

	сынақтарға тап болады. Бұл елдердің басшылығы үшін "цифрлық тығырыққа тірелу" қаупін сезініп, даму серпіні жоғары елдердің мысалында елдің бәсекеге қабілеттілігін қандай саяси шараларды қабылдау арттыруы мүмкін екенін зерделеу қажет
--	--

Экономиканы цифрландыру көптеген елдердің экономикалық дамуының маңызды құрамдас бөлігі болып табылады және болашақта өндіріс пен адамдардың өмір сүру деңгейінің тұрақты өсуінің институционалдық негізіне айналуы мүмкін. Экономиканың барлық салаларын дамыту белгілі бір дәрежеде цифрландыруға жатады. Бұл көбінесе қаржылық қызметтер мен сауда саласында көрінеді, бірақ өндіріс саласында интернет шығындарды азайтуға және өнімділікті арттыруға мүмкіндік береді. Сонымен қатар, бұл процестің таралуы әлемнің барлық аймақтарына тән. Қазақстан әзірге барлық бағыттар бойынша жетекші елдерден біршама артта қалып отыр. Алайда, 2017 жылы Қазақстанда цифрлық экономиканы дамыту бағдарламасы қабылданды, бұл оған көптеген салаларда алдыңғы қатарға шығуға мүмкіндік береді.

Әдебиеттер тізімі

1. Китай станет лидером цифрового рынка в 2018 году. URL: <https://investfuture.ru/articles/id/kitaystanet-liderom-cifrovogo-rynka-v-2018-godu>.
2. World Internet Usage and Population Statistics. URL: <https://www.internetworldstats.com/stats.htm>
3. Internet World Stats. URL: internetworldstats.com.
4. Катасонов В. Оцифрованный мир денег. URL: <https://kv-journal.su/content/ocifrovannyu-mir-deneg>.
5. Катасонов В. Цифровая трансформация мировой экономики. URL: <http://russnov.ru/valentinkatasonov-cifrovaya-transformaciya-mirovoj-ekonomiki-11-02-2017/>.
6. Россия онлайн. Догнать нельзя отстать. URL: http://image-src.bcg.com/Images/BCG-RussiaOnline_tcm27-152058.pdf.
7. Топ-10 Ecommerce рынков мира. URL: http://www.akit.ru/top10_ecommarket.
8. Батаев А. В. Анализ мирового рынка дистанционного образования // Молодой учёный. 2015. № 20 (100). URL: <https://moluch.ru/archive/100/22587/>.
9. Mastercard и Школа права и дипломатии им. Флетчера представили рейтинг Digital Evolution Index 2017. URL: <https://newsroom.mastercard.com/ru/press-releases/mastercard-и-школа-права-и-дипломатии-имфлетче>.

Управления персоналом организации: современные методы

А.Б. Токсамбаева¹, Р.Р. Кандратьев², Б.Н. Абенов³

¹ст. преподаватель кафедры «Менеджмент»

^{2,3} бакалавр 1-го года обучения по специальности «Менеджмент»
kody.martinez79@gmail.com

Карагандинский университет имени академика Е.А. Букетова, г. Караганда

Аннотация: Персонал организации выступает в качестве сложного объекта управления. Для его эффективного управления применяются различные способы, которые представлены

в виде современных методов влияния на персонал, нацеленные на достижение целей организации. В статье рассмотрены следующие методы управления персоналом: административный (организационно-распорядительный); экономический; социально-психологический.

Ключевые слова: персонал, организация, мотивация, лидерские программы, обучение.

Современные тенденции управления персоналом базируются на значимости личности сотрудника, его мотивации, а также стремлении грамотно обозначать их согласно стратегическому развитию организации. Поэтому, на сегодняшний день становится актуальным изучение методов управления персоналом в целях обеспечения эффективного управления.

На сегодняшний день выделяют следующие методы управления персоналом:

1. Административный метод. Административный способ управления персоналом - основывается на дисциплине труда, власти, чувстве долга, влечении принимать участие в корпоративной культуре. Для сего применяются нормативно-правовые бумаги: статут, положения о подразделении, штатное расписание, должностные памятки, и процедуры по управлению персоналом, приказы. Складывается конструкция управления персоналом. Предполагается, собственно, что работники станут обязательно блюсти критерии и трудиться в согласовании с утверждёнными регламентами. В случае несоблюдения используются дисциплинарные меры, выговоры, штрафы, вещественная обязанность. В качестве мотивационного фактора применяются методы поощрения [1].

2. Экономический метод. Экономический метод руководства персоналом – это создание финансовых критерий, мотивирующих сотрудников к достижению установленных задач и целей. Более распространёнными методами считаются технико-экономическое обоснование, планирование, материальное стимулирование, кредитование, страхование, роль в прибыли, премии, материальные способы мотивации персонала. Буквально все варианты материальной стимуляции относятся к экономическому методу.

