

ҚАЗАҚСТАН РЕСПУБЛИКАСЫ БІЛІМ ЖӘНЕ ҒЫЛЫМ МИНИСТРЛІГІ
MINISTRY OF EDUCATION AND SCIENCE OF THE REPUBLIC OF KAZAKHSTAN

Л.Н. ГУМИЛЕВ АТЫНДАҒЫ ЕУРАЗИЯ ҰЛТТЫҚ УНИВЕРСИТЕТІ
L.N. GUMILYOV EURASIAN NATIONAL UNIVERSITY



Л.Н. Гумилев атындағы Еуразия ұлттық университеті мен экономикалық факультеттің 20-жылдығына орай ұйымдастырылған
«Қаржы, есеп, басқару және туризм салаларындағы заманауи экономикалық мәселелер»
атты халықаралық ғылыми-тәжірибелік конференциясының
ЕҢБЕКТЕР ЖИНАҒЫ
7 сәуір 2016ж.

СБОРНИК ТРУДОВ
международной научно-практической конференции
«Современные экономические проблемы в области финансов, учета, управления и туризма»,
посвященной 20-летию Евразийского национального университета имени Л.Н. Гумилева и экономического факультета
7 апреля 2016г.

PROCEEDINGS
of the international scientific-practical conference
“Modern economic problems in the field of finance, accounting, management and tourism”
dedicated to the 20-th anniversary of the L.N. Gumilyov Eurasian National University and the Economic Faculty
7 April, 2016

Астана, Қазақстан
Astana, Kazakhstan

сторону более дешевых продуктов, а также отказаться от некоторых излишеств в виде частных медицинских услуг, дорогого отдыха и развлекательных мероприятий. В этих условиях для оптимизации структуры расходов граждан представляется необходимым рассматривать данную проблему на самом высоком (законодательном) уровне, включая регулирование цен на продукты питания, топливо, коммунальные услуги, а также пересмотр действующих нормативов прожиточного минимума, стоимости потребительской корзины и уровня минимального размера оплаты труда.

Литература:

1 Тюгашев Е.А. Экономика домашнего хозяйства и окружающего социума: учебное пособие для студентов [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://www.aup.ru/books/m1173/>

2 Официальный сайт Федеральной службы государственной статистики (<http://www.gks.ru/>).

3 Официальный сайт РБК (<http://www.rbc.ru/>).

4 Расходы семейного бюджета: статистика разных стран. [Электронный ресурс]. Режим доступа: http://largo.ru/blog/economic/post/raskhody_semeynogo_byudzheta_statistika_raznykh_stran489/

5 Минимальный размер оплаты труда в разных странах [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://www.vestifinance.ru/articles/31375>.

МОДЕЛИРОВАНИЕ БИЗНЕС-ПРОЦЕССОВ ДЛЯ ИНТЕГРАЦИИ ОБРАЗОВАНИЯ, НАУКИ И ПРОИЗВОДСТВА

Кубаев К.Е.

Евразийский национальный университет им. Л.Н. Гумилева
г.Астана, Республика Казахстан
E-mail: kubaevk@mail.ru

Развитие образования, ее гуманизация, ориентация на отдельного обучающегося, на осуществление творческих способностей определили появление новых форм обучения, таких как лекция вдвоем, проблемные лекции, лекция-визуализация, лекция пресс-конференция и др. В общем случае все эти методы направлены **на усвояемость** материала студентом. Главное к чему стремится преподаватель - усвояемость материала предмета, который он преподносит. Лабораторные, как самостоятельные работы, в этом имеют огромное значение.

Остановимся на вопросах интеграции и визуализации для усиления усвояемости путем моделирования. Она возникла как результат поиска новых возможностей реализации наглядности. Но эта проблема выходит за границы только усвояемости.

Проблемы проектирования содержания и повышения его качества исследованы в работах Байденко А.И., Быстровой И.Н., Вербицкого А.А., Гершунского Н.С., Зимней И.А. и др. Методу имитационного моделирования посвятили свои работы Абрамова И.Г., Борисова Н.Г., Комарова В.Ф., Панфилова А.П., Христенко Б.Б. и др. Применение деловых игр в учебном процессе, как разновидность имитационного моделирования, описано в работах Борисова Н.В., Голос А.А., Глухова В.В., Козловой О.В., Лифшиц А.Л., Платонова Н.М. и др. [1-6 и др.]. Однако, имитационное моделирование с применением современных достижений информационных технологий в образовательном процессе еще не нашло достойного места. Особенно в гуманитарных дисциплинах, где оно может служить практикой, лабораторными работами.

