

УО «Алматы Менеджмент Университет»



ALMA
ALMATY MANAGEMENT
UNIVERSITY

i-START

**«Инновационное предпринимательство:
перезагрузка 3.0»**

**Сборник материалов
ежегодной научно-практической
конференции студентов и магистрантов
14 апреля 2017**

Алматы, 2017

УО «Алматы Менеджмент Университет»

i-START

«Инновационное предпринимательство: перезагрузка 3.0»

Сборник материалов ежегодной научно-практической конференции
студентов и магистрантов
14 апреля 2017

Алматы, 2017

УДК 005.511 (063)
ББК 05.290-93
I 10

Редакционная коллегия

<i>Мырзакожа Д.А.</i>	д.х.н., директор управления стратегического планирования и исследований
<i>Укибаев Д.К.</i>	редактор журнала Центра научных исследований
<i>Ибжарова Ш.А.</i>	к.ф.н., доцент кафедры «Информационные технологии и общеобразовательные дисциплины»
<i>Арын Ә.А.</i>	магистр экономических наук, зав. кафедрой «Финансы, учет и аудит»
<i>Абдуллин Р.Ж.</i>	магистр экономических наук, старший преподаватель кафедры «Финансы, учет и аудит»
<i>Еспергенова Л.Р.</i>	к.э.н., доцент кафедры «Финансы, учет и аудит»
<i>Мукушев А.Б.</i>	магистр экономических наук, старший преподаватель кафедры «Финансы, учет и аудит»
<i>Дауренбекова К.С.</i>	магистр экономических наук, старший преподаватель кафедры «Экономика и сервис»
<i>Ордабаева А.Б.</i>	магистр юридических наук, старший преподаватель кафедры «Государственная и общественная политика и право»
<i>Өмірсерік О.</i>	магистр экономических наук, старший преподаватель кафедры «Менеджмент и маркетинг»
<i>Сәуірбаева Ә.Т.</i>	главный специалист Центра научных исследований, секретарь Оргкомитета

I 10 i-START «Инновационное предпринимательство: перезагрузка 3.0» Сб. мат. ежегод. науч.-прак. конф. студ. и магистран., 14 апреля 2017 г. – Алматы: Алматы Менеджмент Университет, 2017 – 519 с.

ISBN: 978-601-7470-72-2

Все статьи прошли проверку в системе Антиплагиат.ру (уникальность текста не ниже 70%).

УДК 005.511 (063)
ББК 05.290-93

ISBN: 978-601-7470-72-2

© Алматы Менеджмент Университет, 2017

СЕКЦИЯ 1

Менеджмент және маркетинг: сын-тегеуріндер мен мүмкіндіктер

Менеджмент и маркетинг: новые вызовы и возможности

Management and marketing: new challenges and opportunities

1	Ibray Adilzhan, Mukhametaliyeva Zarina <i>Teamwork and corporate social responsibility</i>	11
2	Абдыкалыкова Гаухар Даулетовна <i>Роль персонального брендинга в цифровом пространстве</i>	14
3	Агапитов Роман Алексеевич <i>Theories of leadership and motivation: interdependence and significance</i>	20
4	Амрекулова Алмагуль Утеулиевна <i>Роль фандрайзинга в деятельности некоммерческих организаций</i>	24
5	Аскарбекова Майра Саматовна <i>Система управления качеством продукции в условиях конкурентной среды</i>	26
6	Асхарова Салтанат Бауыржановна <i>«Сарафанное радио» как самый эффективный вид маркетинга</i>	29
7	Батырхан Назерке Берікқызы <i>Управление инклюзивным образованием в Республике Казахстан</i>	32
8	Бахытжанова Мадина Оразбековна <i>Қазіргі жағдайдағы кәсіпкерлік құрылымның негізгі мәселелері мен тұрақты дамудың жолдары</i>	35
9	Бахытжанова Мадина Оразбековна <i>Антикризисный менеджмент в международном бизнесе</i>	38
10	Брыткова Светлана Николаевна <i>Специфика и методика оценки прогнозирования структурных сдвигов в экономике региона</i>	40
11	Гукова Елена Арсеновна <i>Регулирование рынка образовательных услуг в сфере высшего образования</i>	44
12	Диканская Арина Сергеевна <i>Маркетинговые исследования качества медицинских услуг ТОО «Город Здоровья»</i>	47
13	Жақупбекова Анель Булатовна <i>Нейромаркетинг как метод увеличения продаж</i>	51
14	Игрунов Константин Константинович <i>Применение реинжиниринга бизнес-процессов при разработке стратегии управления организацией</i>	54
15	Калымбетова Асель Атеповна <i>Стратегическое и тактическое управление: теоретические аспекты</i>	58
16	Камилова Карина Вельяновна <i>Актуальность использования решетки ГРИД для определения стиля руководства в менеджменте</i>	61
17	Караева Айсулу Бейректасовна, Ли Михаил Игоревич <i>Геймификация как эффективный метод управления сотрудниками</i>	64
18	Касымжанов Касымжан Эдуардулы <i>Организация и этапы персональных продаж</i>	67
19	Ким Наталья Эдуардовна <i>Влияние методологии Scrum и Kanban на управление проектами и персоналом</i>	70
20	Корнев Владимир Вячеславович <i>Твиты государственных служащих: обзор, классификация и проблемы</i>	75
21	Куралбаева Аксана Титовқызы <i>Суықтық және маңызы стратегиясының басқаруымен адам ресурстары</i>	79

