

действующих компаний. Технологические инновации также создают неопределенность и риск для должностных лиц, потому что их результаты могут быть только несовершенными. Воздействие нововведения может быть неизвестно, пока не станет слишком поздно для сотрудников, использующих старые ноу-хау, успешно конкурировать с новыми конкурентами; слишком рано играть в азартные игры для данного нововведения может поставить под угрозу выживание действующего президента, если окажется, что эта технология не станет доминирующей. Таким образом, лежащие в основе технологии и технологические инновации могут оказать глубокое влияние на конкурентную динамику и эволюцию организационного населения. Экологическое исследование, связывающее технологические циклы с динамикой численности населения, хотя и ограниченное по объему, дает убедительную поддержку этому утверждению (Baum 1996). Хотя прошлые исследования обычно рассматривают технологические изменения как экзогенные, изучение того, как экологические процессы формируют технологические изменения, может углубить наше понимание технологических циклов путем изучения динамики организационной поддержки новых технологий.

Стране понадобится много лет, чтобы получить необходимый опыт работы и знания и улучшить свои навыки. Несмотря на ранние этапы и неизбежные недостатки, программа помогает стране не только развиваться, но, возможно, стать более развитой, чем это было до оцифровки. Путь Казахстана к оцифровке может быть непростым, но он должен быть плодотворным, и самое лучшее, что обычные люди выиграют от этого процесса.

#### Список использованной литературы:

1. Смолян, Г. Л. Человек и компьютер / Смолян. – М.: Политиздат, 1981. –192 с.
2. Бачило, И.Л. Информационные технологии и система органов государственной власти / И. Л. Бачило // Информац. о-во. – 2000. –Вып.1. – С. 47-52.
3. Крючков, Э. Н. Информационные технологии для мегаполиса / Э. Н. Крючков // Информац. о-во. – 2003. –Вып. 1. – С. 79-80.
4. Гаврилов, Л.П. Информационные технологии в коммерции: Учебное пособие / Л.П. Гаврилов. - М.: НИЦ ИНФРА-М, 2013. - 238 с.
5. Гаврилов, М.В. Информатика и информационные технологии: Учебник для бакалавров / М.В. Гаврилов, В.А. Климов; Рецензент Л.В. Кальянов, Н.М. Рыскин. - М.: Юрайт, 2013. - 378 с.
6. Гвоздева, В.А. Информатика, автоматизированные информационные технологии и системы: Учебник / В.А. Гвоздева. - М.: ИД ФОРУМ, НИЦ ИНФРА-М, 2013. - 544 с.
7. Голицына, О.Л. Информационные технологии: Учебник / О.Л. Голицына, Н.В. Максимов, Т.Л. Партыка, И.И. Попов. - М.: Форум, ИНФРА-М, 2013. - 608 с.

#### Ұйымды басқарудың экономикалық әдістерінің мәні және мазмұны

Б.К. Джазықбаева<sup>1</sup>, А.К. Жусупов<sup>2</sup>

<sup>1</sup>"Менеджмент және инновациялар" кафедрасының меңгерушісі, PhD, доцент  
<sup>2</sup>6М050700 «Менеджмент» мамандығы бойынша МН-21 НІП тобының магистранты  
baldirgan\_keu@mail.ru

<sup>1,2</sup>Қазтұтынуодағы Қарағанды экономикалық университеті

Түйіндеме: Мақалада ұйымды басқарудың экономикалық әдістерінің мәні және мазмұны қарастырылған.

Кілт сөздер: ұйым, құрылым, ынталандыру, әлеуметтік, бұйрық, әкімшілік.

Ұйымды басқару әдісі – бұл ұйым алға қойған мақсаттарға жету үшін басқарылатын объектіге басқару объектісіне әсер ету әдістері мен әдістерінің жиынтығы.

Грек тілінен аударғанда кез-келген мақсатқа жетудің жолын білдіретін «әдіс» сөзі. Басқару әдістерін қолдана отырып, басқарушылық қызметтің негізгі мазмұны енгізіліп, жүзеге асырылады. Менеджмент әдістері басқару жүйесінің ең белсенді элементтері болып табылады, балама болып табылады және басқарудың мақсаттары мен принциптерін жүзеге асыруға бағытталған. Олар басқару аппараты қызметкерлерінің еңбек мазмұнымен байланысты және толығымен күрделі жүйені білдіреді.

Әкімшілік әдістердің көмегімен белгілі бір мінез-құлыққа тікелей мәжбүрлеу арқылы немесе осындай мәжбүрлеу мүмкіндігін жасау арқылы адамдардың қызметіне белсенді араласу. Бұл әдістер қарапайым стандартты міндеттерді шешуде, ең алдымен, құрылымдарда қолданылады.

Олар қызметкерлердің бастамаларына шектеу қойып, нәтижелер үшін барлық жауапкершілікті көшбасшыға жүктейді.

Мұндай әдістердің құраушы элементі – орындаушыларға сыйақы төлеу, бірақ ол нақты жетістікке жету үшін жүзеге асырылмайды.