Есть такое расхожее мнение, что фундаментальным дисциплинам (например, химии, физике и др.), необходимы лаборатории. Преподавая гуманитарные дисциплины, например, экономику, социологию, менеджмент и др. можно обойтись «доской и мелом». Остановимся на этом подробнее.

Чтобы глубже понять проблему, далее посмотрим, что же является **предметом** изучения (исследования) каждой дисциплины. По естественным наукам – это явления и процессы природы. То есть они изучают вещества и энергию. Что является предметом изучения гуманитарных дисциплин? Во-первых, эти науки изучает системы с участием человека. Значит они сложнее.

Предметом исследования гуманитарных дисциплин являются общество, экономика и компании. Так сказать, макро- и микроуровень. Для анализа возьмем наиболее простую систему – компанию. Значит, **предметом** изучения гуманитарных дисциплин является **компания**.

Когда изучается какая-либо дисциплина это имеется ввиду, но не подчеркивается. Компания в учебной аудитории не уместится. Значит, остается одно – ее моделирование. Моделирование бизнес-процессов и компании в целом. Но это не простая задача, тем более, если в динамике. В изменении, значит это уже процесс **управления** организацией. Когда эти изменения мы стремимся привести к желаемым результатам.

В современных условиях информационных технологий следует **смоделировать** бизнес-процессы и при изучении гуманитарных дисциплин увеличить их наглядность. Инновационность подхода и выход за пределы наглядности заключаются в том, что оно позволяет не только раскрыть теоретический материал, но, главное, придать занятию практическую направленность. Значит, моделирование позволяет проводить не только семинарское занятие и закрепить теоретические знания, но и осуществить лабораторные работы для получения практических навыков у студента. Это доказывает, что можно моделировать процессы, которые выпускник будет выполнять на работе и вырабатывать у него навыки. Отсюда следует, что **лаборатории** для гуманитарных дисциплин необходимы. Итак, мы показали, что лаборатории для гуманитарного цикла необходимы и теперь, при наличии

информационных технологий, выполнимы. Когда государство разрешает по гуманитарным специальностям готовить кадры **без лабораторий** и малыми практиками «не на должности», заранее известно, что готовятся «теоретики». Как может студент узнать практику своей специальности, если он не работает в лаборатории и не проходит это на практике. Отсюда, мнение, что гуманитарные дисциплины не требуют лабораторных занятий, на наш взгляд ошибочно. Наоборот, они более сложны и дорогостоящие, чем лаборатории по естественным дисциплинам.

Теперь выработаем требования к таким **моделям**. Главное здесь они должны носить **динамический** характер. Моделирование «статики» бизнес-процессов широко используется в виде слайдов и плакатов, придавая им наглядность в статике. Динамичность бизнес-процессов как раз и определяет сложность и дороговизну их осуществления. В науке его называют **имитационным моделированием**. По определению Шеннона: «модель – это представление объекта, системы или идеи в некоторой форме, отличной от самой целостности» [7]. Известны три базовых типа моделей: физические, аналоговые и математические.

Математическое моделирование повышая точность, снижает наглядность в описании процессов. Поэтому, чтобы уменьшить этот недостаток, в моделировании появилось новое направление, получившее название «имитационное моделирование». Оно сегодня применяется во многих областях, в том числе, при управлении производством, деловых играх и др. Оно конкретно означало процесс создания модели и ее экспериментальное применение для определения изменений реальной ситуации. Имитация в гуманитарной области – это весьма практичный способ постановки модели на место реальной компании. Работая **на модели компании**, можно установить, как она будет реагировать на определенные изменения и события в то время, когда отсутствует возможность наблюдать компанию в реальности. Если результаты исследования, полученные от **структуры** с использованием имитационной модели, показывают улучшение результатов деятельности системы (компании), руководитель компании с уверенностью принимает решение о проведении изменений в реальной действительности.

Отсюда видно, что имитационную модель можно использовать и в обучении и **в исследовании**. Это как-бы способ единения вузов и производства. К сожалению, этому не достаточно придается значение при принятии инвестиционных решений. Создание или покупка динамических имитационных моделей в образовании затратная.

«...Интеграция образования, науки и производства, развитие послевузовского образования на основе современных достижений науки и

техники являются одним из приоритетных направлений развития экономики...» - говорится в Государственной программе развития образования Республики Казахстан до 2020 года [8]. Именно этим инструментом может выступить новая **структура** по имитационному моделированию объекта изучения, выходящий за пределы принципа наглядности, созданный на IT-технологиях. Научный работник, работающий в этой структуре и по совместительству в компании, одновременно проводит занятия в университете и вырабатывает **рекомендации производству**.