22	Маманова Бота, Ким Даниил, Хамраев Шамиль <i>Краткое руководство нахождения себя</i>	82
23	Молчанов Владимир Сергеевич <i>Маркетинг эмоций</i>	84
24	Мукажанов Кайдар Кайратович <i>Modern problems of retaining talented employees in the companies</i>	88
25	Мұхатаева Бану Каип-Рахманқызы <i>Новые маркетинговые инструменты в казахстанской индустрии гостеприимства</i>	92
26	Новичкова Валерия Александровна <i>Управление автотранспортной сферой на основе механизма ГЧП</i>	95
27	Нұрғалиев Әлімжан Нұрланұлы <i>Маркетинг на рынке сертификации</i>	99
28	Ordabekov Anuar <i>Economic efficient of cloud computing</i>	102
29	Өтебәлі Нұргүл Бекенқызы <i>Психология конкуренции</i>	105
30	Өтебәлі Нұргүл Бекенқызы <i>Исследование конкуренции рынка технологических оборудования на примере ТОО «КазТехПром-Сервис»</i>	107
31	Панасевич Татьяна Сергеевна <i>Особенности продвижения товаров на рынке b-2-b в Казахстане</i>	114
32	Рысбекова Айым Чингизқызы <i>Criteria for corporate culture</i>	117
33	Сариева Раушан Азирамановна <i>Теоретические основы развития рынка маркетинговых коммуникаций</i>	121
34	Сарыстанова Динара Әлжанқызы <i>Развитие системы управления качеством и обеспечение ее конкурентоспособности на примере гостиницы «Казахстан»</i>	124
35	Суртай Асель Ануарқызы <i>Исследование маркетинговой деятельности сети интернет школы «4WEB»</i>	130
36	Тулинова Виктория Викторовна <i>Перспективы развития черной металлургии на основе внедрения инновационных технологий производства высококачественного сырья</i>	135
37	Шакиева Юлиана <i>Организационные формы маркетинговых исследований</i>	139

СЕКЦИЯ 2

Белгісіздік жағдайындағы қаржы және бухгалтерлік есеп: мүмкіндіктер мен тәуекелдер Finances and accounting in conditions of uncertainty: opportunities and risks

Finance and accounting in conditions of uncertainty: opportunities and risks

1	Акдулеуов Торехан Онгарович <i>Местные бюджеты в развитии регионов</i>	141
2	Арыстан Айжан <i>Қазақстан Республикасында адами капиталды қаржыландырудың кейбір мәселелері</i>	145
3	Асканбаев Ганибет Ерболатович <i>Анализ формирования оптимального портфеля АО «ЕНПФ»</i>	148
4	Ахмадиев Серик Тыныбекович <i>Использование модели Блэка-Шоулза в расчете временной цены опциона</i>	151
5	Бақберген Жадра Жомартқызы <i>Инвестиционная привлекательность Казахстана</i>	156
6	Бимуратов Ерлан Айханұлы <i>Совершенствование управления собственным капиталом АО «Цеснабанк»</i>	158

7	Бирмагамбетова Юлия Талгатовна, Дудуева Марьям Мухтаровна <i>Инструменты и методы анализа финансовой отчетности</i>	162
8	Бирмагамбетова Юлия Талгатовна <i>Провизии банков</i>	167
9	Давыдова Валентина <i>Сущность финансовой стратегии компании</i>	170
10	Давыдова Валентина <i>Виды финансовых стратегий компаний</i>	174
11	Дарменов Азат Женисович <i>Аналитические системы стратегического управления в банковской сфере</i>	178
12	Дарменов Азат Женисович <i>Системы ERP (Enterprise Resource Planning) в банках</i>	182
13	Джумаканова Диана Мержановна <i>Мониторинг депозитного портфеля и его совершенствование</i>	185
14	Еденова Диана Сартаевна <i>Необходимость оценки стоимости компаний и анализ состояния казахстанского рынка оценки</i>	190
15	Есалиева Назия Даулетқызы <i>Методы анализа финансовой устойчивости предприятия</i>	194
16	Әпеш Ержан Сағатқанұлы <i>МСФО 9 – новый вызов для банковского сектора Казахстана</i>	197
17	Жаксагулова Гаухар Куанышевна <i>Безусловный базовый доход: проблематика введения безусловного базового дохода в Казахстане</i>	201
18	Жарылқаған Балауса Жасаралқызы, Қашаған Маржан Амангелдіқызы <i>Қазақстан Республикасының инвестициялық климаты</i>	203
19	Жұман Аяулым Елтанқызы, Мамырхан Жансая Абатқызы <i>Кәсіпорын басқару есебіндегі база белгілеудің кейбір әдістері</i>	207
20	Зикаева Гульбостан Гайратовна <i>Оценка финансовой устойчивости банка второго уровня (на примере АО «АТФБанк»)</i>	210
21	Коновалова Александра Анатольевна <i>Консолидированная финансовая отчетность</i>	214
22	Қадырбергенова Айгерім Әсетқызы <i>Организация системы риск-менеджмента в банке второго уровня</i>	218
23	Лунина Татьяна Юрьевна <i>Анализ текущего состояния и перспективы развития малого и среднего предпринимательства в Республике Казахстан</i>	220
24	Мусина Куралай Аскаровна, Бегембетова Айсулу Абайқызы <i>Финансовая отчетность - инструментарий оценки деятельности организации</i>	226
25	Нұрділда Мөлдір Мақсұтқызы, Әбілмәжін Диана Нұрғанатқызы <i>Белгісіздік және тәуекелділік жағдайында басқарушылық шешімдер қабылдау: басқару есебінің көзқарасы</i>	228
26	Садықов Сержан Балтабаевич <i>Базель III: проблемы внедрения в банковской системе Казахстана</i>	231
27	Сейткасимов Санжар Нұрланұлы <i>Анализ факторов, влияющих на инфляцию в РК</i>	234
28	Сейдахметова Клара Кажнахметовна <i>Эффективность деятельности банков второго уровня в Казахстане</i>	238
29	Сулейменова Назия Кенесарыевна <i>Анализ рынка страхования и перестрахования Республики Казахстан</i>	242
30	Сұртай Лязиза Мамытпекқызы <i>Формирование стратегии деятельности кредитной организации</i>	248
31	Тазетдинова Зифа Фуатовна <i>Анализ рисков влияющих на платежеспособность (на примере производственной компании)</i>	252

