556 «О некоторых мерах по реализации Программы «Дорожная карта бизнеса 2020» (с изменениями и дополнениями по состоянию на 17.05.2013 г.)

## **ПЕРСПЕКТИВЫ РАЗВИТИЯ ГОСУДАРСТВЕННО - ЧАСТНОГО ПАРТНЕРСТВА В БИЗНЕС - ОБРАЗОВАНИИ В РЕСПУБЛИКЕ КАЗАХСТАН**

*Жаксыбергенов А.К.*

*Алматы менеджмент университеті*

Жоғары кәсіби білім берудің отандық саласын дамытудың саласындағы басымды міндеттердің бірі – мемлекеттік-жекеше серіктестіктің тиімді механизмін қалыптастыру үшін бизнес-құрылым өкілдерінің студенттер мен оқытушылардың экономикалық қолдауын қоса отырып, жоғары оқу орындарының ғылыми-зерттеу қызметтерін және білім беру үрдісінің мазмұндылығын басқара отырып жағдай жасау болып табылады. Сондықтан зерттеудің механизмі - кәсіпкерлік құрылымдардың ЖОО-мен, мемлекетпен өзара әрекеті, осы серіктестіктің кемшілігі мен артықшылығы, сондай-ақ болашағы мен тенденциялары оның дамуының өзектілігі және уақыттылығы ретінде ұсынылады.

Одной из приоритетных задач в области развития отечественной сферы высшего профессионального образования (ВПО) является создание условий для формирования эффективного механизма государственно-частного партнерства (ГЧП) представителями бизнес-структур в части экономической поддержки студентов и преподавателей, управления содержанием образовательного процесса и научно-исследовательской деятельности вузов. Поэтому исследование механизма взаимодействия предпринимательских структур с вузами и государством, достоинств и недостатков данного партнерства, а также перспектив и тенденций его развития представляется актуальным и своевременным.

The perspectives for development of public-private partnership in business education in the Republic of Kazakhstan.

One of the priority tasks in the area of development of domestic higher education is the creation of conditions to form effective mechanism of public-private partnership by the businesses in the area of economic support of students and faculty, management of educational process content and research and development activity of higher educational institutions. Therefore, the research of the mechanism of businesses' interaction with universities and the state, strengths and weaknesses of the given partnership, as well as the prospects and trends of its development, is relevant and timely.

В своих ежегодных Посланиях Президент Республики Казахстан Н. Назарбаев народу Казахстана отмечает имеющийся потенциал государственно-частного партнерства и о необходимости его дальнейшего развития [1].

Законодательство о концессиях в том виде, в каком оно существует в мировой практике, в нашей стране появилось относительно недавно, восемь лет назад, в 2006 году с принятием Закона Республики Казахстан «О концессиях», которым заложено правовое поле для реализации инвестиционных проектов с использованием механизма концессии. В законе дается определение понятию государственно-частное партнерство (ГЧП) как форме сотрудничества между государством и субъектами частного предпринимательства, направленная на финансирование, создание, реконструкцию и (или) эксплуатацию объектов социальной инфраструктуры и жизнеобеспечения [2]. По мнению автора, наиболее приемлемым представляется использование термина «государственно-частное партнерство», поскольку именно при таком словосочетании подчеркивается ведущая роль государства в данных отношениях.

Можно выделить следующие принципы государственно-частного партнерства:

- 1) принцип последовательности - построение среднесрочных или долгосрочных взаимоотношений между участниками государственно-частного партнерства на договорной основе;
- 2) принцип конкурсности - определение частного партнера на конкурсной основе;
- 3) принцип сбалансированности - взаимовыгодное распределение рисков, выгод, гарантий и обязанностей между участниками государственно-частного партнерства;
- 4) принцип результативности - установление критериев и показателей, позволяющих оценить достижение результатов государственно-частного партнерства.

Государственно-частное партнерство по способу осуществления подразделяется на институциональное и контрактное; по сфере применения (объекту государственно-частного партнерства) – на инфраструктурное и инновационное.

