

5. Дубченко, Е.П. Современные направления технологического развития банковской сферы / Е.П. Дубченко // А-фактор: научные исследования и разработки (гуманитарные науки). 2017. № 3. С. 8-19.

6. Мищенко А.В. Методология управления кредитным риском и оптимальное формирование кредитного портфеля // Экономист. - 2013. - № 4. - С. 5-12.

7. Зарубежный опыт дистанционного банковского обслуживания: <http://mykonspekts.ru>

Басқару шешімдерін қабылдаудың ұйымдастырушылық негіздері

А.О. Мусабекова¹, Т.Б. Казбеков²

¹Менеджмент кафедрасының аға оқытушысы

²Менеджмент кафедрасының доценты, э.ғ.к.,
aynash.musabekova.82@mail.ru,

^{1,2} Академик Е.А. Бөкетов атындағы Қарағанды университеті, Қарағанды қ.

Түйіндеме: Мақалада басқару шешімдерін қабылдау үрдістері басқару іс-әрекетін ұйымдастыруда өзекті мәселе болып табылатындығы айтылған. Басқару іс-әрекеті, тіпті ол жеке формада жүзеге асатын болса да, жалпы, бірлескен іс-әрекеттің маңызды құраушысы болып табылатындығы пайымдалған. Жеке және топтық шешімдердің мәліметтерін сипаттайтын субкоординациялық және координациялық ұстанымдар көрсетілген. Басқару шешімдерін қабылдау процестерінің барлық ерекшеліктері төрт топқа бөлінетіндігі келтірілген. Басқару шешімдерін қабылдау процестерін жүзеге асырудың операциялық құралдарының алуан түрлі болатындығына көңіл бөлінген.

Кілт сөздер: субкоординация, координация, когнитивтік, көшбасшы, иерархия, шешім.

Басқару шешімдерін қабылдау үдерістері басқару іс-әрекетін ұйымдастыруда өзекті мәселе болып табылады, олар оның ұйымдастырушылық сипаттамаларын барынша толық көрсетеді. Олардың ең маңыздысы – басқару іс-әрекетінің синтетикалық типіне тиесілі, соңғысы іс-әрекеттің жеке және бірлескен (топтық) типтерінен тұрады. Басқару іс-әрекеті, тіпті ол жеке формада жүзеге асатын болса да, жалпы, бірлескен іс-әрекеттің құраушысы (компоненті) болып табылады. Оның айрықша осы бір ерекшелігі басқару шешімдерін қабылдау үдерістерінің өзіндік ерекшелігіне толық қатысты болады.

Бұл екі бастаудың (жеке және топтық) басқару шешімдеріндегі пропорциясы әртүрлі болады, бірақ бастаудың осы екеуі де шешімдерде міндетті түрде қатысады. Бұл шешуші сәт шешімдердің мәліметтерін сипаттайтын «шешімдерді қабылдаудағы субкоординациялық және координациялық (үйлестірушілік) шешімдердің бірлігі» терминдерінде тіркелген. Басқару шешімдерін қабылдау процестерінің барлық ерекшеліктері төрт топқа бөлінеді. Біріншісі және екіншісі – бұлар жеке және топтық таңдау механизмдерін қосумен шартталатын ерекшеліктер. Үшінші топ – оларға басқару іс-әрекетінің жалпы сипаттамаларының ықпалымен шартталатын ерекшеліктер. Төртіншісі – олардың жеке, топтық және іс-әрекеттік ерекшеліктерін синтездеу нәтижесінде қалыптасатын басқару шешімдерін қабылдау процестерінің интегралдық сипаттамалары.

Шешімдер қабылдау және басқару іс-әрекеті түсініктерінің өзара байланыстылығы басқару шешімдерін қабылдау процестерінің іс-әрекеттік қасиеттерінің ең жалпы ерекшелігі болып табылады. Мысалы, «жақсы жетекші» және «шешімді жетекші» сөздері синоним деп есептелінеді. Басқару шешімдерін қабылдау процесі – кәсіби шешімдердің ең күрделі типі. Бұл – басқарудың басты әрі өзіндік функцияларының бірі және басқару функцияларының басқаларының барлығын жүзеге асыру кезіндегі шешуші сәт.

