

ҚАЗАҚСТАН РЕСПУБЛИКАСЫ ҒЫЛЫМ ЖӘНЕ ЖОҒАРЫ БІЛІМ МИНИСТРЛІГІ
КеАҚ «Л.Н.ГУМИЛЕВ АТЫНДАҒЫ ЕУРАЗИЯ ҰЛТТЫҚ УНИВЕРСИТЕТІ»

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РЕСПУБЛИКИ КАЗАХСТАН
НАО «ЕВРАЗИЙСКИЙ НАЦИОНАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ ИМЕНИ Л.Н. ГУМИЛЕВА»

MINISTRY OF SCIENCE AND HIGHER EDUCATION OF THE REPUBLIC OF KAZAKHSTAN
NJSC «L.N. GUMILYOV EURASIAN NATIONAL UNIVERSITY»



ҚАЗАҚСТАН РЕСПУБЛИКАСЫНЫҢ
ҰЛТТЫҚ ВАЛЮТА КҮНІНЕ АРНАЛҒАН
«ҚАЗАҚСТАН РЕСПУБЛИКАСЫНЫҢ ҰЛТТЫҚ ВАЛЮТАСЫ:
ЭКОНОМИКАЛЫҚ ӨСУ ЖӘНЕ ҚАРЖЫ ТЕХНОЛОГИЯЛАРЫ»
ХАЛЫҚАРАЛЫҚ ҒЫЛЫМИ-ТӘЖІРИБЕЛІК КОНФЕРЕНЦИЯСЫ

МЕЖДУНАРОДНАЯ НАУЧНО-ПРАКТИЧЕСКАЯ КОНФЕРЕНЦИЯ,
«НАЦИОНАЛЬНАЯ ВАЛЮТА РЕСПУБЛИКИ КАЗАХСТАН:
ЭКОНОМИЧЕСКИЙ РОСТ И ФИНАНСОВЫЕ ТЕХНОЛОГИИ»
ПОСВЯЩЕННАЯ ДНЮ НАЦИОНАЛЬНОЙ ВАЛЮТЫ
РЕСПУБЛИКИ КАЗАХСТАН

INTERNATIONAL SCIENTIFIC AND PRACTICAL CONFERENCE,
«NATIONAL CURRENCY OF THE REPUBLIC OF KAZAKHSTAN:
ECONOMIC GROWTH AND FINANCIAL TECHNOLOGIES»
DEDICATED TO THE DAY OF THE NATIONAL CURRENCY
OF THE REPUBLIC OF KAZAKHSTAN



13 ҚАРАША, 2024 АСТАНА

**ҚАЗАҚСТАН РЕСПУБЛИКАСЫ ҒЫЛЫМ ЖӘНЕ ЖОҒАРЫ БІЛІМ МИНИСТРЛІГІ
Л.Н.ГУМИЛЕВ АТЫНДАҒЫ ЕУРАЗИЯ ҰЛТТЫҚ УНИВЕРСИТЕТІ**

**МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РЕСПУБЛИКИ КАЗАХСТАН
ЕВРАЗИЙСКИЙ НАЦИОНАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ ИМЕНИ Л.Н. ГУМИЛЕВА**

**MINISTRY OF SCIENCE AND HIGHER EDUCATION OF THE REPUBLIC OF KAZAKHSTAN
L.N. GUMILYOV EURASIAN NATIONAL UNIVERSITY**



**«ҚАЗАҚСТАН РЕСПУБЛИКАСЫНЫҢ ҰЛТТЫҚ
ВАЛЮТАСЫ: ЭКОНОМИКАЛЫҚ ӨСУ ЖӘНЕ
ҚАРЖЫ ТЕХНОЛОГИЯЛАРЫ»**

**Қазақстан Республиканың ұлттық валюта күніне арналған
халықаралық ғылыми-тәжірибелік конференциясының
МАТЕРИАЛДАРЫНЫҢ ЖИНАҒЫ**

13 қараша 2024 жыл

СБОРНИК МАТЕРИАЛОВ

**Международной научно-практической конференции,
«НАЦИОНАЛЬНАЯ ВАЛЮТА РЕСПУБЛИКИ КАЗАХСТАН:
ЭКОНОМИЧЕСКИЙ РОСТ И ФИНАНСОВЫЕ ТЕХНОЛОГИИ»
посвященной дню Национальной валюты Республики Казахстан
13 ноября 2024 год**