32	Таирова Мехрибанум Аманжановна <i>Выбор параметров для теста на адекватность резервов по аннуитетам страхования работника от несчастных случаев при исполнении им трудовых (служебных) обязанностей</i>	258
33	Талканбай Кәмілә Хабәдийқызы <i>Preconditions of development of financial management in the Republic of Kazakhstan and its main problems</i>	262
34	Темербекова Гаухар Жаныбековна <i>Внешний долг и особенности функционирования финансовой системы Республики Казахстан</i>	266
35	Туспекова Асия Бакытжановна <i>Пути финансового оздоровления и предотвращения банкротства предприятий</i>	270
36	Усманов Эмиль Фархатович <i>Формирование и оптимизация капитала компании в условиях неопределенности</i>	273
37	Фролова Марина Олеговна, Сулейменов Амирлан Сабитович <i>Совершенствование управления дебиторской задолженностью в РК</i>	276
38	Хан Анастасия Владимировна <i>Анализ внешних источников финансирования компании</i>	279
39	Хасен Айғаным Алибековна, Абдильдина Айжан Айдарқызы <i>Анализ финансового положения компании</i>	283
40	Хисамутдинова Дания, Ермак Полина <i>Налог на загрязнение природной среды</i>	286
41	Читилов Ридван Махмудович <i>Анализ основных экономических показателей ТОО «RIV UNION»</i>	291
42	Шаймардинова Данагүл Бауыржанқызы, Бужукова Айсулу Маратқызы <i>Қазақстанның банк секторындағы жұтылу мен қосылу мәселелері</i>	294

СЕКЦИЯ 3

Қызмет көрсету экономикасын дамыту: негізгі басымдықтары

Развитие сервисной экономики: ключевые приоритеты

Development of service economy: key priorities

1	Алқожаев Асет Асқатұлы <i>Развитие социального предпринимательства в индустриальном гостеприимстве</i>	297
2	Бағдатова Дария Асфандияровна <i>Основные тренды развития гостиничного бизнеса г. Алматы</i>	299
3	Ваничкина Татьяна Андреевна, Бодаубаева Гульмира Ахановна <i>Механизмы взаимодействия функционирования индустриально-логистических парков в сети транспортных коридоров</i>	303
4	Жусип Жансая Муратқызы <i>Современные тенденции развития кредитного рынка РК</i>	306
5	Ивлева Ольга Витальевна <i>Организация цепей поставок на предприятии</i>	310
6	Каламбаева Асель Бейсенбекқызы <i>Тенденции привлечения инвестиций в мире</i>	313
7	Касен-теги Нургуль Кадырбекқызы <i>Логистика управление знаниями на примере образовательных учреждений Республики Казахстан</i>	316
8	Манасова Айжан Эркиновна <i>Пути повышения конкурентоспособности логистических услуг транспортной компании</i>	320
9	Масимханова Назым Кажмуратовна <i>Индустриализация как фактор обеспечения конкурентоспособности экономики</i>	323
10	Махамбетов Мәди Саутұлы <i>Развитие логистических потоков в системе городского пассажирского транспорта мегаполисов Казахстана</i>	326

11	Ни Артур Александрович <i>Эффективные стратегии управления запасами</i>	329
12	Нукетаева Мадина Муратовна, Баймухамбетова Тамила Женисовна <i>Подходы к снижению логистических затрат в складской деятельности</i>	332
13	Нұрбаева Мөлдір Сақабайқызы <i>Особенности рынка труда как экономической категории</i>	334
14	Нұрбаева Мөлдір Сақабайқызы <i>Регулирование трудовых отношений: некоторые вопросы</i>	338
15	Соломина Вероника Николаевна <i>Перспективы развития молочного рынка в Казахстане</i>	343

СЕКЦИЯ 4

Мемлекет, саясат және құқық Государство, политика и право State, politics and law