Басқару іс-әрекетінің құрылымында басқару шешімдерін қабылдау процестері өзекті, иерархиялық басты орын алады. Олар оның нәтижелері мен процессуалдық мазмұнын анықтайды.

Басқару шешімдерін қабылдау процестерінің іс-әрекет құрылымында кеңінен берілуі – олардың тағы бір ерекшелігі. Олар іс-әрекетті жүзеге асырудың барлық кезеңдеріне қосылған, басқару іс-әрекетінің бүкіл құрылымына таралған. Бұл басқару шешімдерін қабылдау процестерін «Бай көрсету» процестері ретінде тұжырымдауға мәжбүрлейді.

Басқару шешімдерін қабылдау процестерінің әртүрлі әрекеттік міндеттер мен функцияларға кіруі олардың жартылай функционалдығын айқындайды. Сондықтан олар осы мәселелердің жүзеге асуын қамтамасыз ететін тиісті әлеуетке ие болуға тиіс, бұған басқару шешімдерін қабылдау

процестерінің тағы бір ерекшелігі – олардың полиморфизі (түрлері мен формаларының алуандылығы) ықпал етеді.

Басқару шешімдерін қабылдау процестері объективтік факторлармен қатар, субъективтік және субъективаралық (тұлғааралық) бейнедегі факторлардың қосымша жүйесін қосып алады. Басқару шешімдерін бағыныштылар жүзеге асырады; солардың өзі жетекші үшін ақпарат алу арнасы болып табылады; әлеуметтік қатынастар жүйесі басқару шешімдерін қабылдау процестеріне ықпал етеді [1].

Жетекші мәртебесінің шектеулігіне басқару шешімдерін қабылдау процестерінің әрекеттік сипаттамаларын шарттандырады. Олар қабылдайтын шешімдер басқарылатын құрылымдар міндеттерін қанағаттандыруы, қол астындағылардың мүдделерін көздеуге тиіс. Жетекші бір мерзімде өз шешімдерін және жоғары тұрған басшылық нұсқауларын жүзеге асыру керек. Бұл қосжақтылық – мақсаттардың дәл келмеуі мен антагонистикалық ерекше құбылыс көзі және таңдау көрсеткіштері – басқару шешімдерін қабылдау процестерін жүзеге асырудағы басты қиындық.

Бірнеше шешімдерді бір мезгілде өңдеу қажеттілігі басқару іс-әрекеттің сипаты ерекшелігі болып табылады және шешімдерге оларды дайындау мен қабылдаудың полипроцессуалдық сипатын береді.

Басқару шешімдерін қабылдау процестерінің әрекеттік қасиеттері сондай-ақ жеке таңдау процестеріне тән ерекшеліктерге де ие. Шешім қабылдау процесі бұл тұрғыда іс-әрекетті ұйымдастырудың реттеулік, интегралдық процестерінің бірі ретінде көрінеді және олардың негізгі психологиялық сипатты қамтиды:

1. Басқару шешімдерін қабылдау процестері – кешенді, процессуалдық-психологиялық құрамы бойынша синтетикалық түзілімдер, негізгі процестердің (когнитивтік, көңіл-күйлік, еріктік, мотив) барлығынан тұрады. Басқару шешімдерін қабылдау процестерінде ұсынылуы шамасына қарай салыстыруға негізделген олардың, яғни зерделік, еріктік, көңіл-күйлік шешімдер жіктемесі бар.

2. Басқару шешімдерін қабылдау процестері бастапқы реттеулік бағытталу сияқты интегралдық процестердің маңызды ерекшелігін сақтайды. Басқару іс-әрекетінде ол айқын болып көрінбейді, өйткені басқару шешімдері өздерінің тәуелсіздік әсерін туғызады әрі дербес мәселе ретінде көрінеді. Бірақ шешімдер жүзеге асуға тиіс «қандай да бір басқа» үшін қабылданады, сондықтан өздерінің бағынышты сипатын сақтайды.

3. Басқару шешімдерін қабылдау процестерін жүзеге асырудың операциялық құралдарының алуан түрлілігі. Іс-әрекет құрылымында бар бүкіл операциялық жүйе қолданылады.