COLLECTION OF MATERIALS

**International scientific and practical conference,
«NATIONAL CURRENCY OF THE REPUBLIC OF KAZAKHSTAN:
ECONOMIC GROWTH AND FINANCIAL TECHNOLOGIES»
dedicated to the Day of the National Currency of the Republic of Kazakhstan
November 13, 2024**

ASTANA, 2024

УДК 336.743 (574)
ББК 65262.6 (5Қаз)
Ж 14

«Қазақстан Республикасының Ұлттық валютасы: экономикалық өсу және қаржы технологиялары» халықаралық ғылыми-тәжірибелік конференциясы = Международная научно-практическая конференция «Национальная валюта Республики Казахстан: экономический рост и финансовые технологии» = International scientific and practical conference «National currency of the Republic of Kazakhstan: economic growth and financial technologies» - Астана: – 688 б. - қазақша, орысша, ағылшынша.

ISBN 978-601-7697-82-2

Қазақстан Республикасының ұлттық валютасы күніне арналған "Қазақстан Республикасының ұлттық валютасы: экономикалық өсу және қаржы технологиялары" тақырыбындағы халықаралық ғылыми-практикалық конференция материалдарының жинағында жас ғалымдар, докторанттар, магистранттар мен студенттер өткізген өзекті және проблемалық мәселелер бойынша авторлық зерттеулердің нәтижелері ұсынылған. Басылым студенттерге, магистранттарға, докторанттарға, сондай-ақ қазіргі ғылымның өзекті мәселелерімен айналысатын оқырмандардың кең ауқымына арналған.

В сборнике материалов международной научно-практической конференции, посвященный дню национальной валюты Республики Казахстан на тему «НАЦИОНАЛЬНАЯ ВАЛЮТА РЕСПУБЛИКИ КАЗАХСТАН: ЭКОНОМИЧЕСКИЙ РОСТ И ФИНАНСОВЫЕ ТЕХНОЛОГИИ» представлены результаты авторских исследований по актуальным и проблемным вопросам, проведенных молодыми учеными, докторантами, магистрантами и студентами. Издание предназначено для студентов, магистрантов, докторантов, а также для широкого круга читателей, занимающихся актуальными проблемами современной науки.

The collection of materials from the international scientific and practical conference dedicated to the Day of the National Currency of the Republic of Kazakhstan on the topic "NATIONAL CURRENCY OF THE REPUBLIC OF KAZAKHSTAN: ECONOMIC GROWTH AND FINANCIAL TECHNOLOGIES" presents the results of the author's research on current and problematic issues conducted by young scientists, doctoral students, master's students and students. The publication is intended for students, master's students, doctoral students, as well as for a wide range of readers involved in current issues of modern science.

УДК 336.743 (574)
ББК 65262.6 (5Қаз)

ISBN978-601-7697-82-2

**©Л.Н. Гумилев атындағы Еуразия
ұлттық университеті, 2024**

УДК 336.743 (574)
ББК 65262.6 (5Қаз)
Ж 14

Рецензенттер:

Алина Г.Б. - ҚР БҒМ БҒСБК қауымдастырылған профессоры, Esil University мекемесінің «Бизнес және басқару» факультетінің деканы

Мажитов Д.М. – экономика ғылымдарының кандидаты, «Л.Н.Гумилев атындағы Еуразия ұлттық университеті» КЕАҚ профессоры

Редакциялық алқа:

Жағыпарова А.О. – экономика ғылымдарының кандидаты, қауымдастырылған профессоры, Л.Н.Гумилев атындағы ЕҰУ Экономика факультетінің деканы, Астана қ.

Мақыш С.Б. – экономка ғылымның докторы, профессор, Esil университетінің бірінші проректоры – академиялық мәселелер жөніндегі проректор, Л.Н.Гумилев атындағы ЕҰУ диссертациялық кеңесінің төрағасы, Астана қ.

Бұлақбай Ж.М. – экономика ғылымдарының кандидаты., доцент, Л.Н.Гумилев атындағы ЕҰУ «Қаржы» кафедрасының меңгерушісі, Астана қ.