1	Абдуллина Салтанат Ришатовна <i>О недостойных наследниках</i>	347
2	Абылкасымова Мадина Абылкасымовна <i>Трудовая деятельность иностранных граждан РК</i>	350
3	Агибаев Алишер Талгатулы <i>Предложения по присоединению и ратификации Республикой Казахстан конвенции ООН о договорах международной купли-продажи товаров 1980 г.</i>	352
4	Айгараев Султан Арманұлы <i>Прокурорский надзор за соблюдением прав и свобод человека и гражданина, интересов юридических лиц и государства</i>	354
5	Айтканов Алибек Жанатович <i>Становление органов прокуратуры в Казахстане</i>	356
6	Акенов Темирлан Серикович <i>Вызовы и угрозы безопасности стран Центральной Азии на современном этапе</i>	358
7	Алдасүгір Мыңжан Біржанұлы <i>Мемлекеттің мәдени-экономикалық даму бағыттарының бірі – интеллектуалдық меншік құқығын қорғау</i>	360
8	Алмат Гульдария Ерикқызы <i>Сотрудничество Казахстана и ОБСЕ в вопросах противодействия незаконной миграции (инициативы Казахстана)</i>	363
9	Амин Инкар Хан <i>Экономическая структура Республики Казахстан</i>	365
10	Апсенбетова Сабина Сабитовна <i>Проблемы социальной политики Казахстана и пути их решения</i>	367
11	Akhan Diana Esetkyzy <i>Eurasian Economic Union: expectations and reality</i>	369
12	Ахметова Лаура Шеризатовна <i>Особенности разработки социальных PR проектов</i>	371
13	Berdesh Assel Muratovna <i>Fight against HIV in Kazakhstan</i>	373
14	Бовшис Кристина Валерьевна <i>Служба связей с общественностью и ее влияние на деятельность организации</i>	375
15	Васихан Жанторе Жасуланұлы <i>региональные отношения Казахстана и Китая</i>	377
16	Гапченко Борис Владимирович <i>Уголовная ответственность за акт терроризма</i>	379
17	Георгиади Селина Эдуардовна <i>Имидж коммерческой организации</i>	381

18	Гоношилова Ксения Артуровна <i>Имидж в PR-деятельности: важность внутреннего имиджа в компании</i>	383
19	Дамирова Ж.С. <i>Религиозные особенности Казахстана</i>	385
20	Дінмұхамед Сұнқар <i>Расследование уголовных дел, связанных с незаконным оборотом наркотических средств</i>	387
21	Есеншораева Алина Муратовна <i>Развития транспортной системы Республики Казахстан</i>	390
22	Жагипарова Алена Бердиевна <i>Основы сегментирования</i>	392
23	Жакежанов Руслан Уланович <i>Ценность защиты гражданских прав в современной системе права</i>	394
24	Жандосов Торехан Мухитулы <i>Налоговое регулирование в Республике Казахстан</i>	396
25	Жантелуов Абай <i>Проблема утилизации, переработки отходов и способы ее решения</i>	398
26	Zeinullina Zhansaya Azamatovna <i>Outlook towards the confines and prospects of the grain transportation and it`s crucial expressed concern in the development</i>	400
27	Ивнева Анна Сергеевна <i>Влияние ДАИШ на страны Центральной Азии</i>	402
28	Избасарова Ситора Асфандияровна <i>Актуальность использования и применения различных PR-технологий в проектной деятельности компании</i>	404
29	Имрамзиева Зарина Ялкуновна <i>Современное состояние социально-экономического развития регионов Республики Казахстан</i>	406
30	Кабыкен Айшолпан Маликовна <i>Стороны: понятия, процессуальные права и обязанности</i>	408
31	Каиырханова Айгерим Сериковна <i>Региональные тенденции развития делового туризма в Казахстане</i>	410
32	Кайрат Диара Кайраткызы <i>Инвестиционная политика Казахстана</i>	412
33	Кайырбек Нурлан Кайырбекулы <i>Дискреционные полномочия прокурора в новом уголовно-процессуальном законе</i>	414
34	Капарова Асель Кеменгеркызы <i>PR в антикризисных коммуникациях</i>	416
35	Капесова Айгерим Канатовна <i>Вклад научно-производственного предприятия «Интеррин» в развитие взрывного дела в Республике Казахстан</i>	418
36	Керимбаева Камила <i>Адвокат в гражданском процессе, его процессуальное положение</i>	420
37	Куланбаева Шахизада Армановна <i>Реализация государственной молодежной политики города Алматы: анализ некоторых статических данных</i>	422
38	Ли Виктория Болинъевна <i>Средства массовой информации и связь с общественностью</i>	424
39	Макина Асем Акпанкызы <i>Влияние системы PR на успешную деятельность компании</i>	426
40	Мамаева Айгерим Ермековна <i>Новшества института саморегулирования в РК</i>	428
41	Миняйлов Максим Владимирович <i>Банковский счет и безналичные переводы</i>	431

42	Мукеев Султан Айдынулы <i>Экономический пояс Шелкового Пути: риски для государств Центральной Азии</i>	433
	Немцова А.	
43	<i>Новые проекты в Caspian University, взгляд на новые модели обучения: проблемы и перспективы</i>	435
44	Нургалиева Айгерим Муратовна <i>Инструменты PR в формировании имиджа организации</i>	437
45	Олжабаев Дастан Ерикович <i>Особенности PR-технологий в коммерческой сфере</i>	439
46	Orazbekov Khantemir Zhasulanuly <i>One way and one belt</i>	441
47	Оспанов Аят <i>Уголовная ответственность за взяточничество: вопросы квалификации и наказания</i>	443
48	Розуева Мадина Бахтияровна <i>Взаимосвязь между ростом миграции и экономической активности города Алматы</i>	445
49	Рысбекова Айымбиби Тореханқызы <i>Потенциальные угрозы региональной стабильности Казахстана</i>	447
50	Сәкен Гүлгүл Саміғоллақызы <i>Современное состояние трубопроводной инфраструктуры Республики Казахстан</i>	449
51	Самбет Алишер Қайсарұлы <i>Ответственность – основополагающая категория договорных отношений</i>	452
52	Судейменова Сауле Серикбайқызы <i>Воздействие PR на имидж страховой компании</i>	455
53	Таиров Амирлан Ерланович <i>Факторы, влияющие на подростковую преступность в Алматы</i>	457
54	Татишева Малика Бауржановна <i>Денежная система Республики Казахстан</i>	459
55	Токушева Алима Канатовна <i>Гражданско-правовой договор в механизме регулирования товарно-денежных отношений</i>	461
56	Тубыш Нариман Казизович <i>Сертификация как механизм улучшения качества продукции</i>	463
57	Турдиева Зухра Курвановна <i>Правовой режим имущества супругов</i>	465
58	Утембаева Алтынай Акимбайқызы <i>Организация и проведение выставок и ярмарок в деятельности по связям с общественностью в производственных структурах</i>	467
59	Фролова Марина Олеговна <i>Совершенствование механизмов корпоративной деятельности и управления холдингами в Казахстане</i>	469
60	Khissameddinov Eldar Timurovich <i>The nature and specificity of contemporary integration processes in the world</i>	471
61	Холоша Наталья Игоревна <i>SMM в деятельности связей с общественностью</i>	473
62	Черепанова Екатерина Владимировна, Шустова Дарья Андреевна <i>Факторы, влияющие на радикализацию и экстремизацию в Казахстане</i>	475