Немного фантазии. Заходит в аудиторию преподаватель дисциплины «Менеджмент», где в реальном режиме с помощью информационной технологии смоделирована компания. Например, тема лекции (занятия) «Внутренняя среда организации». Ему не нужно будет повторять, что такое компания, ее анализ и др. Преподаватель сразу начинает тему и с помощью имитационной модели наглядно показывает проблемные ситуации и факторы, влияющие на результаты деятельности компании, как они между собой взаимосвязаны и их взаимное влияние и т.п. Преподаватель уже имеет возможность говорить о динамических процессах в компании, а не о статическом устройстве «внутренней среды организации и т.п. Это и делает будущий специалист на работе. Такому специалисту, думаю, отдаст предпочтение работодатель.

Этой проблемой на рынке занимаются многие фирмы, среди которых можно назвать «Галактику», создающая и внедряющая в производство «Интегрированную систему управления предприятием «Галактика ERP» [9]. В ней выделены основные контуры: оперативного управления, управление финансами, управления производством, управление персоналом, управления клиентами, административный, управления предприятием, системного администрирования.

Контур оперативного управления моделирует процесс планирования, учет и контроль логистических схем материальных потоков производства, по заказам и договорам снабжения и сбыта, дебиторскую и кредиторскую деятельность компании.

Финансовый контур - программирует процесс бухгалтерского и налогового учета финансового планирования (бюджетирования), финансового календаря и финансового анализа. Контур управления производством моделирует техническую подготовку производства, производственное планирование, учет материалов на производстве, систему контроля, управление техническим обслуживанием и ремонтами. Контур управление персоналом моделирует движение трудовых ресурсов и их заработной платы; контур управления клиентами – учет клиентов и затрат на рекламу. Отдельно выделен

административный контур, который моделирует процесс управления проектами и документооборота.

И самый важный контур, контур управления предприятием. Здесь создается информационная система руководителей. Здесь собираются оперативные данные в удобном для обозрения виде с использованием технологии светофоров и выполняет функции системы поддержки принятия решений. Выделен контур системного администрирования для специалистов АСУП.

Однако в системе «Галактика ERP» [9] не упоминается АРМ руководителя компании. Он обладает властью и полномочиями. В этой связи его функции особенные и отличаются от руководителей подразделений. В данной работе этому придается первостепенное значение и показано, что другие функции вытекают из них.

Значение первого руководителя хорошо показано в книге Джима Коллинза «От хорошего к великому: почему одни компании совершают прорыв, а другие нет...» (Пер. с англ. -М.: Манн, Иванов и Фербер, 2008.- 320 с.) Она стала бестселлером. Здесь приведены результаты шестилетнего исследования выбранных компаний США и показано, что хорошие компании не становятся великими по причине неправильного назначения президента компании. В книге руководители делятся на 5 уровней: 1-высокопрофессиональный сотрудник, 2-ценный член команды, 3-компетентный менеджер, 4-эффективный руководитель и 5- руководитель 5 уровня.

Основными характерными чертами последнего является **скромность и воля**. Руководители 5 уровня амбивалентны: они одновременно скромны и волевые, застенчивые и отважные. В качестве примера в книге приводится личность Авраама Линкольна. Это не означает, что руководители 5 уровня лишены честолюбия. Но их честолюбие относится, в первую очередь, к компаниям, которым они управляют, а не к ним самим. Они очень скромны в личной жизни. О первом руководителе много написано, здесь можно еще много сказать. Но вернемся к проблеме.

Далее описано автоматизированное рабочее место (АРМ) президента компании (рис.1) [10].

Руководитель компании управляет, руководит и участвует в планировании, контроле, анализе и мотивации. Особо мы отмечаем его выбор **стратегии** компании и его руководство в разработке стратегического, финансового планов. Им намечаются основные показатели производства, себестоимости и сбыта с учетом уровня качества. Ему докладываются все отклонения по основным индикаторам: от стратегического плана, бюджета, производства, заработной плате, налогам, сбыта, изменения конфликтов. Президент получает

информацию аналитиков по причинам отклонений и принимает по ним решения.