Майдырова А.Б. – экономка ғылымның докторы, профессор, Л.Н.Гумилев атындағы ЕҰУ «Экономика және кәсіпкерлік» кафедрасының меңгерушісі, Астана қ

Сембиева Л.М. – экономка ғылымның докторы, профессор, ЕҰУ «Мемлекеттік аудит» кафедрасының меңгерушісі. Л.Н.Гумилева, Астана қ.

Аманова Г.Д. - экономика ғылымдарының кандидаты, қауымдастырылған профессоры, Л.Н.Гумилев атындағы ЕҰУ «Есеп және талдау» кафедрасының меңгерушісі. Л.Н.Гумилева, Астана қ.

Муталиева Л.М. – экономика ғылымдарының кандидаты, қауымдастырылған профессоры, Л.Н.Гумилев атындағы ЕҰУ «Туризм» кафедрасының меңгерушісі. Л.Н.Гумилева, Астана қ.

Мухияева Д.М. –Phd докторы қауымдастырылған профессоры, Л.Н.Гумилев атындағы ЕҰУ «Менеджмент» кафедрасының меңгерушісі. Л.Н.Гумилева, Астана қ.

ISBN 978-601-7697-82-2

«Қазақстан Республикасының Ұлттық валютасы: экономикалық өсу және қаржы технологиялары» халықаралық ғылыми-тәжірибелік конференциясының еңбектер жинағы. – Астана: "Л.Н. Гумилев атындағы Еуразия ұлттық университеті"КЕАҚ, 2024. – 699

Сборник трудов международной научно-практической конференции «Национальная валюта Республики Казахстан: экономический рост и финансовые технологии» . – Астана: НАО «Евразийский национальный университет имени Л.Н. Гумилева», 2024. – 699

Works of the International scientific and practical conference «National currency of the Republic of Kazakhstan: economic growth and financial technologies» . – Astana: NAO "L.N. Gumilyov Eurasian National University", 2024. – 699

ISBN 978-601-7697-82-2

УДК 336.743 (574)
ББК 65262.6 (5Қаз)

© "Л.Н. Гумилев атындағы Еуразия ұлттық университеті"КЕАҚ, 2024
© НАО «Евразийский национальный университет имени Л.Н. Гумилева», 2024
© NAO "L.N. Gumilyov Eurasian National University", 2024

бағытталған.

Пайдаланылған әдебиеттер

- 1 С.М.Гуркина, С.В.Бойцова Разработка маркетинговой стратегии организации // Форум молодых ученых. 2017. № 12 (16). С. 499-503.
- 2 М.В.Владимировна, П.И.Михайловна Разработка маркетинговой стратегии // Экономика и современный менеджмент: теория и практика-2015.
- 3 [Электронды ресурс]: <https://marketing.hse.ru/blog/razrabotka-marketingovoj-strategii/>
- 4 Шургалина Я.Ю., Черникова О.П. Управление рисками как приоритетная задача достижения максимального экономического потенциала предприятия// Форум молодых ученых. 2017. № 3 (7). С. 569-574.

ӘОЖ 658

КӨШБАСШЫЛЫҚ ЖӘНЕ ОНЫҢ СТИЛЬДЕРІ : ӘРТҮРЛІ КӨШБАСШЫЛЫҚ СТИЛЬДЕРІНІҢ ҰЙЫМДЫҚ МӘДЕНИЕТКЕ ӘСЕРІ

Әндір Д.А

2 курс студенті, Л.Н.Гумилев атындағы Еуразия Ұлттық Университеті, Астана қ., Қазақстан Республикасы,
E-mail: didarandir@gmail.com

Ғылыми жетекшісі: Молдакенова Е.К.

PhD, Л.Н.Гумилев атындағы ЕҰУ Экономика факультетінің
Менеджмент кафедрасының доцент м.а.

Аңдатпа. Көшбасшылық – адамдардың мақсатына жетуі үшін оларды бағыттау және шабыттандыру қабілеті. Көшбасшылық ұйымда, топта немесе қауымдастықта болуы мүмкін. Әсіресе соның ішінде ұйымдағы көшбасшылықтың бірлескен мақсатқа жетудегі орасан зор қызметі барын айта кеткен жөн. Көшбасшылық стильдері ұйымдық мәдениетке маңызды әсер етеді. Бұл мақалада көшбасшылық стильдерінің ұйымдық мәдениетке әсері зерттеледі. Зерттеу жұмысындағы тұжырымдар мен қолданылған материалдар ұйымдардың жұмыс тиімділігін арттыру және қызметкерлердің мотивациясын көтеру үшін көшбасшылық стильдерінің таңдалуының маңыздылығын көрсетеді.