СЕКЦИЯ 5

Жаратылыстану және гуманитарлық ғылымдардың өзекті мәселелері Актуальные вопросы естественных и гуманитарных наук Topical issues of natural sciences and humanities

1	Ametova Aiman Bekovna <i>Kazakhstan on the path to sustainable development</i>	477
2	Ахмадиева Баян Айтжанқызы <i>Актуальность смежных прав в музыкальной индустрии</i>	480
3	Достанбаев Саги Талгатулы, Ташенов Аслан Магаунияұлы <i>Жетімдер тағдыры</i>	482
4	Жамалбек Анар Болатқызы <i>Кастийский регион как арена геополитических интересов США и КНР: обзор исследовательских проблем</i>	484
5	Зайнилова Индира <i>Музеи Узбекистана как центр мирового туризма</i>	487
6	Италиева Айжан Айтқалиқызы <i>Бисенов Бактығали – врач, патриот, член партии «Алаш» (1889-1937)</i>	490
7	Қалиева Гүлжайна <i>Государственные символы Республики Казахстан (XX-XI вв.)</i>	493
8	Мурзағалиев Данияр <i>«Обыкновенный фашизм»: история и современность (статья-рецензия на документальный фильм М.Ромма)</i>	497
9	Түсіпбек Сағындық Бейімбетұлы <i>AR технологиясының мобильді қосымшалар құрудағы мүмкіндігі</i>	500
10	Сарманбай Шерхан Ержанұлы <i>Виды интеллекта и их влияние на жизнь человека</i>	504

СЕКЦИЯ 6-7

Кәсіпкерлік және технологияны коммерцияландыру / Кәсіпкерлікті дамытуда инновациялардың рөлі Предпринимательство и коммерциализация технологии / Роль инноваций в развитии предпринимательства Entrepreneurship and technology commercialization / The role of innovation in entrepreneurship

1	Иманғалиев Эрик <i>Проблема ливневых каналов открытого типа и способ его решения с применением вторичного сырья</i>	506
2	Кемпрек Ерболат Бауыржанұлы <i>Финансовое обеспечение человеческого капитала</i>	508
3	Кемпрек Ерболат Бауыржанұлы <i>Человеческий капитал, оценка и параметры</i>	510
4	Логунова Александра Евгеньевна <i>The use of project management for development of entrepreneurship</i>	513
5	Шпильков Николай Владиславович <i>Оценка инновационной активности компании</i>	515

ВЛИЯНИЕ МЕТОДОЛОГИИ SCRUM И KANBAN НА УПРАВЛЕНИЕ ПРОЕКТАМИ И ПЕРСОНАЛОМ

Ким Н.Э.

*Алматы Менеджмент Университет, «Менеджмент», Магистратура, 2-курс, г. Алматы
Научный руководитель: Шалбаева Ш.Е., к.э.н., доцент*

В связи с ежегодным количественным ростом компаний увеличивается и потребность на новейшие разработки в системе управления проектами, в условиях которых сотрудники будут выполнять задания более эффективно и оперативно, тем самым обеспечивая прирост клиентов и прибыли. Одной из таких технологий является Scrum.

Методология Scrum (в переводе с английского языка «схватка») представляет собой четко ограниченную временными итерациями систему реализации проектов или ПО. Итерации являются действиями, повторяющимися в течение 4-6 недель и по-другому именуются «спринтами». В условиях данной системы создается так называемая команда Scrum-team, в которой сотрудниками выполняются следующие роли:

- Scrum-мастер, проводящий различные совещания и встречи по вопросам проекта. Также следит за правильным соблюдением работы и сроков Scrum.
- Команда разработчиков. Это сотрудники организации, выполняющие основные задачи по разработке проекта в количестве от 3 до 9 человек (архитектор, аналитик, программист, тестировщик и т.д.)
- Менеджеры, управляющие командой.

Кроме того, имеются роли руководителя проекта и пользователей. Руководитель проекта осуществляет связь с клиентом и обсуждает вместе с ним все ключевые моменты по разработке продукта.

Каждому члену команды даются определенные задания, которые он должен выполнить в течение одного спринта, затем проводится отчет проделанной работы перед руководством. Кроме этого, Scrum-мастер ежедневно обсуждает с командой ее работу, указывает ошибки, которые следует исправить и задает вектор дальнейших действий. Следовательно, такой контроль помогает лучше сосредоточиться на работе, не отвлекаясь на посторонние дела [1].

