

металлургический сектор, ориентированы на собственные инновационные центры и приобретение технологий, прошедших стадию коммерциализации.

В 2016 году государственные органы опубликовали «100 конкретных шагов» по реализации пяти институциональных реформ Президента Республики Казахстан. 63-м шагом стало развитие двух инновационных кластеров как основы формирования наукоёмкой экономики. В Казахстане появились такие проекты как Tech Garden и Astana Hub. Это государственные программы, помогающие инноваторам развивать инновационные идеи, инфраструктуру, предоставляют финансовую поддержку, наставничество, доступ к инвесторам и возможность обмена опытом с зарубежными инноваторами. Tech Garden имеет две программы акселерации: Tech Garden acceleration и международная Startup Kazakhstan acceleration; Astana Hub располагает пока только одной программой - "100 стартапов".

Поэтому, государство должно больше внимания уделять механизмам стимулирования инновационной деятельности предприятий, тогда последние будут заинтересованы в научных разработках и исследованиях.[4]

Литература:

1. Государственная программа по форсированному индустриально-инновационному развитию Республики Казахстан на 2015-2019 годы.
2. Концепция индустриально-инновационного развития Республики Казахстан на 2020-2025 гг.
3. Послание Главы государства К.-Ж. Токаева народу Казахстана "Конструктивный общественный диалог - основа стабильности и процветания Казахстана " от 02.09.2019 г.

Карбозов А., 3 курс (КарГУ им. академика Е.А. Букетова)
Научный руководитель – к.э.н., доцент Романько Е.Б.

СИСТЕМА "КАЙДЗЕН" — КЛЮЧЕВАЯ КОНЦЕПЦИЯ ЯПОНСКОГО МЕНЕДЖМЕНТА

Система "Кайдзен" - японская практика или философия, которая фокусируется на непрерывном совершенствовании процессопроизводства, разработки, доведения до автоматизма бизнес процессов и управления, а также всех аспектов жизни.

Автор в 1986 году выпустил в прокат книгу под именем: "*Kaizen: The Key to Japan's Competitive Success*". Тогда и был принят такой новый для мира термин "Кайдзен", в качестве обозначения одной из ключевых концепций японского менеджмента. А самим автором являлся создатель выше названной книги Масааки Иман.

"Положением менеджмента, как я его понимаю, это постоянное стремление к совершенствованию всего, что мы делаем, воплощение в конкретные методы, формы и технологии." Так считал Масааки Иман.

Один японский буддолог, психолог, философ в своих работах довольно поэтично написал работу художника в технике "сумиэ" рисунка, выполняемой сажей и клеем на тончайшей бумаге. "Такой рисунок должен быть выполнен в кратчайшее время, если кисть задержится слишком долго, холст порвется ... Недопустимы никакая медлительность, никакое стирание, никакое повторение, ретуширование, никакая переделка, никакой монтаж. Однажды нанесенные мазки не могут быть смыты, нанесены заново и не подлежат дальнейшим поправкам или доделкам ... Каждый мазок кисти должен пульсировать в такт с сердцем живого существа" - Дайсэцу Тэйтаро Судзуки.

Такое начало "сумиэ" взяло за основу, сейчас известная во всем мире, автомобильный концерн "Тойота" По заверениям фирмы рабочий, стоящий за конвейерной ленте, постигший смысл "сумиэ", фактически до нуля уменьшает травматизм в производстве и на тридцать процентов - брак продукции.

Постоянное улучшение, начиная производством и заканчивая высшим начальством, от директора до рядового рабочего - является стратегией "Кайдзен". Впервые философия "Кайдзен" была применена в ряде японских компаний в период восстановления после Второй Мировой Войны, и с тех пор рассеявшийся по всему земному миру.

Исходя из этой стратегии, в процесс совершенствования вовлекают все — от рабочих до менеджеров, причем ее реализация требует относительно небольших материальных затрат.

Философия кайдзен пред полагает, что наша жизнь в целом (трудовая, общественная и частная) должна быть ориентирована на постоянное улучшение.