Кілт сөздер: көшбасшылық, көшбасшылық типтері, ұйымдық мәдениет, көшбасшылық стильдері, ситуациялық көшбасшылық.

Аннотация. Лидерство – это способность направлять и вдохновлять людей на достижение их целей. Лидерство может быть в организации, группе или сообществе. В частности, следует отметить, что лидерство в организации играет огромную роль в достижении совместных целей. Стили лидерства оказывают значительное влияние на организационную культуру. В данной статье рассматривается влияние стилей руководства на организационную культуру. Результаты и материалы, использованные в исследовании, показывают важность выбора стилей лидерства для повышения эффективности организаций и повышения мотивации сотрудников.

Ключевые слова: лидерство, типы лидерства, организационная культура, стили руководства, ситуативное лидерство.

Annotation. Leadership is the ability to guide and inspire people to achieve their goals. Leadership can be in an organization, group or community. In particular, it should be noted that leadership in an organization plays a huge role in achieving shared goals. Leadership styles have a significant impact on organizational culture. This article examines the impact of leadership styles on

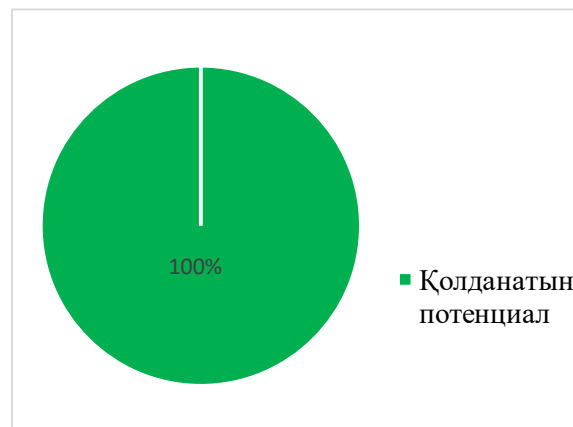
organizational culture. The results and materials used in the study show the importance of choosing leadership styles to improve the effectiveness of organizations and increase employee motivation.

Key words: leadership, types of leadership, organizational culture, leadership styles, situational leadership.

Көшбасшы – белгілі бір топта немесе ұйымда мақсатқа жету үшін адамдарға бағыт-бағдар беретін және шабыттандыратын тұлға. Көшбасшы сөзі ағылшын тілінен аударғанда «leader – жетекші» сөзінен шыққан. Көшбасшының өз қабілетін көрсете алуын біз «көшбасшылық» деп атаймыз. Көшбасшылық мәселесі ерте заманнан бері адамдардың назарын өзіне аудартып келеді. Осы орайда көшбасшылықты, оның түрлері мен стильдерін, модельдерін зерттеген шетел ғалымдарынан К.Левин, Р.Стогдилл, П.Херси, К.Бланшар, Дж.Бернс, Д.Гоулман, Б.Басс және отандық Ш.Каркинбаева, А.Жунусова, Л.Мухамбетова, Д.Турекулова, Е.Сағындықов секілді зерттеушілерді айтуға болады.