4. Өзінің компоненттік құрамы тұрғысынан басқару шешімдерін қабылдау процесі интегралдық ретінде болады. Оның тұрақты «бірліктері» (компоненттері): ақпараттық негіз, ережелер, көрсеткіштер, тәсілдер, болжамдар).

5. Басқару шешімдерін қабылдау процестерінде шешімдердің процессуалдық инварианты ұғымымен белгіленген белгілі бір тізбектілікте өтетін жүзеге асудың белгілі кезеңдері, сатылары бар. Бұл – проблеманы анықтау, таңдау мәселесі, шешімді ақпараттық дайындау, баламаны көптігін қалыптастыру, баламаны бағалау, шешім көрсеткішін жасау, таңдаудың өзі, шешімді анықтау, оның жүзеге асуын бақылау, шешімді түзету туралы ұғымдарды қалыптастыру кезеңдері.

6. Басқару шешімдерін қабылдау процестерінде жеке таңдаудың тағы бір маңызды сипаты – жоғары вариативтілік (жүзеге асыру шарттарының өзгеруіне байланысты өзгерімділік).

7. Басқару шешімдерін қабылдау процестерінің нормативтік және нақты мазмұндыларының алшақтануы мүмкін. Ол қосымша себептер әсеріне байланысты өседі:

1) Басқару шешімдерін қабылдау процедураларына қойылатын талаптар мен нормативтік нұсқаулардың күрт өсуі, олардың толық есебін шешім барысында жүзеге аспайтындай етеді;

2) Осыған байланысты бірімділік емес, көбінесе нормативтік нұсқаулардың сәйкессіздігі орын алады;

3) Нормативтік нұсқаулардың немесе олардың қорытылуының жиі болмауы, бұл оларды қолдануды мүмкін етпейді.

Басқару шешімдерін қабылдау процестеріне топтық факторлар әсер етеді. Ықпал негізі екі типте, яғни тура және орталанған түрде болады. Бірінші тип алқалы түрде қабылданған шешімдерге, екіншісі жеке (жетекшінің қол астындағылармен тікелей жанасусыз, бірақ олардың пікірін ескергендегі) шешімдерге тән.

Басқару шешімдерін қабылдау процестерінің топтық формада болуының басты себебі – оның жеке формамен салыстырғандағы үлкен мүмкіндіктері. Топ көлемінің ұлғаюы оның шешімдер процесіндегі әлеуетінің автоматты түрде артуына әкелмейді. Бұл жерде негізгі екі ерекше құбылыс туындайды:

1. «Когнитивтік супераддистивтілік» құбылысы, яғни (топтық факторлардың оң ықпалы кезінде топ әрекетінің тиімділігі оның жекелеген мүшелері мүмкіндіктерінің жиынтығына қарағанда жоғары болуы).

2. «Когнитивтік инфрааддистивтілік» құбылысы, яғни топтық факторлардың теріс ықпалы ретінде топ әрекетінің тиімділігі оның жекеленген мүшелері мүмкіндіктерінің жиынтығына қарағанда төмен болуы).

Рөлдік дифференциация механизмі алқалы басқару шешімдерінің жаңа қыры болып табылады. Бұл топтың әртүрлі мүшелері шешім шығаруда белгілі бір рөлдер қабылдайды, бұл формалардың айырмашылығынан, олардың шешім қабылдаудағы сипаты мен шамасына қарай байқалады. Бірлескен шешімдерге қатысушылардың типтері – «сыншы», «эрудит», «идеялар генераторы», т.б. Бұл механизмдер шешім шығаруда көшбасшы құбылысымен бірге жүреді.

Басқару шешімдерін қабылдау процестерінің әрекеттік, жекелей және топтық ерекшеліктері өзара тығыз байланысқан. Олардың синтезінің арқасында басқару шешімдері заңдылықтарының тағы бір санаты – оларды жинақтайтын интегралдық сипаттары туындайды. Бұл жерде басты рөл тұтастай иерархияға және жекелей алғанда шешім шығарудағы иерархиялық ұйымдастыруға тиесілі. Шешім шығарудағы «соңғы сөз» жетекшінің үлесінде, осы тұрғыда ол қашанда жеке түрде болады. Бірақ бұл механизм, екінші жағынан, топтық таңдауды ұйымдастырудың құралы болып табылады. Ол басқару шешімдерін қабылдау процестерінің жаңа ерекшеліктерінің туындауына соқтырады.