Если провести параллель между ключевыми принципами традиционной системы управления проектами и технологией Scrum, получится следующее (таблица 1):

Таблица 1. Ключевые принципы традиционной системы и Scrum

Традиционная система	Scrum
Процессы и люди	Люди
Документы и продукт	Продукт
Сотрудничество и переговоры	Сотрудничество
Следование планам и способность меняться	Способность меняться

Таким образом, всплывают самые главные недостатки традиционной технологии управления – «размазывание» работы, тем самым нагружая сотрудников ненужной информацией. Как известно, при увеличении объема работы при недостаточном количестве времени, производительность будет уменьшаться, так как человек не будет сфокусирован на одной определенной задаче. Очень многие компании любят брать большое количество проектов, чтобы получить больше прибыли, но это в корне неверно с точки зрения менеджмента и ведет к «застою» всей работы. Поэтому при традиционной системе управления проектами и персоналом работа идет намного медленнее и зачастую некачественно. Что касается системы Scrum, здесь четко определены цели, которые должна преследовать каждая компания, тем самым команда разработчиков освобождается от «ненужных» действий, что приводит к быстрому положительному результату. Ключевым принципом Scrum является выполнение только одного проекта. Многозадачность равна провалу, согласно данной методике. На следующей диаграмме показано соотношение времени, потраченного на каждый добавляющийся проект в течение одного спринта (рисунок 1):



Рисунок 1. Взаимосвязь затрачиваемого времени на количество спринтов

Таким образом, чем больше проектов находится в работе, тем меньше времени предполагается на осуществление каждой задачи [2].

Метод Scrum имеет следующий алгоритм действий: *Получение запроса на продукт – Обработка и обсуждение в команде – Определение главных задач – Распределение действий между участниками команды – Тестирование продукта – Получение отзыва от клиента – Доработка и исправление продукта – Завершение спринта*. Такая система помогает понять, что наиболее важно клиенту и сделать нужный ему продукт. Кроме того, следует заметить, что, чем короче спринт, тем легче вносить изменения в продукт, тем самым увеличивается скорость выполнения работы конечного продукта. После завершения первого спринта проводится совещание, на котором определяется, как лучше работать в следующем спринте.

Следует обратить внимание и на инструменты для проведения Scrum. Это доска, стикеры и маркер. После планового совещания все задачи расписываются по отдельности на каждый стикер, предназначенный для определенного члена команды и помещаются на доску с разметкой: «В планах», «В работе», «Готово». В процессе работы данные заметки перемещаются по мере проделанной работы. Следовательно, можно сразу определить, кто из членов команды не успевает или некачественно выполняет свою работу, так как эффективность рабочего процесса видна всем [3].

Создатель технологии Джефф Сазерленд связывает ее с определением счастья. По его словам, счастье – это одна из самых важных составляющих успеха в производстве, так как только в таком состоянии человек имеет наибольшую эффективность труда. В своей методике он делает акцент на моментах, которые образуют единую систему, способствующую достижению успеха. Поэтому реализация продукта по технологии Scrum предполагает расчет коэффициента счастья в соотношении с производительностью труда, что помогает определить, насколько слаженно может работать команда. Данный подход является несомненным плюсом, так как состояние благополучия дает сотрудникам толчок к еще большим усилиям, в чем и состоит секрет системы Scrum.

Но каким образом обрести это «счастье», чтобы повысить эффективность труда? Можно это понять, основываясь на примере японской компании Toyota, использующей принцип постоянной рационализации. Такая система предполагает наличие так называемых небольших циклов совершенствования, в процессе выполнения которых сотрудники «преодолевают трудности» для достижения лучших результатов. В методологии Scrum данный принцип обсуждается в конце каждого спринта с участием следующих заданий для команд:

1. определить собственное преимущество по пятибалльной шкале;
2. оценить командный состав по той же шкале;
3. пояснить поставленный балл;
4. выяснить то, что сделает каждого члена команды более счастливым в следующем спринте.

После ответа на данные вопросы составляется четкая тактика действий для каждого члена команды, которая способствует проявлению его наилучших навыков. Из этого следует, что методология Scrum позволяет улучшить эффективность производства, опираясь на индивидуальные особенности в работе каждого члена команды разработчиков.

Таким образом, подробно рассмотрев методологию Scrum и способы управления персоналом и проектами с помощью ее принципов, можно выделить очевидные преимущества. Прежде всего – это простые принципы реализации, плюс управление осуществляется в минимальном виде. С одной стороны, это может быть хорошо, так как это предоставляет гибкость, адаптивность, способность выстраивать группу именно так,

как требуется, с учетом быстро меняющихся приоритетов заказчика, функциональных требований, каких-либо высоких проектных неопределенностей с точки зрения кадров или финансов. С другой стороны, команда сама решает проблемы, эволюционно разрабатывает продукт так, как это предписывает бэклог продукта, формирующийся в тесном взаимодействии с заказчиком, который в следствии является активным членом проектной команды. Заказчик активно дает обратную связь относительно как того качества, которое выдвигает команда, так и тех функций, которые должны быть реализованы. Плюсом является и прозрачность в видении и трансляции проекта, никакие проблемы не скрываются, на все вопросы достаточно быстро можно получить ответ с учетом взаимодействия всей проектной группы в рамках Scrum-meeting. Кроме того, происходит постоянная коммуникация, взаимное обучение сотрудников и общее построение ценностей. Также, собрания, происходящие ежедневно, достаточно сильно укрепляют командный дух, сплачивают группу, делают ее стойкой [4].