Қазіргі «нарық экономикасы» жағдайында жекелеген кәсіпорындар мен ұйымдар аз емес. Табысқа жеткен ұйымдардың өздерінің әріптестерінен басты айырмашылығы – серпімді және тиімді басшылықтың болуында. Заманауи басшылық түсінігі ұйымды басқарудың тәсілдерін қолдана алатын жеке тұлға (жетекші) немесе топпен (басқарушы құрам) байланысты. Көшбасшылық ұғымына ғалымдардың берген анықтамасына келсек, Дж.Терри «көшбасшылық – бұл адамдар топтарына ықпал ету, оларды ортақ мақсатқа жетуге ынталандыру» десе, П.Танненбаум, И.Весчлер және Ф.Массарик көшбасшылықты «қарым-қатынас процесі арқылы белгілі бір жағдайда көрінетін және белгілі бір мақсатқа жетуге бағытталған тұлға аралық өзара әрекеттестік» деп анықтады [1,458]. Расымен де көшті бастап, артынан тобын ерте алған жетекші тұлға ғана «көшбасшы» атана алады. Дегенмен, кез келген басқарушыны, менеджерді көшбасшы деу қате ұғым. Ұйымда көшбасшы басқарушы да, менеджер де бола алады. Бірақ менеджер мен басқарушының көшбасшы болуы күрделі үдеріс [2,271]. Менеджер істі тапсырып, оның дұрыс орындалуын қадағаласа, ал көшбасшы инноватор ретінде тапсырылған істен бөлек адамдарға алға жылжуға мотивация беріп, жұмысшыларды ынталандырады. Негізінен, көшбасшыға көп жағдайда бейресми сипат тән. Мысалы, бір зауытта ресми түрде сайланған директор бар. Ол сол зауыттың менеджері саналады. Директордың қолында бар билігі оған көшбасшылыққа жол ашады. Бірақ ол тек бұйрық беріп, істің орындалуын бақылап отыруы мүмкін. Егер осы кәсіпорында оның орынбасарларының біреуі қақтығыстарды шешу мен стресстік жағдайларды басқаруда жетістіктерге ие болса, бұл орынбасар бейресми көшбасшылыққа ие болады және ұжым алдында директордан да сыйлы болуы мүмкіндігі жоғары. Яғни басқаруда «бастық – бағынушы» сызбасы қолданылса, көшбасшылық басқаруға «көшбасшы – артынан ерушілер» тән [3,385].

Әр ұйымның көшбасшысы өз бойына көшбасшылық және менеджерлік қабілеттерді бірге ұштастыра білуі керек. Менеджер ретінде ұйымдық мәселелерді тиімді шешіп, ал көшбасшы ретінде қарамағындағыларға ықпал ете алған тұлға басқарушылықтың ұтымды деңгейіне жетеді [4,51]. Практика жүзінде көрсеткендей көшбасшылығы жоқ ұйым өзінің мүмкіндігінің тек 60-65%-ын қолданады. Ал 100% потенциалын қолданатын жұмысшылар оларға эмоционалды да әсер ете алған көшбасшысы бар ұйымдарға тән. Ойымды дәлелдеу үшін төмендегі суреттерге назар аударайық.



1-сурет. Көшбасшылығы жоқ ұйым 2-сурет. Көшбасшылығы бар ұйым

1 және 2 – суреттерден көріп тұрғанымыздай, көшбасшылық басқаруы бар ұйым көшбасшылық басқаруы жоқ ұйымға қарағанда өз потенциалы мен мүмкіндіктерін 100% толық қолданады. Бұл суреттер көшбасшылық басқарудың әр ұйымға әсер ететіндігін, ұйымның тиімділігін арттырудағы көшбасшылықтың маңызын көрсетеді. Ерушілер жетекші көшбасшының артынан біреудің талабымен емес, оның қабілеттеріне байланысты ереді. Яғни, кең мағынадағы көшбасшылық – адамдарға әсер ете алу қабілеті [5,147].

Көшбасшылық стилдері әрбір ұйымның мәдениетіне үлкен үлес қосады. Ұйымдық мәдениет — бұл қызметкерлердің әрекеттерін, сенімдерін және құндылықтарын қалыптастыратын орта. Көшбасшының таңдаған стилі мәдениеттің қалыптасуына, қызметкерлердің мотивациясына, жұмыс өнімділігіне және ұйымның жалпы тиімділігіне тікелей әсерін тигізеді. Көшбасшылықты жүргізудің түрлі стилі мен түрлері бар. К.Левиннің тұжырымдамасына сәйкес стильдері бойынша көшбасшылықтың үш түрі ажыратылады:

