

*Н.Д. Касенова, научный руководитель Ж.М. Нуркужаев
Каспийский университет, Алматы, Казахстан
N.D. Kassenova, ZH.M. Nurkuzhaev
Caspian University, Almaty, Kazakhstan
nurgul_1993_93@mail.ru, znurkuzhaev@mail.ru*

Особенности казахстанского менеджмента Features of Kazakh Management

Анотация. *С историческим развитием менеджмента в разных странах мира стали появляться национальные модели управления. На сегодняшний день можно выделить два основных полюса в менеджменте: американский менеджмент, отличающийся индивидуальной ответственностью и узкой специализацией работников, и японский менеджмент с иерархичностью управления и координацией действий и контролем. Некоторые страны использовали опыт американских менеджеров, некоторые – японских, но во всех странах стала формироваться собственная модель управления, имеющая свои особенности, положительные и отрицательные стороны. Не исключение в этом процессе и казахстанский менеджмент.*

Abstract. *With the historical development of national control management model began to appear around the world. In today's time you can allocate 2 main poles in management: the American management, wherein individual responsibility and highly specialized workers, and Japanese management with hierarchical management and coordination and control. Some countries have used the experience of American managers, some - Japanese managers, but in all countries began to develop its own governance model, which has its own characteristics, advantages and disadvantages. No exception in this process and our Kazakh management.*

Ключевые слова: *национальные модели управления, менеджмент, казахстанский менеджмент, культура, компания*

Keywords: *national model of management, management, management of Kazakhstan, culture, company*

С историческим развитием менеджмента в разных странах мира стали появляться национальные модели управления. На сегодняшнее время можно выделить два подхода в менеджменте: американский менеджмент, отличающийся индивидуальной ответственностью и узкой специализацией работников, и японский менеджмент с иерархичностью управления и координацией действий и контролем. Одни

страны использовали опыт американских менеджеров, другие – японских управленцев, но во всех странах стала формироваться собственная модель управления, имеющая свои особенности, положительные и отрицательные стороны. Не исключение в этом процессе и казахстанский менеджмент.

На формирование нынешней модели казахстанского менеджмента повлияли как исторические процессы в данном регионе, так и культура его народа. Прошло более 20 лет со дня Независимости Казахстана и за этот небольшой срок проявились некоторые особенности казахстанской модели менеджмента.

Большинство казахстанских компаний имеют конечной целью получение прибыли, не особо учитывая такие моменты как маркетинговые исследования, рекламные стратегии, организационный менеджмент, механизмы оптимизации затрат. Продукции и услуги, реализуемые отечественными компаниями, предлагаются через порой агрессивную рекламу, а качество не всегда соответствует предложению. Более того, сами механизмы менеджмента многих отечественных компаний имеют в себе авторитарный принцип управления. Организационная среда, как правило, примитивна, а корпоративная культура находится на стадии формирования. Большинство руководителей подбирают штат сотрудников под себя, при этом зачастую принимаются во внимание родственные и иные интересы, а на выбор работодателя влияют рекомендации, что не всегда лучшим образом отражается на эффективности деятельности компании.

Подготовка управленческих кадров у нас значительно отстаёт от экономического развития, соответственно в большинстве своём у нас сейчас работают и управляют менеджеры самоучки. Если исключить из поля зрения компании с иностранным участием, то с большей долей уверенности можно отнести наши компании к самообучающимся компаниям.

Положительными особенностями казахстанского менеджмента являются креативность и оперативность в быстроизменяющейся внешней среде. Обычное владение активами, увеличение капитала и гонка за технологиями в долгосрочных перспективах не дадут нужных результатов без эффективного бизнес-администрирования, если уровень управления будет продолжать оставаться низким. [1].

Огромное влияние на специфику управленческих решений оказывает культура народа. Для того чтобы проанализировать влияние этого параметра на управленческий процесс, мы использовали пятифакторную модель Г. Хофстеде. Модель Хофстеде предусматривает 5 измерений культуры:

1) дистанция власти – степень неравенства между людьми, которое население считает нормальной или допустимой. В Казахстане чаще всего прослеживается авторитарный стиль и централизация управления. Следовательно, в Казахстане высокая дистанция власти;

2) индивидуализм – коллективизм. Степень, с которой люди данной страны предпочитают действовать как индивиды или как члены группы. В Казахстане многое зависит от того, в каком регионе находится компания. В городах Алматы, Астане и других крупных городах прослеживается индивидуальный характер отношений. В таких городах, как Шымкент и, в особенности, в регионах более развиты неформальные личностные отношения между людьми, то есть коллективизм. Казахстан зани-

мает промежуточное положение по отношению к этому параметру. Исторически казахи – коллективный народ, жили родами, но существовала раздробленность между «жузами» («жуз» - объединение родов). Во времена войн, нашествий казахскому народу было трудно объединиться, в силу таких причин, как неприязнь между «жузами», непризнание авторитета представителей другого рода, обширная территория и кочевой образ жизни;