Что касается недостатков, так как управление осуществляется в минимальном виде, а артефактов немного, это означает, что заказчик может не получить полную документацию. Кроме того, архитектурная проработка проекта не так глубока, какой она могла быть при более формальном и жестком подходе. К тому же, результаты будут формализованы в меньшей степени, так как в основном присутствует устное общение, поэтому возникают определенные проблемы: потеря обратной связи, каких-либо документов.

Таким образом, методологию Scrum не имеет смысл применять тогда, когда выявляются высокие неопределенности, когда проект связан с большими рисками и, в частности, проблемами, связанными с ресурсами.

Методология Kanban обеспечивает осуществление постоянного потока материальных ценностей даже при небольшом количестве запасов. Это происходит за счет того, что производственные ресурсы подаются в малых количествах в нужные точки производства продукта, обходя склад, а сам готовый продукт отправляется покупателю.

С помощью системы Kanban происходит реализация принципа «точно в срок», что способствует распределению нагрузки на сотрудников равномерно. Данная методология представляет собой наглядную систему разработки, показывающую, что и в каких объемах нужно производить.

Система возникла в середине 20 века и в переводе с японского означает «рекламная вывеска». Первым пользователем данной структуры была автомобильная компания Toyota, в основу которой легло понятие конвейерного производства, созданного Фордом и разная скорость выполнения операций, отличающихся по сложности. В процессе производства используются так называемые карточки- Kanban, чтобы не загромождать склады заранее созданными запчастями, на которых сотрудники записывают о необходимом пополнении ресурсов. Например, при создании автомобилей ставятся двери, а около рабочего места имеется некоторое количество требуемых запчастей. Когда остается небольшое количество данного ресурса, работник берет карточку Kanban, пишет на ней заказ на требуемое количество дверей и отправляет в отдел их производства. При этом работник знает, что к тому моменту, когда закончатся двери, уже поступит новая партия, поэтому процесс производства не будет заторможен. Данная система позволяет не загромождать склады большим количеством товара, а приобретать его только тогда, когда есть необходимость в этом.

Аналогично Scrum, в системе Kanban процесс реализации проекта прозрачен для всех сотрудников. Kanban имеет четыре основных принципа:

1. Основание на уже существующие технологии разработки продукта, стимулируя дополнительные изменения.

2. Предварительное осведомление членов команды о принятии каких-либо изменений, так как по мнению ученых, постоянные поправки способствуют лучшей работе. Но стоит отметить, что при глобальных изменениях есть вероятность столкнуться с определенными рисками.

3. Уважительное отношение к порядку и ролям.

4. Поддержка инициативы членов команды.

Правила системы Kanban включают в себя план, предназначенный для разработчиков продукта. Он может быть изменен в порядке приоритетности задач, которые необходимо выполнить для реализации проекта. Кроме того, объем работы, который возникает одновременно у каждого члена группы, ограничен.

Методология Kanban неэффективна для продуктовых групп, но успешно применяется для поддерживающих команд:

1. команды тестирования, которые работают отдельно от разработчиков, так как сложно совместить тестирование и разработку в одной группе;

2. поддерживающие службы;

3. вторичные производства.

Кроме того, Kanban хорошо применима в стартапах, где нет четкого плана, целей и задач, но активно производится разработка продукта.

Kanban плохо реализуется в больших группах, кросс-функциональных командах. Также, данный метод не предназначен для долгосрочного планирования.

Чем отличается Kanban от Scrum? В первую очередь, главная отличительная черта – отсутствие строгих временных рамок, тогда как в системе Scrum все строго контролируется и ведется на протяжении нескольких недель спринта. Второе – это намного больший объем задач, но их меньшее количество. Выполнение проекта «на скорость», в отличие от Scrum, отсутствует, что позволяет с большим энтузиазмом углубиться в работу.

Еще одной яркой выраженной отличительной чертой Kanban является ориентирование не на план работы и сам проект, а большей степени на задачи, которые ставятся перед командой.

Реализация проекта по методике Kanban происходит по следующей схеме: определение цели проекта (не обязательный пункт) – выстраивание очереди задач – обработка структуры – разработка – тестирование – реализация проекта – завершение.

Если посмотреть структуру системы Scrum, описанную выше, можно заметить, что в методологии Kanban отсутствует прямое общение с клиентом, что также отличает данную технологию от других.

Что касается вспомогательных инструментов, то здесь структура Kanban и Scrum совпадает: используется доска, маркеры и стикеры для записи и определения задач, которые направляются каждому члену группы.

Если говорить об управлении персоналом, в течение реализации данной методологии, то в системе Kanban также имеется явное отличие: члены группы разработчиков сами определяют, какие задачи им выполнять и в какой срок, в то время как Scrum подразумевает постоянное контролирование сотрудников и запрос от них ежедневного отчета о проделанных действиях. В этом вопросе можно отметить уязвимость системы Kanban, так как в таких условиях персонал может «расслабиться», тем самым скорость выполнения задачи уменьшится. Поэтому целесообразно применять данную систему, когда уже имеется «устоявшийся» кадровый состав.

Следующим отличием от системы Scrum является то, что в условиях данной методологии можно выполнять еще проекты, так как время выполнения не ограничено. Но и внедрение новых задач в системе Kanban имеет свой лимит и зависит от числа разработчиков в команде.