К.Левин тұжырымдамасы бойынша көшбасшылық типтері		
1. Авторитарлы	2. Демократиялық	3. Либералды
Басшы шешімдерді тек өзі қабылдайды және қызметкерлерді толық бақылайды. Бұл ұйымда иерархиялық құрылымды қалыптастырады, бірақ қызметкерлердің шығармашылық қабілеттерін шектейді. Жедел шешімдер қабылдауға, тәртіп орнатуға көмектеседі. Шұғыл жағдайларда тиімді. Ұзақ мерзімде бұл стиль қызметкерлердің жұмысқа деген ынтасын төмендетеді, стресс туғызады.	Мұнда шешім қабылдауға қызметкерлер қатысады. Стиль ұйымдық мәдениеттегі ашықтықты, топ жұмысын және өзара құрметті арттырады. Көшбасшылар қызметкерлердің пікірлерін ескеріп, ортақ шешімдер қабылдайды. Бұл қызметкерлердің мотивациясын, ынтасын жоғарылатады. Бірақ кейде шешім қабылдау процесі баяу болуы мүмкін. Әсіресе шұғыл шешім қабылдау жағдайында тиімсіз.	Көшбасшы қызметкерлерді бақыламайтын, тек мәселелерді шешуге жағдай жасайтын тип. Бұл стильде көшбасшы қол астындағы мамандардың одан жақсы шешім таба алатындығына сүйенеді. Сондықтан оларға өкілеттіктерді, құқықтар мен жауапкершіліктерді береді. Кемшілігі жағынан тәжірибесі аз команда үшін тиімсіз болуы мүмкін. Жұмыстың сапасы мен мерзімін бақылау қиын.

1-сызба. К.Левин тұжырымдамасы бойынша көшбасшылық типтері

1-Ескерту Дереккөз: өзіндік әзірлеме

Ал американдық ғалымдар П.Херси мен К.Бланшардтың зерттеулеріне сәйкес ұйымды басқаруда «ситуациялық көшбасшылықты» қолданған тиімді. Ситуациялық көшбасшылық – көшбасшының жағдайға байланысты әр түрлі стильді қолдануы. Бұл модель ұжымның ерекшеліктерін ескере отырып әрбір жағдайға бейімделуге мүмкіндік береді. Ситуациялық көшбасшылықтың 4 түрі бар және оның моделін төмендегі суреттен көре аламыз.

3-сурет. Ситуациялық көшбасшылық моделі



3-суреттегі модельде ситуациялық көшбасшылықтың 4 түрі көрсетілген және олар қолдау көрсету мен нұсқау беру деңгейіне байланысты ерекшеленеді. Нақтырақ тоқтала кетсем мұндағы: Дереккөз[6,74]

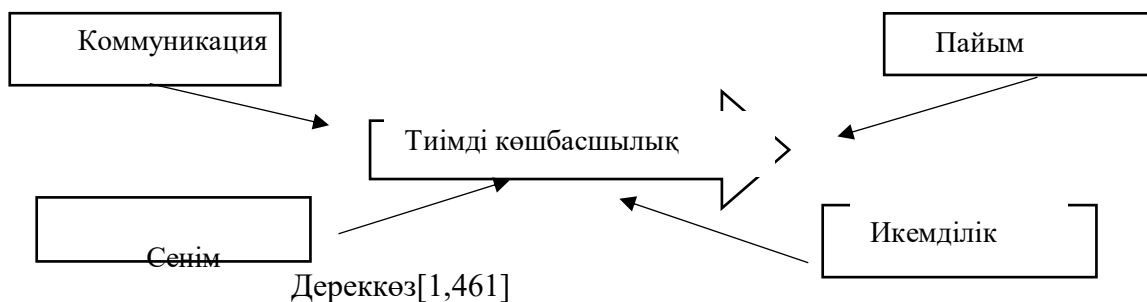
S1 – Директивті. Қызметкерлердің жетілгендігі төмен болған жағдайда тиімді. Көшбасшы директивтіліктің жоғары деңгейін қолдануға және мұқият қадағалау жүргізуге мәжбүр болады. Нұсқау беру деңгейі жоғары, қолдау көрсету төмен. Осылайша жұмыс жауапкершілігін өз мойнына алуға қабілетсіз және қорқатын адамға жұмыс аяқталғанға дейін сенімсіздікті жоюға көмектеседі.

S2 – Делегирлеуші. Стиль түрі жетілген, тәжірибесі көп қызметкерлерге қолайлы. Қолдау деңгейі де, нұсқау беру де төмен деңгеймен сипатталады. Бұл жұмыс істеуге қабілетті және дайын ізбасарларға тапсырманы орындау үшін барынша жауапкершілікті алуға мүмкіндік береді. Жұмыста шығармашылық көзқарастың дамуына ықпал етеді.