Инновационное государственно-частное партнёрство направлено на реализацию инновационных научно-технических проектов, включая их разработку, апробацию и внедрение технологий.

Государственно-частное партнерство может осуществляться во всех отраслях (сферах) экономики, за исключением случаев установленных законодательными актами РК. Перечень объектов, которые не могут быть переданы для реализации проектов государственно-частного партнерства, определяется Президентом Республики Казахстан.

Поскольку существует специфика партнерства в различных отраслях экономики, необходимо сформулировать определение ГЧП применительно к сфере бизнес - образования (БО). По мнению автора, с учетом приведенных выше принципов партнерства, можно определить ГЧП в этой сфере как систему взаимовыгодных долгосрочных отношений между государством и бизнесом с целью эффективного распределения ролей между партнерами при содействии улучшению материального положения преподавателей и студентов, строительстве, реконструкции и эксплуатации объектов образовательной инфраструктуры,

разработке образовательных программ и стандартов, организации конференций и проведении семинаров, поддержке научно-исследовательской деятельности вузов.

В этом плане определенный интерес представляет опыт работы Almaty Management University, больше известного как МАБ. История этого в настоящее время бизнес-вуза № 1 в Казахстане начиналась все с Алматинской школы менеджмента (АШМ) в 1988 году - это было время краткосрочных курсов для подготовки менеджеров.

В 1996 году, когда первый этап развития был успешно пройден, АШМ была преобразована в Международную Академию Бизнеса. Это был революционный по тем временам шаг: Академия - звучало серьезно и амбициозно, слово «международная» означало выход на другой, более высокий, глобальный уровень. И можно уверенно говорить, что МАБ внесла более чем посильную лепту как в развитие отечественного образования, так и в экономику страны.

Сейчас, через 25 лет с момента создания, МАБ выходит на следующий виток спирали, ведущей вверх - МАБ получает статус Университета и меняет имя на новое, более подходящее, новому времени, новым задачам вуза. Статус Университета заработан постоянным повышением качества обучения в МАБ. За эти годы подтвердили высокий уровень наших образовательных программ. В 2010 году университету были присуждены Европейская институциональная аккредитация IQA в области качества бизнес - образования (Международная ассоциация развития менеджмента Центральной и Восточной Европы SEEMAN) и Знак качества «Безупречно» от Национальной лиги потребителей Казахстана. В 2013 университет получил 4-ю пальмовую ветвь в рейтинге Eduniversal, что позволило войти в 300 лучших бизнес-вузов мира, уже в 5-й раз оставляя за собой звание бизнес-вуза № 1 в Казахстане. Кроме того, программам MBA МАБ была присуждена аккредитация AMBA (UK, London), что поставило университет в один ряд с 202-мя лучшими бизнес-вузами мира. В 2014 году университет получил национальную аккредитацию НКАОКО и, по данным Национального рейтинга НКАОКО, вошли в тройку лучших экономических вузов страны.

Помимо признания мировых и национальных аккредитационных и рейтинговых систем, университет получил подтверждение высокой репутации нашего образования среди работодателей - награду «Топжарган» («Прорыв») от Евразийского Бизнес-Форума в номинации «За развитие образования и науки в Казахстане».

Один из важнейших критериев оценки вуза - это команда преподавателей. МАБ всегда славился своими преподавателями, бизнес-тренерами. В вузе планомерно проводится работа по улучшению состава профессорско-преподавательского состава. За последние годы он изменился не только количественно, но и качественно. На сегодня число штатных преподавателей в МАБ составляет 208 человек, в том числе: 8 профессоров, 30 докторов наук (из них 8 - обладатели степени PhD), 92 кандидата наук. Преподаватели и сотрудники МАБ участвуют в 16 фундаментальных и в 6 прикладных научных проектах. 29 преподавателей и сотрудников прошли стажировку по программе «Болашак». В штате университета состоят 5 иностранных преподавателей, 46 человек преподают дисциплины на казахском языке; 33 - на английском. 35 визитинг-профессоров из Голландии, США, Великобритании, Сингапура читали лекции в МАБ. 2 наших преподавателя гордо носят титул «Лучший преподаватель Республики Казахстан».