Әкімшілік басқару әдістері бұйрықтар арқылы жүзеге асырылады, олар келесі түрде болуы мүмкін:

Бұйрық дегеніміз – менеджердің нақты мәселені шешуге бағытталған жазбаша немесе ауызша бұйрығы, ол нені, қашан және кім жасау керектігін белгілейді. Бұл жағдайда мердігердің жауапкершілігі әдетте нақты анықталған. Бұйрық тиісті түрде орындалуы және әкімшілік заңға сәйкес келуі керек, әйтпесе ол заңды емес;

бұйрық – жеке мәселелерді шешуге бағытталған басшының басқару тобы.

Әдетте, бұйрық жеке құрылымдық бөлімшелердегі міндеттерді нақтылау үшін қолданылады;

ауызша нұсқаулар – нақты міндеттерді түсіндіруге басшының үнемі басқарушылық әсері;

қаулы – құжатта жазылған бастың бұйрығы.

Реттеуші әсер ету әдістерін сәтті қолданудың қажетті шарты – оларды жүзеге асырудың оңтайлы формасының әрбір нақты жағдайына таңдау болып табылады. Тіпті мазмұн тұрғысынан ең негізделген тапсырыс, егер оны орындау керек адамдар дұрыс түсінбесе, күтілген нәтижеге әкелмеуі мүмкін.

Осылайша, басқарудың әкімшілік әдістері бір адамдық басқарудың, тәртіптіліктің, жауапкершіліктің өзара қатынасына негізделген.

Әкімшілік басқару әдістерінің ең маңызды жетіспеушілігі – бұл басқарушыларды олардың өсуіне емес, қажетті нәтижелерге қол жеткізуге бағыттауы; бастама емес, еңбексүйгіштікке шақырыңыз. Сондықтан, бүгінгі күні бизнеске шығармашылық көзқарасты, жаңаны үнемі іздеуді дамыту қажет болған жағдайда, мұндай әдістер ескіруде.

Өндіріс мәселелерін сәтті шешуге көбінесе экономикалық басқару әдістері ықпал етеді. Олар жұмыс істеудің оңтайлы әдістерін дербес іздеу және олардың нәтижелері үшін жауапкершілікті алу мәселесінде жұмысшылардың материалдық қызығушылығына негізделген.

Мұндай әдістер XX ғасырдың басында енгізіле бастады. Негізін қалаушы Ф.У.Тейлор.

Экономикалық әдістер тапсырмалардың уақтылы және сапалы орындалуы қызметкерлердің күш салуы нәтижесінде алынған шығындарды немесе қосымша пайда үнемдеумен марапатталатынын айтады. Сондықтан адамдар өз қызметінің нақты нәтижесін барынша арттыруға тікелей мүдделі. Сонымен бірге, экономиканы басқару әдістері, әсіресе зияткерлік кәсіптердегі жұмысшыларға қатысты шектеулі, өйткені олар үшін ақша маңызды, бірақ көбінесе жұмыс істеудің маңызды ынталандырушысы емес.

Мұнда 1920 жылдары пайда болған әлеуметтік-психологиялық басқару әдістері пайда болады. XX ғасырда адамдардың жұмысқа қанағаттандырудағы қажеттіліктеріне жауап ретінде пайда болды. Бұл әдістер – бұл команданың қалыптасуы мен дамуына, оның ішінде болып жатқан әлеуметтік процестерге әсер етудің нақты жолдары мен әдістері. Бұл әдістер жұмысшылардың мінез-құлқына әсер етудің екі бағытын ұсынады және олардың еңбек белсенділігін арттырады:

1. Ұжымда қолайлы моральдық-психологиялық ахуал қалыптастыру, оның мүшелері арасындағы ашық және мейірімді қарым-қатынасты дамыту;

2. Әр қызметкердің жеке қабілеттерін ашу, оны жетілдіруге көмектесу, адамның күнделікті қызметінде өзін-өзі тану мүмкіндігін арттыруға бағытталған.

Әлеуметтік-психологиялық әдістердің екі тобы белгілі: әлеуметтік (насихаттау, адамгершілік ынталандыру, басқаруға жұмысшыларды тарту, оқыту әдістері) және психологиялық (кәсіптік таңдау және оқыту әдістері, еңбекті ізгілендіру әдістері, психологиялық үйлесімділікке негізделген жұмыс топтарын құру әдістері).

Әлеуметтік-психологиялық әсер ету әдістерінің мысалдары тұрақты өндірістік жиналыстар (жұмысшылардың басқаруға қатысу формасы ретінде), жеке тұлға мен білім қалыптастыру тәсілі ретінде сендіру, ұжымның әлеуметтік дамуын ұйымдастыру, экономикалық бәсекелестік, өзін-өзі сынау, түрлі рәсімдер болуы мүмкін.

Қазіргі өркениетті қоғамда құқықтық басқарудың әдістері көбірек қолданылады. Олардың мәні жұмысшылардың қызметі тәуелсіз іс-қимылдың шекаралары мен ережелерін анықтайтын нормативтік-құқықтық актілер арқылы реттеледі.