S3– Қолдаушы. Бұл жерде нұсқау беру төмен, ал қолдау деңгейі жоғары болады. Жұмысшылардың жетілу деңгейі орташа болғанда жақсы шешім. Жұмысты орындауға қабілетті, бірақ ынтасы болмай жүрген қызметкерлерге көшбасшы өз деңгейінде шешім қабылдауға мүмкіндік бере отырып, осы стильді тапсырманы орындауға ынтасын арттыру үшін пайдаланады.

S4– Тәлімгерлік. Жұмыс істеуге қабілетсіз, бірақ жұмыс жасағысы келетін ізбасарларға қолданылады. Қолдау көрсету мен нұсқау берудің жоғары деңгейінде көшбасшы тәлімгер ретінде оларға түсіндіру арқылы көмектеседі және орындау қабілетіне сенімділік береді [6,74]. Көшбасшылықтың осындай жағдайлық деңгейі ұйымға әсер етуді тиімдірек етеді және әр жағдайда әртүрлі стильді қолдану – кәсіпорынның дамуына таптырмас жол деп есептеймін.

Көшбасшылықтың түрлі стильдері мен моделін қарастырдық. Ал осы тиімді көшбасшылықты қалыптастырған адамның бойында қандай қасиеттер болуы керек екенін 2 – сызбадан көруге болады.



2-сызба. Тиімді көшбасшылық үлгісі

Бұл 2 – сызбада «тиімді көшбасшылық үлгісі» көрсетілген. Оның әр бөлігіне жеке тоқтала кетсем:

1) Коммуникация. Көшбасшы топ бастаушы ретінде үнемі ізбасарлары мен қызметкерлерімен үздіксіз коммуникацияда болады. Оның тұлғааралық қабілеттерін нығайтуы мен коммуникациялық дағдыларын дамытуы – тиімді коммуникация жасаудың басты алғышарты.

2) Сенім. Жетекші ретінде өзіне, жасаған ісіне сенімді болуы керек және айналысандағы адамдарға да сол сенімді ұялата білуі қажет.

3) Пайым. Тәлімгер, көшбасшы ретінде әр жасаған ісі мен шешімін пайымдай білгені жөн. Шешім қабылдауда тұжырымдарды дұрыс жасап, сол шешімінің болашағын болжай алуы – өзінің көшбасшылық қабілетін нығайтатын қасиет.

4) Икемділік. Қазіргі технологиялардың үздіксіз дамыған заманында жаңа тенденцияларды өз жұмысында қолданғаны дұрыс. Инноватор рөлінде өз кәсіпорнына пайдалы инновацияларды енгізе алуы – сол ұйымның пайдасын арттырып, дамуына да ықпал етуші фактор.

Мінеки, көшбасшылық ұғымының түсінігі мен оның түрлері, стильдерінің ұйымдық мәдениетке әсері осындай. Әр ұйымда көшбасшы мен оның басқаруда қолданатын стилінің түрі ұйымға да түрліше әсер етеді. Ұйымда және ұжымда орын алған жағдайға сәйкес стильді қолдану ұйымның мәдениетін толық қалыптастырады деп білемін.

Қорытындылай келе, көшбасшылық – әр ұйымның не кәсіпорынның бірлескен мақсатқа жетуіне үлкен әсерін тигізетін маңызды фактор. Көшбасшылық қабілетке ие көшбасшы ресми не бейресми болса да сол ұжымға толықтай ықпал ете алады. Көшбасшының басқаруда қолданған тәсілінен бөлек оның бойында бар қабілеттері мен қасиеттері де басқаруда көрініс табады. Көшбасшылық қабілеттерін үздіксіз дамытып және соны практикада қолдана алған адам ұжымда да жетістікке жетіп, қызметкерлерінің арасында да айтарлықтай беделге ие болады. Ол ұйымның табыстылығы мен қызметкерлердің мотивациясын арттыруға көмектеседі. Сондықтан жоғарыда айтылған көшбасшылық стильдері мен оның модельдері, түрлі келтірілген ақпараттарды оңтайлы қолдану – тиімді көшбасшылыққа апарар жол деп айта аламыз.