В новом качестве Almaty Management University ставит амбициозную цель - стать лидером среди университетов стран Евразийского экономического союза по 7 направлениям. Первое - создать успешную модель предпринимательского университета мирового класса. Второе - внедрить модель системы Управления Знаниями. Третье - создать социально-ответственный университет. Четвертое - обеспечить передовой уровень IT-обеспечения. Создать эффективную модель дистанционного образования. Пятое - развивать инновационный менеджмент в Казахстане. Шестое - влиять на экономику в Алматы, создать на базе вуза бизнес-инкубатор и венчурный фонд - для наших студентов и слушателей. Седьмое - проводить бизнес-исследования и оказывать консультационные услуги по менеджменту в Евразийском Экономическом Союзе.

Кроме того, университет ставит перед собой задачу: создать в 2014-2019 гг. несколько Школ международного уровня: Школу государственной и общественной политики (BSc, MA, PhD); Бизнес-Школу (программы MBA, программы DBA); Школу бухгалтерского учета, финансов и менеджмента (BSc, MA, PhD); Школу права (LLB, LLM, JD); Школу гуманитарных и социальных наук (BSc, MA, PhD); Школу образования (MA, PhD); Школу компьютерных наук и электротехники (BSc, MS, PhD); Школу арт и медиа менеджмента (BSc, MA, PhD).

Обучая бизнесу, университет учит науке управления, отсюда слово Management, то есть управление бизнесом, госслужбой, НПО и вклад в развитие науки менеджмента не только в РК, Евразийского Союза, но и на глобальном уровне. Кроме этого, менеджмент является ключевой компетенцией выпускников университета, вне зависимости от уровней образования (бакалавриат, магистратура, MBA, DBA) и области знаний.

Все эти достижения университета были достигнуты благодаря государственной поддержке инициатив частного бизнеса.

Представляется, что целью ГЧП в сфере ВПО является создание таких финансовых и других ресурсных условий, которые способствовали бы росту эффективности и конкурентоспособности отечественной высшей школы, инвестиционной привлекательности и росту финансового потенциала вузов, а также обеспечению предоставления обществу социально значимых услуг при сохранении их высокого качества и доступности.

Поэтому не случайно в своем послании Президент отметил, что в рамках программы индустриализации определены 10 вузов, на базе которых будет обеспечиваться связь науки с отраслями экономики и подготовка кадров. Им поручено сформировать материально-техническую базу этих учебных заведений, направив на эти цели до 10 миллиардов тенге до 2017 года[1]

Среди задач, необходимых для достижения данной цели, можно выделить следующие:

- развитие материально-технической базы и финансового потенциала вузов,
- создание условий для привлечения частных инвестиций в сферу ВПО,
- поддержание высокого качества услуг, оказываемых в рамках сферы ВПО,
- создание партнерской основы проведения научно-исследовательской деятельности,
- обеспечение доступа всех слоев населения к услугам ВПО.

Необходимость применения ГЧП в сфере ВПО вызвана, прежде всего, наблюдающимися сложностями в трудоустройстве и занятости выпускников отечественных вузов, что обусловлено проблемами, связанными с системой высшего и послевузовского образования, переподготовкой и повышением квалификации кадров, а также имеющим место несоответствием предложения со стороны рынка образовательных услуг и спроса со стороны рынка труда. Поэтому в условиях быстрого устаревания знаний и постоянного роста квалификационных требований сохранение стабильного состояния и создание конкурентных преимуществ системы профессионального развития персонала требует обеспечения гибкости и адаптации к постоянно меняющимся внешним условиям, что становится возможным благодаря внедрению механизмов ГЧП. С точки зрения этико-экономического аспекта, ГЧП обеспечивает реализацию принципов социальной ответственности бизнеса перед обществом, что особенно актуально в условиях постиндустриальной экономики, где важнейшим ресурсом являются знания, а значит, и человеческий капитал.