Шешімдердің маңызды қасиеті – оның іске асырымдылығы. Бірлескен шешімдердің негізгі қиындылығы – жеке басымдылықтарды «тұрғыларды, белгілерді, т.б.) агрегациялау мәселесі. Топты иерархиялау мәселесі келісу арқылы емес, жеке басымдықтарды жетекші вариантына бағындыру арқылы шешіледі [2].

Иерархия принципінің ықпалымен басқарылатын жүйеде биліктік қатынастар жүйесі шарттандыратын факторлардың жаңа тобы қосылады. Бұл – мәжбүрлеу, басу, бақылау, санкциялау, т.б. әрекеттері. Ол шешімді жасау мазмұны мен динамикасын анықтайды. Жетекші билігімен қатар «бағыныштылар билігі» ретінде белгіленетін құбылыс бар, олардың арақатынасы «билік тепе-теңдігін» түзеді. Бұл шешімдердің бүкіл процесінің қуатты факторы, тиімді және салмақтанған шешімдер қабылдаудың маңызды шарты.

Шешімдер жасау үшін жетекші адамдар тобын өзі таңдайды. Бұл – жетекшінің иерархиялық ұйымдасқан жүйесіндегі жаңа функциясы: шешімдердің «субъективтік бизнесін» қалыптастыру функциясы. Ол шешім шығару жөніндегі бірлескен іс-әрекетті ұйымдастыруға байланысты нақтыланады. Бұл – бағалау, санкциялау, ынталандыру, түзету, үйлестіру, арбитраждау, мотивтендіру функциялары.

Басқару шешімдерінің ақпараттық негізі – едәуір дәрежеде жетекші тікелей емес, қосалқы түрде алатын мәліметтер, сондықтан олар түрлі мүмкіндіктердегі деформацияларға ұшырайды, бұл жетекші шешімінің ақпараттық негізінің толымсыздығы мен бұрмалануына соқтырады. Ақпарат жинау салыстырмалы түрде автономды және күрделі мәселе бола түседі.

Жүзеге асыру тұрғысынан алғанда, басқару шешімдерін қабылдау процестері жаңа психологиялық ерекшеліктерімен сипатталады. Олар көбінесе жетекшінің өзінің емес, бағыныштыларының іс-әрекетінде жүзеге асады, сондықтан шешім шығару күрделене түседі және басқа функцияларымен толығыады. Бұл шешімнің негізділігіне сену, оны атқарушыларға дейін жеткізу, бұрынғысы сәтсіз болған кезде жаңа шешімдер ұсыну функциялары.

Шешімдер алқалы түрде қабылданады, бірақ олар үшін жауапкершілік жекетұлғалық сипатта болады және оған жетекші жауап береді. Жауапкершіліктің ерекше құбылысы үш басты компоненттен, яғни тұлғалық, әрекеттік және топтық компоненттен тұратын белгілі бір құрылымға ие болады. Олар арасында шешім қабылдау процесінде байқалатын түрлі қатынастар қалыптасады.

Басқару шешімдері жетекшілік ретінде тек бір ғана аспектіде сипатталады. Шындығында, мұндай шешімдердің едәуір бөлігі бір мезгілде атқарушылық болып та табылады. Олар әлдеқайда жалпы түрдегі ұйымдық құрылымдар жағынан болатын талаптар мен нұсқауларды жүзеге асыруға тиіс. Сондықтан басқару шешімдері қосымша – ұйымдастырушылық факторлармен байи түседі. Директивалық бола тұрып, олар көбінесе мәнділігі жағынан ішкі ұйымдастыру факторлардан асып түседі. Бір мезгілде атқарушылық та, жетекшілік те шешімдер шығару қажеттілігі жетекшінің шектеулі мәртебесінің байқалымы болып табылады – бұл оның шешім қабылдау процесіндегі мінезіне қарама-қайшылық береді.