Қолданылған әдебиеттер тізімі:

1. Виханский О.С., Наумов А.И. Менеджмент / 4-е изд., перераб. и доп.- М. : Экономистъ. 2006. – 670 с.
2. Под редакцией Г.Р. Латфуллина, О.Н. Громовой. Организационное поведение. Санкт-Петербург, 2004. – 277 б.
3. Виханский О.С., Наумов А.И. Менеджмент. – 3-е изд.–М. : Гардарики. 2003. – 258 с.
4. Каркинбаева Ш.И., Жунусова А.Ж. Организационное поведение. Учебное пособие. – Астана: Евразийский Национальный Университет им.Л.Н.Гумилева, 2018. – 147 с.
5. Мухамбетова Л.К., Турекулова Д.М. Организационное поведение. – Алматы: New book, 2021. – 392 с.

6. Hersey P., Blanchard K.H. Management of organizational behavior: utilizing human resources. by PRENTICE-HALL, Inc. Englewood Cliffs, New Jersey. 1969. – 168 p.

УДК 336.7

ЦИФРОВЫЕ ВЫЗОВЫ И ВОЗМОЖНОСТИ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ КРЕДИТНОЙ ПОЛИТИКИ БАНКОВ КАЗАХСТАНА

Ильинская Е.В

магистрант, Карагандинский университет Казпотребсоюза

г. Караганда, Казахстан

E-mail:esp2019esp@mail.ru

Талимова Л. А

Научный руководитель, д.э.н., профессор. Карагандинский университет

Казпотребсоюза, г. Караганда, Казахстан

Андатпа: Мақалада банк қызметін цифрландыру жағдайындағы қазақстандық банктердің кредиттік саясатының ерекшеліктері қарастырылған. Коммерциялық банктердің кредиттік саясатын қалыптастыру мен іске асырудың негізгі элементтері жүйеленген. Зерттеуде салалық және өңірлік бөліністердегі банктік кредиттеудің қазіргі заманғы үрдістері мен проблемалары анықталды, ҚР жекелеген Екінші деңгейдегі банктерінің корпоративтік секторы мен ШОБ үшін цифрлық кредиттік өнімдері қаралды. Банктік реттеудегі кредиттік стратегиялар мен жаңа тәсілдерді зерделеу негізінде цифрлық технологияларды енгізуді ескере отырып, ҚР Екінші деңгейдегі банктерінің кредиттік саясатын жетілдірудің негізгі бағыттары тұжырымдалған.

Кілт сөздер: несиелеу, цифрлық несиелер, несиелік стратегия, банктік несиелер, корпоративтік несиелеу, несиелік портфель, несиелік қызметті реттеу, цифрлық несиелер инфрақұрылымы, цифрлық банкинг

Аннотация: В статье рассмотрены особенности кредитной политики казахстанских банков в условиях цифровизации банковской деятельности. Систематизированы ключевые элементы формирования и реализации кредитной политики коммерческих банков. В исследовании выявлены современные тенденции и проблемы банковского кредитования в отраслевом и региональном разрезе, рассмотрены цифровые кредитные продукты для корпоративного сектора и МСБ отдельных банков второго уровня РК. На основе изучения кредитных стратегий и новых подходов в банковском регулировании сформулированы основные направления совершенствования кредитной политики банков второго уровня РК с учетом внедрения цифровых технологий.

Ключевые слова: кредитование, цифровые кредиты, кредитная стратегия, банковские кредиты, корпоративное кредитование, кредитный портфель, регулирование кредитной деятельности, цифровая кредитная инфраструктура, цифровой банкинг

Abstract: The article examines the features of the credit policy of Kazakhstani banks in the context of digitalization of banking activities. The key elements of the formation and implementation of the credit policy of commercial banks are systematized. The study identifies current trends and problems of bank lending in sectoral and regional contexts, examines digital credit products for the corporate sector and SMEs of individual second-tier banks of the Republic of Kazakhstan. Based on the study of credit strategies and new approaches in banking regulation, the main directions for improving the credit policy of second-tier banks of the Republic of Kazakhstan, taking into account the introduction of digital technologies, are formulated.

Keywords: lending, digital loans, credit strategy, bank loans, corporate lending, loan