#### Список литературы:

1. Послание Президента Республики Казахстан Н.А. Назарбаева народу Казахстана «Нұрлы Жол - путь в будущее» г. Астана, 11 ноября 2014 года
2. Закон Республики Казахстан « О концессиях» от 7 июля 2006 года № 167-III ЗРК.

### РАЗВИТИЕ СИСТЕМЫ НАСТАВНИЧЕСТВА КАК ФАКТОР ОБЕСПЕЧЕНИЯ КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ БИЗНЕСА

*Жанбырбаева С.М.*

*Казахский экономический университет им. Т. Рыскулова*

Ұсынылған мақалада тәлімгерлік жүйесінің әзірлеу кәсіпорында адами қаржыны даму, бизнес-процесстердің тиімділігінің көтеру және компанияның стратегиялық мақсаттарына жету құрал ретінде мәселелері қарастырылған.

В представленной статье рассматриваются проблемы построения системы наставничества на предприятии как инструмента развития человеческого капитала, повышения эффективности бизнес-процессов, а также достижения стратегических целей компании.

In the presented article problems of mentoring system creation at the enterprise as instrument of human capital development, increasing of business processes efficiency, and achievement of strategic objectives of the company are considered.

В современных условиях ключевым фактором в обеспечении конкурентоспособности любого бизнеса является наличие персонала, обладающего необходимыми компетенциями и мотивированного на достижение целей компании. Руководство большинства успешно развивающихся предприятий в полной мере осознает необходимость постоянного и систематического повышения квалификации сотрудников и выделяет на эти цели значительные ресурсы.

Корпоративное обучение сотрудников проводится как внутренними тренерами и внешними консультантами и с применением различных технологий: дистанционное обучение, конференции, семинары, тренинги, ассесмент, проектная деятельность, коучинг, наставничество, менторство.

Однако привлечение или воспитание высококвалифицированного специалиста является лишь одной из составляющих проблемы формирования кадрового потенциала компании, поскольку такого сотрудника необходимо еще удержать и мотивировать. Особенно остро данный вопрос встает с учетом возрастающей конкуренции и мобильности трудовых ресурсов.

Одним из действенных инструментов по решению данного вопроса является создание внутри компании бизнес-процесса передачи опыта, оформленного в корпоративной системе наставничества.

Для начала отметим, что подходы к понятию «наставничество» значительно разнятся.

Одни авторы под наставничеством понимают обучение на рабочем месте новичков, в ходе которого квалифицированный и опытный сотрудник организации передает своему подопечному знания и навыки, которые необходимы для эффективного выполнения профессиональных обязанностей. Таким образом, наставничество направлено на развитие прикладных профессиональных компетенций человека и наиболее эффективно для обучения рядовых специалистов.

Другие рассматривают наставничество в более широком смысле, как автономную помощь одного человека другому в совершении значимых качественных переходов на иной уровень знаний, профессиональных навыков или мышления и сознания.

Таким образом, нет единого мнения по вопросу актуально ли наставничество только для новичков, или применимо и для более опытных и перспективных работников.

Некоторыми авторами наставничество рассматривается как инновация, а не достаточно традиционный метод обучения, который широко применялся еще и в древности (подмастерья у мастеров), и в СССР (наставники у вновь принятых сотрудников). Данный факт можно объяснить тем, что в русскоязычной научной терминологии нет разграничения менторства и наставничества. Кроме того, не всегда дифференцируют коучинг и наставничество. На взгляд автора, наставничество более широкая категория, которая может включать и менторство, и коучинг. В виду того, что опытный наставник на разных этапах развития своего подопечного применяет технические приемы и ментора, и коуча.