Блок-схема АРМ Президента компании	
Планирование	Контроль исполнения планов
Руководство разработкой стратегического плана	Отклонение от стратегического плана
Руководство разработкой финансового плана и бюджетированием	Отклонение от финансового плана и бюджета
Разработка основных показателей плана производства	Отклонение от плана производства
Разработка основных показателей плана себестоимости	Отклонение от плана по заработной платы
Разработка основных показателей плана сбыта	Отклонение от плана уплаты налогов и др. платежей
	Отклонение от плана сбыта
	Мотивация и увеличение или уменьшение конфликтов в коллективе
А н а л и з:	
Слушание информации аналитиков	
У п р а в л е н и е	
Выбор, обоснование и принятие стратегии	
Принятие решения по отклонениям от стратегического плана	
Указания по управлению конфликтами в коллективе	
Принятие решения по отклонениям от финансового плана и бюджета	
Принятие решения по отклонениям от плана производства	
Принятие решения по отклонениям от плана по заработной плате	
Принятие решения по отклонениям от плана уплаты налогов и др. платежей	
Принятие решения по отклонениям от плана сбыта	

Рисунок 1. Блок-схема АРМ Президента компании

Моделирование может явиться основой для их создания. Кроме того, имитационное моделирование способствует **объединению** образования, науки и производства. Синтезируя этот разобщенный структурно, но единый процесс по сути, он способствует интеграции образования, науки и производства.

Выводы

1. Выпускники высших учебных заведений стремятся трудоустроиться. Их обвинение работодателями в знании теории и неумении работать на практике, особенно гуманитарных специальностей, обосновано.

2. Основной причиной этого является отсутствие лабораторий и лабораторных работ по гуманитарным дисциплинам. Семинарские занятия в основном закрепляют теоретический материал. Государство, разрешая готовить кадры по гуманитарным специальностям без лабораторий, заведомо способствует подготовке «теоретиков».

3. Динамическое имитационное моделирование при современных достижениях IT-технологий позволяет моделировать бизнес-процессы и, более того, компанию, которое может быть использовано при проведении лабораторных работ гуманитарных дисциплин. Имитационную модель можно использовать и в обучении и **в исследовании**. Это способ интеграции образования, науки и производства.

4. Динамическое имитационное моделирование, кроме того, может выступить инструментом единения образования, науки и производства. Новая **структура** может объединить образовательные и научные учреждения и производство. Интеграция образования, науки и производства, является одним из приоритетных направлений государства в образовании.

5. На рынке такие структуры представлены разработчиками интегрированных систем управления предприятием, в виде системы автоматизированных рабочих мест.

Литература

1 Андранов Д.Л. Имитационное моделирование и сценарный подход в системах поддержки принятия решений. – Проблемы теории и практики управления, 2000, №5.

2 Котляровский Ю.Л., Шанцер А.С. Искусство моделирования и природа игры. М.- :Прогресс, 1992.- 157 с.

3 Майорова Н.В. Инновационное моделирование профессиональных задач и компьютерная технология их решения в процессе подготовки учащихся профессиональных лицеев к экономической деятельности.- Дисс...канд. пед.наук. - М.:2003.

4 Сазанова З. Интеграция образования и производства как методическое основание подготовки современного инженера.– Автореф. дисс. докт. пед.наук, Казань,208.

5 Ходоровская А.С. Имитационное моделирование как механизм активизации процесса повышения квалификации педагогов. Дисс. пед. наук: Санкт-Петербург, 2000.

6 Шеннон Р. Имитационное моделирование: искусство и наука. М.: Мир, 1978.

7 Robert E. Shannon, *Systems Simulation: The And Science* (Englewood Cliff, N.J.: Prentice – Hall, 1975), p.41.

8 Государственная программа развития образования Республики Казахстан на 2011-2020 годы. Утверждено Указом Президента РК от 07.12.2010 г. №1118.

9 <http://www.atlants.dp.ua/galaktika.htm>.

10 Кубаев К.Е, Моделирование бизнес-процессов в лабораториях гуманитарных специальностей.- Экономика и статистика, 2012, №2, стр.69-72.

MOTIVATIONAL MODEL FOR LABOR REMUNERATION IN COMPANIES

Nurlan Kurmanov

PhD, Associate Professor

Kazakh Economic, Finance and International Trade University,
Astana, Kazakhstan

E-mail:n.a.kurman@mail.ru

Talgat Uteubayev

PhD student, *Information Systems Management Institute (ISMA)*,
Riga, Latvia

E-mail:talgat4001@mail.ru

With the emergence of the economic market in Kazakhstan, the enhancement of staff performance in the oil and gas companies needs special attention. To examine this on a scientific basis requires many years of domestic and international experience. The issue concerning personnel is most importance at present with the economic development of a large number of countries in the world [1,2].

The research examines personnel services within several oil and gas companies in the Republic of Kazakhstan (RK). The author shows that companies need personnel services to reform labor relations. This is not only to compensate employees, but also to establish equal economic relations between employees and employers, an effective labor market, and the wider management of social issues affecting productivity. Companies in this process control the running of personnel services of national enterprises and production. These services must improve production and staff quality, initiate the interest of employees in organizational discipline, and expedite introducing of innovations in sections of productivity. This will help normalize the functioning of production and technical services, and other