3. Социально-психологический метод. Социальнопсихологический способ управления персоналом – это методы социально-психологического влияния на персонал. Этот способ подключает в себя: анализ коллектива и внутренних трудовых отношений, общественное планирование, составление групп с учетом психических данных служащих, возведение системы общественной регуляции, установление порядка получения поощрений, призов, бонусов, социальных пакетов и льгот. Объективная и прозрачная система поощрений и наказаний. В трудовом коллективе формируется подходящая атмосфера сотрудничества. Работники хотят отождествлять себя с организацией, тем самым у них повышается их уровень мотивации [2].

Возможности у руководителя совершенствовать свои навыки по руководству персоналом многообразны. Абсолютно, при наличии времени за полными знаниями можно идти в ВУЗы. В рамках высшего образования или же программ MBA возможно овладеть основные теории лидерства, выучить почти все психические нюансы управления персоналом, ознакомиться с ведущими практиками в области управления персоналом. Впрочем, в подобной ситуации не всегда возможно получить практические способности управления персоналом и далеко не всякий ВУЗ освещает новые тренды и тенденции в области управления персоналом [3].

Иная вероятность – это различные курсы, тренинги, семинары, которые освещают те или же другие нюансы управления персоналом. Как правило преподаватель дает информацию, основываясь на собственном эксперименте, вследствие этого акцент делается больше на области, которая больше знакома преподавателю либо другому педагогу: подбор персонала, изучение, оперативное управление, мотивация, корпоративная культура и

внутренние коммуникации. В рамках тренингов эти познания получаются отрывочными партиями, вследствие этого по результатам этих учебных мероприятий сложно сделать абсолютные и структурированные выводы, о понимании теории и практике управления персоналом.

В эталоне, конечно же, изучение теории и применение знаний непосредственно на практике представляется, как наиболее разумный и верный вариант обучения, поэтому в больших компаниях в рамках процесса развития и формирования кадрового резерва создаются корпоративные университеты или многоэтапные лидерские программы, которые освещают вопросы лидерства и действенного управления персоналом.

Список литературы

1. Горленко О. А., Ерохин Д. В., Можаяева Т. П. Управление персоналом. Учебник для академического бакалавриата. — М.: Юрайт. 2019. 250 с.
2. Кибанов А. Я., Ивановская Л. В. Кадровая политика и стратегия управления персоналом. Учебно-практическое пособие. — М.: Проспект. 2020. 64 с.
3. Кязимов К. Г. Управление персоналом. Профессиональное обучение и развитие. — М.: Юрайт. 2019. 202 с.

Онлайн оқытуды техникалық қамтамасыз етудің студенттердің әлеуметтенуіне әсері

Б.С. Тусупбаева¹, С.Б. Жеңісбай²

¹ Менеджмент кафедрасының аға оқытушысы, э.ғ.м

² «Мемлекеттік және жергілікті басқару» мамандығы бойынша 3 курс студенті, darinaika167@mail.ru, zhenisbais@mail.ru

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

Түйіндеме: Мақалада Қазақстан Республикасында онлайн-оқытуды техникалық қамтамасыз етуге қойылатын негізгі талаптарды бөліп көрсетуі туралы айтылады. Ғылыми қауымдастық онлайн оқытудың техникалық жағына аз көңіл бөледі және осы форматтың артықшылықтары мен кемшіліктерін тізімдеуге назар аударады. Мақалада онлайн оқытуды техникалық қамтамасыз етуге екі талапты тұжырымдалады: оңтайландыруға қойылатын талаптар және функционалдылыққа қойылатын талаптар. Біріншісі көптеген операциялық жүйелер мен гаджеттер үшін онлайн оқыту платформасының қол жетімділігімен байланысты, ал студенттерге ол қамтамасыз етуі керек мүмкіндіктері бар. Қазақстан университеттері көп жағдайда онлайн оқытуға арналған платформаларды емес, оқытушылар мен студенттердің қажеттіліктері үшін қажетті функционалдылық пен оптимизацияға ие емес бейнеконференция қызметтерін пайдаланатыны анықталды. Онлайн - оқыту платформасының жоғарыда көрсетілген талаптарға сәйкес келмеуі студенттердің әлеуметтенуіне теріс әсер ететіні және олардың студенттік қоғамдастық пен жоғары мектепке бастамашылығын тоқтататыны анықталды.

Кілтті сөздер: онлайн-оқыту, онлайн-білім беру, білім беруді цифрландыру, онлайн-оқыту платформалары, студенттерді әлеуметтендіру.

Онлайн-оқытуды және цифрлық білім беруді ілгерілету халықтың қалың бұқарасы үшін білімнің қолжетімділігін арттыруға байланысты маңызды әлеуметтік-экономикалық күн тәртібі болып табылады. Covid 19 әлемдік пандемиясы университеттердің басым көпшілігін