Различны взгляды ученых и практиков на вопрос «может ли наставник быть линейным руководителем». Если одни считают, что наставничество должно строиться на доверии, открытости и дружелюбии, что весьма затруднительно, в том случае, если наставник является непосредственным руководителем. Кроме того, линейные руководители заинтересованы не столько в развитии конкретного сотрудника, сколько в достижении функциональных целей вверенного ему подразделения. Другие приводят примеры успешной практики системы наставничества, в которой линейные руководители являются наставниками своих подчиненных. При этом менеджеры заинтересованы в развитии у своих подчиненных компетенций, необходимых для реализации стратегических целей организации и в целом «заточке» специалистов под потребности компании, в том числе подготовке преемников на конкретные управленческие должности. Некоторые организации решают данный вопрос в рамках Системы управления эффективностью (Performance Management System), при этом каждый сотрудник (включая первого руководителя) является рецензируемым, а рецензенты имеют 5-10 подопечных, за результаты деятельности которых и профессиональное и личностное развитие которых они ответственны.

Разнятся и оценки финансовых затрат на внедрение и развитие системы наставничества. Одни называют наставничество практически бесплатным ресурсом, ввиду того, что не требуется значительных затрат на привлечение сторонних тренеров для обучения сотрудников, а мотивация наставников в большей степени является нематериальной. Другие ученые считают что для успешного функционирования системы наставничества необходимы значительные финансовые ресурсы.

Несмотря на столь различные взгляды большинство практикующих менеджеров сходится в том, что метод наставничества эффективно способствует развитию сотрудника. Так, американский коуч Беверли Кайе, работавшая со многими выдающимися менеджерами, однажды заметила, что за достижениями каждого успешного человека стоит кто-то, заботившийся о его росте и развитии. Этот "кто-то" и есть наставник.

Наставничество направлено на достижение разнообразных целей организации, значимых с практической точки зрения (см. рисунок 1).

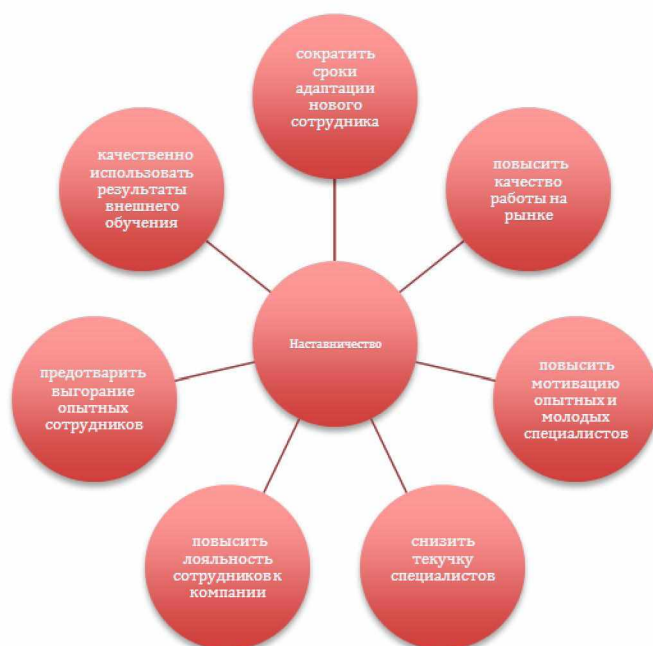


Рисунок 1 – Основные цели компании, достигаемые за счет построения эффективной системы наставничества

Наставничество позволяет решить ряд стратегически важных вопросов на предприятии:

1. Улучшение качества подготовки новых и опытных сотрудников в соответствии со стандартами и нормами, принятыми в организации.
2. Адаптация вновь принятых сотрудников. Быстрое освоение корпоративной культуры, формирование позитивного отношения к работе и, как следствие, лояльности к компании происходит за счет внимательного отношения к новичкам и создания для них ситуаций успеха.
3. Внедрение корпоративных стандартов и обеспечение их преемственности, т.к. наставники изначально демонстрируют своим подопечным одобряемые стандарты поведения.
4. Предоставление наставникам возможностей карьерного роста.
5. Снижение текучести персонала и связанных с этим процессом финансовых проблем. В первую очередь речь идет об испытательном сроке, т.к. известно, что увольнения стажеров часто связаны с недостаточным вниманием к новичкам и, соответственно, некачественной их подготовкой.
6. Формирование сплоченного грамотного коллектива за счет включения в адаптационный процесс опытных сотрудников компании.
7. Рост производительности труда. Было замечено, что наставники стараются работать лучше, т.к. на них смотрят новички, берут с них пример, а это, в свою очередь, стимулирует повышение результативности работы.