Выделяют разное количество ключевых принципов, на которых осно вывается кайдзен с точки зрения разных авторов. Фокус на клиентах, не прерывные изменения, пропаганда откры тости, создание рабочих команд, открытое признание проблем, управление проектами при помощи меж функциональных команд, формирование “поддерживающих взаимоотно шений”, развитие по горизонтали, развитие самодисциплины, самосовер шенствование, информирование каждого сотрудника, делегирование пол номочий каждому сотруднику, управлять, анализ происходящего на пред приятии и действие на основе фактов, устранение основной причины и предотвращение рецидивов, встраивание качества в процесс как можно раньше, стандартизация - это основные принципы стратегии.

В конце 2000-х годов система "Кайдзен"стала набирать популярность в индустрии разработки программного обеспечения. В частности, один из создате лей методологии Scrum Джефф сазерленд рассматривает кайдзен как процесс устранения помех силами команды (не одного скрам-мастера). На ретроспективном совещании идентифицируется наиболее серьезная поме ха, и задача по её устранению вносится в следующий резерв спринта на равне с другими историями, то есть вместе с оценкой трудозатрат и приемочными тестами.

Рассмотрим куда в производственном процессе тратятся ресурсы.

Лишние движения. Часто работникам приходится много передвигать ся по цеху в поисках нужного материала.

Дефекты. Бывает, что на начальном этапе производства они упускают ся из виду. На их устранение уходят силы и средства. Лучше решать такие вопросы в самом начале.

Излишки. если объем продукции больше, чем объем продаж, остатки хранятся на складе. Это еще одна статья расходов. Не стоит забывать и о временных ресурсах. Любая часть производства занимает время. Преиму щество есть у тех работников, которые могут их сократить.

По словам всемирного изобретателя, чьим лозунгом было "Автомобиль для всех", отмечал, что процветанием своей компании он обязан сотрудни кам. Так как именно их идеи он реализовывал. Люди были заинтересо ваны в улучшении производства, поскольку знали, что предложения шед ро поощряются.

Следует заметить что для участия персонала в развитии компании, ему необходима мотивация. Мало кто из работодателей понимает это. В результате сотрудники «на автомате» выполняют работу, не задумываясь о том, что будет дальше. Одним из направленных условий предлагает руко водителям прислушиваться к предложениям работников, даже в тех слу чаях, когда они кажутся незначительными, предполагает под собой систе ма "Кайдзен".

Литература

1. <https://lifemotivation.ru/samorazvitie/sistema-kajdzen#i-8> - система Кайдзен – новый способ управления производством.
2. <https://yandex.kz/turbo?text=https%3A%2F%2Fru.wikipedia.org%2Fwiki%2F%25D0%259A%25D0%25B0%25D0%25B9%25D0%25B4%25D0%25B7%25D0%25B5%25D0%25BD> - Кайдзен.
3. Р.С. Каренов - Управление технологиями. Книга четвертая.

Макишева Д.Г., 1 курс студенті (академик Е.А. Бөкетов атындағы ҚарМУ)
Ғылыми жетекші – э.ғ.м., аға оқытушы Иманбекова А.М.

ҚАРАҒАНДЫ ОБЛЫСЫНЫҢ ЕҢБЕК НАРЫҒЫНЫҢ КОНЪЮНКТУРАСЫН ТАЛДАУ

Дамудың қазіргі кезеңінде, экономика, Қарағанды қаласы ұшырайды елеулі трансформационным өзгерістерге. Еңбек нарығының өзгеруі ерекшелік емес. Еңбек нарығы конъюнктурасының өзгеруіне байланысты динамикалық процестер оған куәлік.

Еңбек нарығының конъюктурасы - бұл сұраныс пен ұсыныстың арақатынасымен және оларға әсер ететін факторлардың белгілі бір уақытта қалыптасқан жағдай.

Еңбекке деген сұраныс пен оның ұсынысына әсер ететін еңбек нарығының конъюктурасы қалыптасатын ажырамас бөліктер болғандықтан, еңбек нарығының осы басты конъюктурасын бағалау мен талдау жүргізуге болады.