Тәжірибеде қолданылатын басқару әдістері әдетте күрделі, яғни олар экономикалық қызығушылықты, моральдық және материалдық ынталандыруды да, әлеуметтік-психологиялық факторларды да ескереді. Бұл жағдайда жеке әдістер нақты жағдайларда бір-бірін толықтырады.

Барлық деңгейдегі менеджерлер басқару әдістерінің жиынтығына ие бола алады, дұрыс тандау жасай алады және осы нақты жағдайларда ең тиімді әдістерді қолдана алады.

#### Әдебиеттер тізімі:

1. Чернышев М. А., Коротков Э. М., Солдатова И. Ю. Основы менеджмента. /Под ред. проф. И. Ю. Солдатовой., Солдатовой И., Чернышов М.А. - ред.-сост., Изд.: ИТК "Дашков и К", НАУКА/ИНТЕРПЕРИОДИКА МАИК, Наука-Пресс 2006 г.
2. Гончаров, В. И. Менеджмент: учебное пособие / В. И. Гончаров. – Минск: Современная школа, 2016. – 635 с.
3. Дафт, Ричард Л. Менеджмент: /Л. Дафт. – Санкт– Петербург: Питер; Питер Пресс, 2017. – 863 с.
4. Егоршин, А.П. Основы менеджмента: Учебник для вузов / А.П. Егоршин. – Н.Новг.: НИМБ, 2018. – 320 с.

#### Әлеуметтік кәсіпкерлікті басқару мәні мен мақсаттары

С.К. Ержанова<sup>1</sup>, А. Шадет<sup>2</sup>

<sup>1</sup>Менеджмент кафедрасының доценті, э.ғ.к.,

<sup>2</sup>"Мемлекеттік және жергілікті басқару" мамандығы бойынша I курс магистранты  
salta\_27@mail.ru, s\_gumarova@inbox.ru

<sup>1,2</sup> Е.А. Бөкетов атындағы Қарағанды мемлекеттік университеті, Қарағанды қ.

Түйіндеме: Мақалада әлеуметтік кәсіпкерлікті бизнес-қызметтің ерекше түрі ретінде қарастырылған. Біздің экономикамыз әлеуметтік бағдарланған болып табылатынына қарамастан, қазіргі уақытта әлеуметтік мәселелердің едәуір саны мемлекет тарапынан назардан тыс қалып отыр. Мұндай үдерістер біздің еліміз үшін ғана емес, басқа да көптеген, соның ішінде жоғары дамыған елдер үшін де тән екенін атап өткен жөн. Бұл елдерде әлеуметтік кәсіпкерлік қоғамның бірқатар әлеуметтік мәселелерін шешудің тиімді құралы болды. Бүгінде біздің елімізде әлеуметтік кәсіпкерлік тек қана өз дамуында қарқын алып келеді.

Кілт сөздер: кәсіпкерлік, несие, әлеуметтік, дивидент, инновация, кәсіпорындар, технология.

Қазіргі экономикалық қоғамда кәсіпкерлік институты даму және әл-ауқат негіздерінің бірі болып табылады, бірақ әлеуметтік жауапкершілік мәселесі де, жақын арада ғана бұл қоғам үшін екінші дәрежелі болып табылды. Алайда, өз заманының көрнекті жаңашылдары ХХ ғасырдың бірінші жартысында бизнеспен ұштастыра отырып, әлеуметтік жауапкершілік идеяларын енгізді. Осылайша, бірінші италияндық әйел-дәрігер Мария Монтессори 1906 жылы балалармен жұмыс істей бастады және әр баланың табиғи бірегейлігіне негізделген революциялық тәрбиелеу әдісін құрды. «Монтессори – мектептері» қазіргі уақытта франшиза бойынша бүкіл әлемге таралған және де айтарлықтай табыс көзін әкелетін мектеп болып табылады. Және де бұл – «Монтессори – мектебі» әр балаға когнитивті дайындыққа қосымша әлеуметтік дағдыларды, эмоциялық өсуді және физикалық үйлестіруді нығайту жолымен өз әлеуетін іске асыруға мүмкіндік береді.

Әлеуметтік кәсіпкерлік немесе әлеуметтік-жауапкершілік бизнес идеялары қоғамның даму бағыттарының бірі ретінде ХХ ғасырдың 70-90 жылдары кеңінен таралған. Бірақ өткен ғасырдың ортасынан бастап әлеуметтік жауапкершілік идеясын іс жүзінде қолдану орын алды.

Мемлекеттік деңгейде әлеуметтік кәсіпкерлік идеяларды насихаттаған алғашқы маңызды тұлғалардың бірі Майкл Янг – ты айту болады. 1954 жылы ол қауымдастықтарды зерттеу институтын (Institute of Community Studies) құрды, оның негізгі мақсаты әлеуметтік ұйымдар мен әлеуметтік бастамаларды қолдау болып табылды. Институт базасының қолдауымен мынадай ұйымдар құрылды:

- Ұлттық тұтынушылар кеңесі (1975);
- Үш мыңжылдық университет(1982);
- Ашық өнер колледжі, яғни студенттер әр түрлі шығармашылық түрлерімен сырттай айналыса(1987);