Иерархия жағдайларында шешім шығарудың көптеген кері құбылыстары және қиындықтары туындайды, атап айтқанда: шешім шығарудың қатардағы мүшелерінің жеке өнімділік шамасының төмендеуі; шешім шығару уақыты мен «құнының» артуы; иерархиялық шешімдер жағдайларындағы

топ мүшелерінің креативтілік шамасының төмендеуі; мұндай шешімдердің стереотиптілігі, олардың инерциялылығы және консерватизмі; шешімдердің ақпараттық базисінің бұрмалануы; орындау қиындығы және оның орталанған сипаты; шешім шығаруда топ мүшелері жағынан қарсы қимылдың туындауы. Бұл құбылыстардың байқалу шамасы иерархия «терендігіне» және оның қатаңдық дәрежесіне тура пропорционал. Бұл ерекше құбылыстар коллегиялық шешімге жеке үлестер иерархиясы мен құрсалу, «мұздану» ұғымында қорытылады. Жетекшінің басты міндеті – ұжымдық шешімге тартылған топ әлеуетін «жібіту».

Әдебиеттер тізімі

1. Тоқаев Қ.К. Жаңа жағдайдағы Қазақстан: іс-қимыл кезеңі. Қазақстан Республикасы Президентінің Қазақстан халқына жолдауы, 1 қыркүйек 2020 ж.
2. Ұйымдық мінез-құлық негіздері, 14-басылым: Оқу-құралы / Р.Стивен, Д.Тимати – Алматы: Ұлттық аударма бюросы, қоғамдық қоры, 2019. – 488 б.

Особенности развития рынка труда в условиях цифровой экономики

С.Ш. Мамбетова¹, Н.А. Оразбаева²

¹к.э.н., доцент кафедры Менеджмента,

²магистрант 1-го года обучения по специальности «Государственное и местное управление»
sagunysh.2012@mail.ru, orazbaeva.nursulu@bk.ru

^{1,2}Карагандинский университет имени академика Е.А. Букетова, г.Караганда

Аннотация: в статье рассмотрено влияние цифровой экономики на развитие рынка труда. Выявлены основные особенности развития рынка труда в эпоху цифровизации. Обозначены профессии, которые наиболее и наименее подвержены автоматизации. Проанализирована трансформация рынка труда к современным реалиям. Определены перспективы развития человеческого капитала и предложены пути решения проблемы приспособления к новым требованиям.

Ключевые слова: человеческий капитал, рынок труда, автоматизация, цифровая экономика, образование, квалификация, технологии, занятость.

Непрерывное развитие всего человечества привело к четвертой промышленной революции или к “цифровой революции”. Цифровая экономика выступает в качестве новой модели экономических отношений, которая влияет на все отрасли мирового рынка, центром чего является высокий рост применения новейших технологий.

Актуальность данной темы заключается в том, что прогресс в цифровой экономике охватывает развитие, и следовательно трансформацию абсолютно всех сфер деятельности. Новейшие технологии, которые предусматривает стратегия цифровой экономики все больше применяются в высшем образовании. В свою очередь, развитие новых технологий в системе образования приводит к существенной трансформации формы обучения и влечет значительные изменения в сфере рынка труда и занятости населения.

Масштабное применение информационно-коммуникационных технологий повлияет на работоспособность информационного общества, их жизнь, образование, труд и т. д. Преобразования в трудовой и общественной жизни населения все больше привлекают внимание политиков и общественности. Дискуссии, проводимые касательное этой темы в последние годы, отражают оценку объективных изменений на рынке труда и в системе занятости в связи с изменениями требований к работникам.

Основатель и президент Всемирного экономического форума в Давосе немецкий экономист Клаус Шваб утверждал, что качественным отличием четвертой промышленной революции, которая характеризуется массовым внедрением киберфизических систем в производство, по сравнению с третьей является синергетический эффект, который возникает от слияния разных технологий: компьютерных, информационных, нано технологий, биотехнологий и т.д [1]. В основе этого эффекта содержится принцип стирания границ, что обуславливает актуальность и важность проблемы адаптации людей к эпохе цифрового общества.

Требования, которые выдвигаются работникам с каждым годом становятся сложнее. Это обусловлено процессом внедрения передовых технологий таких как роботизация, являющийся одним