3) мужественность – женственность. В казахстанских компаниях преобладают «мужские ценности». Руководители принимают решения на основе рационального мышления, доминируют такие ценности, как возможность признания, успеха, карьерного роста, материального благополучия, реализации амбиций;

4) отношение к неопределенности. В казахстанских компаниях – высокая степень избегания неопределенности. Руководители принимают решения с низкой степенью риска, менеджеры больше ориентируются на выполнение заданий;

5) долгосрочная – краткосрочная ориентация. В Казахстане большое значение имеют такие ценности, как уважение традиции, выполнение общественного долга и соблюдение принятых социальных условий. Из-за постоянного давления со стороны общества ощущается сильное стремление жить не хуже, чем другие, даже если это не по средствам, и никогда не терять чувства собственного достоинства. Примером может выступить такой факт, как наличие огромного количества юристов и экономистов в нашей стране. Родители предпочитают отдавать своих детей именно в такие специальности, не отставая от других, отдающих своих детей в престижные специальности и ВУЗы. Люди ориентированы на быстрое получение результата. Бережливость не поощряется, такое положение можно проследить по тому, как казахский народ отмечает свои празднества – «тои».

Обобщим основные проблемы в казахстанском менеджменте. В казахстанских компаниях актуальными проблемами являются отсутствие стратегического мышления и несовершенная система управления человеческими ресурсами (не учитывая государственные органы, которые добились значительных результатов в этом отношении). Компании стремятся к максимизации прибыли, используя агрессивную и навязчивую рекламу, пренебрегая качеством своих товаров и услуг. Казахстанский менеджмент отличается тем, что предприниматели хотят получить «все и сразу», что приводит к отрицательным последствиям в долгосрочном периоде. Хотя в республике множество ВУЗов и центров бизнес-тренинга, уровень компетенции персонала в казахстанских компаниях по сравнению с зарубежными странами не на высшем уровне. Для повышения эффективности в компаниях необходимо внедрить систему, при которой сотрудники должны зарабатывать деньги, а не «получать их». На сегодняшний день прослеживается авторитарный стиль управления, нарушение трудового договора, подбор персонала исходя из личных знакомств и рекомендаций [2].

Как видно, в управлении больше минусов, чем плюсов. Главная причина – это низкий уровень подготовки управленческих кадров. В сфере образования необходимы реформы в подготовке управленцев практического направления. Теоретическая база у персонала обычно высокая, но многие сотрудники не в состоянии внедрять эти знания в практическую деятельность компании. Встает необходимость тесного сотрудничества учреждений образования и предприятий. Казахстан стремится к становлению членом ВТО, что непосредственно станет стимулом для казахстанских

компаний для улучшения системы менеджмента. Необходимо внедрять современные инструменты эффективного управления, но только с учетом национальных и культурных параметров страны. Казахстан добился высоких результатов благодаря богатству природными ресурсами, макроэкономической стабильности и эффективной международной деятельности. Современный этап требует развития человеческих ресурсов, их инновационного потенциала.

Список литературы

1. *Оразымбетов А.* Перспективы развития менеджмента в Казахстане // Ежедневник «Курсив.kz». 2011.

2. *Особенности* казахстанского менеджмента или почему так много компаний находят себя в черном списке работодателей? [Электронный ресурс] / Режим доступа: <http://www.hr-portal.ru/blog/osobennosti-kazahstanskogo-menedzhmenta-ili-pochemu-tak-mnogo-kompaniy-nahodyat-sebya-v>

Г.В. Клепикова, научный руководитель *Н.И. Зырянова*
Российский государственный профессионально-педагогический университет, Екатеринбург, Россия

G. V. Klepikova, N. I. Zyryanova
Russian State Vocational Pedagogical University, Ekaterinburg, Russia
evrika13@yandex.ru

Новые подходы в управлении муниципальным казенным дошкольным образовательным учреждением

Аннотация. В статье раскрываются основные аспекты муниципальной дошкольной политики, которые направлены на повышение качества образовательного процесса, улучшение материальной базы дошкольных учреждений. Проанализирована оптимальная структура дошкольного образования, адаптивная потребностям и запросам населения.

Abstract. The article describes the main aspects of the municipal preschool policies, which are aimed at the quality of the educational process, improvement of the material base of preschool institutions. We analyzed the optimal structure of pre-school education, adaptive needs and demands of the population.

Ключевые слова: Управление, дошкольное образование, повышение качества, воспитательно-образовательный процесс

Keywords: Management, early childhood education, quality improvement, educational and educational process

Концепцией модернизации российского образования определены основные направления современной образовательной политики: обеспечение доступности, эффективности и качества образования. Поворот дошкольного образования в сторону ребёнка, с его запросами и индивидуальным развитием, возможен только при реализации новых принципов управления и высоком уровне профессионализма пе-