Основная проблема с которой столкнется руководство компании при внедрении системы наставничества – выбор и мотивация наставников, а также оценка их работы. В виду того, что преимущества наставничества для наставляемых очевидны, в то время как наставниками данная работа воспринимается как дополнительная и довольно обременительная нагрузка. При этом, следует отметить что принудительное внедрение наставничества не приводит к ожидаемым эффектам, поскольку формальное выполнение функций наставника, не приводит ни к интеграции личностных и корпоративных целей, ни к личностному росту подопечного, ни к укреплению корпоративной культуры. Что в конечном итоге приводит к дискредитации системы наставничества.

В целом не важно как номинально называется лицо, занимающееся персональным развитием конкретного работника «коуч», «персональный тренер», «наставник», «рецензент» наличие системы передачи опыта и непрерывного развития персонала способствует развитию корпоративной культуры и делает компанию более успешной, стабильной и конкурентоспособной.

#### **Список литературы:**

1. Юрий Линенкий, Наставничество в условиях бизнеса // <http://dogma.perm.ru/>
2. Тамара Рукосуева Наставничество в организации// <http://www.training-partner.ru/>
3. Олег Мартынов Что такое наставничество? // <http://www.olegmartynov.com>

### **ҚАЗАҚСТАНДАҒЫ КЕЛУ ТУРИЗМІНІҢ ДАМУ БАҒЫТТАРЫ**

*Жандарбекова Д.Д., оқытушы  
Жандарбекова Г.Д., магистрант*

*М.Дулатов атындағы Қостанай инженерлік-экономикалық университеті*

Мақалада еліміздегі келу туризмінің даму бағыттары қарастырылған және жақсарту бойынша шаралар ұсынылған. В статье рассмотрены направления развития въездного туризма страны и предложены мероприятия по улучшению. In article the directions of development of entrance tourism of the country are considered and actions for improvement are offered

Туризм экономиканың жетекші салаларының бірі болып табылады. Халықаралық сарапшылар қазіргі заманғы туризмді әлемдік экономиканың құлдырауды білмейтін саласына жатқызады. Көптеген елдерде туризм жалпы ішкі өнімді қалыптастыруда, қосымша жұмыс орындарын құруда және халықтың жұмысбастандығын қамтамасыз етуде маңызды рөл атқарады.

Соңғы жылдары әлемде туристік қызмет нарығының қарқынды дамуы байқалуда. Туризм орасан зор әлеуетке ие, экономиканың басқа салаларына қарағанда аса маңызды. Ел экономикасы мен туризм бір-бірімен өзара тығыз байланысты. Заманауи Қазақстанның туризмі – бұл туристік қызметтер кешенін ұсыну және адамның саяхаттау кезеңінде туындайтын қажеттіліктерін қанағаттандыру мақсатында тауарлар сату бойынша қызметтерден тұратын экономиканың ерекше саласы [1].

Қазақстан Республикасындағы туризм индустриясы мемлекеттік деңгейде экономиканың басым секторларының бірі ретінде мойындалды. Ел экономикасының индустриалды-инновациялық дамуының қағидаларын жүзеге асыруда кластерлер жүйесіне, атап айтқанда туристік кластерге ерекше мән беріледі. Осы саланы дамытудағы қазіргі тұжырымдар былай дейді: әлемнің атақты курорттарын жақсы зерттеген туристер туристік секторлары енді ғана дами бастаған елдерге талпынады. Осы тұрғыда Қазақстанның тартымдылығы артып келеді.

Көптеген елдерде туризм елдегі жетекші салалардың үштігіне кіреді, сондай-ақ айтарлықтай жылдам қарқынмен дамып келе жатыр, маңызды әлеуметтік және экономикалық мәнге ие, себебі:

- жергілікті кірісті ұлғайтады;