Таким образом, следует выделить преимущества и недостатки методологии Kanban. Первым плюсом данной системы является то, что при выполнении схемы разработки уменьшается число параллельно производимых задач, что сокращает время реализации каждой задачи, нет необходимости переключать контекст между ними, отслеживать различные изменения, планировать их и т.д. Детальная проработка задания начинается только тогда, когда она имеет место быть «очереди» и начинается выполняться. Вторым преимуществом считается то, что сразу можно заметить заторы. Например, если тестировщик не может справиться со своей задачей, то его столбец задач будет увеличиваться и заполнять все свободное пространство, а персонал, который закончил свою работу уже не сможет переместить ее в столбец «завершено». С точки зрения работы с персоналом, такая ситуация помогает сблизить коллег, когда у них появляется данная проблема. Следующим плюсом является то, что можно вычислить средний промежуток выполнения задания, пометая на карточках дату, когда они попали в категорию «в работе».

Недостатками метода Kanban являются:

- трудности обеспечения согласования между этапами производства продукции, поскольку у каждого члена группы разная скорость выполнения задач;
- значительные риски срыва производства и реализации продукта, так как сроки не определены, а задачи выполняются по мере их актуальности.

Таким образом, изучив две системы управления проектами и персоналом, на основании книги популярного ученого Г. Книберга, можно составить краткий список отличий системы Kanban от Scrum, чтобы определить, насколько одна из систем подходит для какой-либо организации.

В первую очередь, в структуре системы Scrum организация разбивается на команды, а работа разделяется на отдельные небольшие компоненты, отсортировывается список по приоритетности и определяется относительный объем работы по каждому элементу, то есть происходит оптимизация ценностей от менее трудоемких к более сложным задачам. К тому же, планируемое время на реализацию продукта делится на короткие итерации (спринты), после каждого из них проходит тестирование готового к использованию продукта. Далее происходит корректировка релиза и оптимизация плана разработки продукта, основываясь на данных, получаемых после отзывов клиента. Таким образом, вместо большой команды, которая долго работает над проектом, создается мини-группа, проводящая мало времени создавая небольшие «запчасти», но постоянно происходит интеграция, чтобы регулировать целостность картины.

Методологию Kanban можно объяснить, основываясь на простейшем примере: в японском саду при входе каждому посетителю раздаются бесплатные карточки. Это нужно для того, чтобы определить, сколько человек находится на территории. Организация сада раздает строго ограниченное количество карточек, затем, когда они кончаются, администрация больше никого не пускает на территорию. То есть: один выходит - другой заходит. Это своего рода сигнальная система, которая отлично визуализирована и имеет некоторые ограничения (как в предыдущем примере). В методологии Kanban, в отличие от Scrum, имеется строго ограниченное число работы, которая может быть в процессе разработки. Кроме того, происходит постоянное отслеживание процесса путем отметок даты на стикерах от начала до конца работы, далее создается контрольный график, на котором обозначена примерная «текучесть» задач. В условиях системы Kanban участники группы могут сами устанавливать критерии работы, время, необходимое для осуществления задач и др.

Если расположить Kanban и Scrum на прямой, то первая методология будет являться более адаптивной, чем вторая, так как имеет намного меньше правил (рисунок 2).



Рисунок 2. Различия в методологиях Kanban и Scrum

Но если компания нуждается в еще более адаптивной методике, то ни одна из перечисленных методик не принесет успеха. В таком случае рекомендуется применять схему «делай, что хочешь, но, чтобы это работало», так советует Книберг.

Еще одним существенным отличием между двумя моделями является то, что в процессе работы Scrum предоставляет кросс-функциональный список команд, которые обладают всеми нужными навыками для выполнения определенной задачи, то есть в таком случае необходима высокопрофессиональная группа узконаправленных специалистов, между которыми разделена ответственность за разработку проекта. Команда Kanban предусматривает наличие как узких специалистов, так и универсальных сотрудников. Кроме того, эти два направления можно комбинировать, тем самым улучшая эффективность труда и увеличивая производство продукции.

В отличие от Scrum, Kanban эволюционно более молодой в своем подходе, так как позволяет команде разработчиков незамедлительно приступить к работе в уже сложившихся условиях или системе управления проектом, тем самым постепенно вносить изменения, необходимые для улучшения качества производимой работы.

Таким образом, зная, какие преимущества и недостатки имеют вышеперечисленные системы управления проектами и персоналом, следует не забывать, что данные методологии являются только инструментами на пути достижения каких-либо целей. Они могут работать как вместе, в рамках одной определенной организации, так и по отдельности. Не стоит исключать и тот факт, что ни одна из данных методик может и не быть эффективной для условий определенных организаций. Что касается влияния на персонал, то обе методики могут производить как положительное, так и отрицательное действие. Главным условием для внедрения как Kanban, так и Scrum является готовность команды к работе, определенная степень компетентности каждого сотрудника для осуществления задачи, его стрессоустойчивость и ответственность. Например, в условиях реализации проекта по системе Kanban могут возникать определенные «застои», которые потребуют вмешательства сотрудников, выполняющих узконаправленную работу в процесс и помочь команде реализовать задачу. Кроме того, осуществление данных методик подразумевает улучшение дружественной обстановки в рабочей среде персонала, помогает сплотить, тем самым повысить эффективность работы.

Использованная литература:

1. Книберг Х., Скаринг М. Scrum и Kanban: выжимаем максимум. Издательство InfoQ.com, 2010.
2. Кеннет С. Рубин. Essential Scrum: практическое руководство по наиболее популярному гибкому процессу. Addison-Wesley, 2013.
3. Ken Schwaber. Agile Project Management with Scrum. Microsoft Press, 2004. - 163 с.
4. Agile software development with Scrum. Prentice Hall, 2002.