

РАЗДЕЛ 3

МЕНЕДЖМЕНТ, МАРКЕТИНГ В РЫНОЧНОЙ ЭКОНОМИКЕ

Д.Т. Аскаров

ИСПОЛЬЗОВАНИЕ ЭКОНОМИЧЕСКИХ МОДЕЛЕЙ В УЧЕБНОМ ПРОЦЕССЕ

Данная статья освещает возможности применения широко используемых экономических моделей и показателей в учебной деятельности. В первой части приводится исследование относительно влияния ряда факторов на GPA. Во второй анализируется создание синтетический показателя оценки работы студента (аналог Индексу Развития Человеческого Потенциала). Третий момент – применение кривой Лоренца (и индекса Джини) для анализа распределения работы в соответствующем структурном подразделении. В заключительной части рассматриваются положения концепции Научной Организации Труда в образовательном процессе.

Сегодня в Казахском Национальном Университете им. аль-Фараби обучение осуществляется на основе кредитной технологии. Ключевой показатель данной системы – это показатель академической успеваемости обучающихся – GPA (grade point average – средний набранный балл). Среди студентов 2-4 курса Высшей Школы Экономики и Бизнеса было проведено исследование, в рамках которого было опрошено 50 респондентов. Первый вопрос звучал таким образом: Считаете ли Вы GPA объективным показателем академической успеваемости обучающихся? Большая часть респондентов (28 человек) ответили - «Да», 17 человек ответили – «Нет» и 5 человек выбрали вариант ответа – «Затрудняюсь ответить». Однако, только 2 студента из 50 смогли ответить на следующий вопрос, который звучал: «Знаете ли Вы как рассчитывается GPA?». Это говорит о том, что несмотря на положительное мнение большинства респондентов к системе оценки знаний, крайне малый процент знает как выводить свой средний балл успеваемости.

Студентами 3 курса специальности «Экономика» Тюлебаевой Акжан и Ахметовой Айданой по заданию и под руководством преподавателей кафедры «Экономика» Аскаровым Д.Т., Какижановой Т.И., Кыстаубаевой А.К. и Ишуовой Ж.Ш. было проведено исследование влияния ряда факторов на GPA. Были выбраны такие факторы, как: количество часов отводимых студентами на СРС, количество часов, которые студенты тратят на сон и рост исследуемых.

При анализе взаимосвязи роста обучающихся и их успеваемости выдвигалась гипотеза, согласно которой у более высоких студентов предполагался более высокий GPA. Это объясняется рядом тестов в психологии и управлении персоналом, которые говорят о том, что более высоким людям проще добиваться каких-либо целей в силу их большей обаятельности. Была взята выборка из 18 студентов, по которой было построено уравнение регрессии: $y=8,745453-0,03031x_1$. Данное уравнение показывает, что между GPA и ростом существует не прямая, а обратная связь, то есть увеличение роста студента на 10 сантиметров, приводит к понижению его GPA на 0,3.

По фактору – количество часов, которые студенты тратят на сон, выдвигалась гипотеза, согласно которой предполагалось, что студенты, которые спят меньше, успевают охватить больший объем учебного материала. Уравнение регрессии: $y=3,369815+0,015478x_2$. То есть между исследуемыми переменными, действительно, существует положительная взаимосвязь, но она крайне незначительна, т.к. увеличение продолжительности сна на 1 час способствует увеличению GPA на 0,01.

Влияние третьего фактора – времени, которое студенты тратят на СРС. Логически предполагалось, что существует прямая взаимосвязь и она видна из уравнения регрессии, которое имеет следующий вид: $y=3+0,1610592x_3$. Получается, при увеличении на 1 час самостоятельной подготовки, студент может повысить свой GPA на 0.16 пунктов.

Надо отметить, что данное исследование является одним из первых в области анализа влияния факторов на GPA студентов.

На данный момент руководством Университета разработаны индикативные планы работы структурных подразделений и преподавателей, которые включают не только основную педагогическую деятельность, но также научную и воспитательную. Думается, целесообразным будет создание подобных планов и для студентов, а их вклад в развитие Университета оценивать через синтетический показатель, который объединял бы: результаты академической успеваемости, участие в научной работе и участие в общественной жизни соответствующих структурных единиц.

Примером можно взять широко используемый в мировой практике Индекс развития человеческого потенциала. Как известно, он также состоит из трех компонентов, каждый из которых, составляет третью часть в общем значении индекса: ожидаемая продолжительность жизни, уровень образованности и уровень жизни.

В нашем случае данный индекс может иметь названия «Индекс развития студенческого потенциала», и состоять из следующих компонентов:

- уровень академической успеваемости;
- уровень научной активности;
- уровень участия в общественной жизни.

Второй компонент может состоять из двух подкомпонентов: количество публикаций и количество выступлений на конференциях. В свою очередь, третий компонент также может включать, с одной стороны, участие в спортивных мероприятиях, а, с другой, участие в мероприятиях культурного плана.

Алгоритм и формула для расчета данных компонентов и самого конечного значения индекса могут быть заимствованы из расчета вышеупомянутого ИРЧП. Основной формулой будет являться соотношение разницы фактического значения и минимально заданного к разнице максимально и минимально заданных параметров.

Так, например, если студент имеет GPA = 2.0, максимальное значение = 4, а минимальное = 0, то значение компонента «Уровень академической успеваемости» составит: $(2-0) / (4-0) = 0.5$. Аналогично будут рассчитываться и другие компоненты. В конце, при окончательном расчете ИРСП, значения соответствующих компонентов будут умножаться на 1/3 и суммироваться.

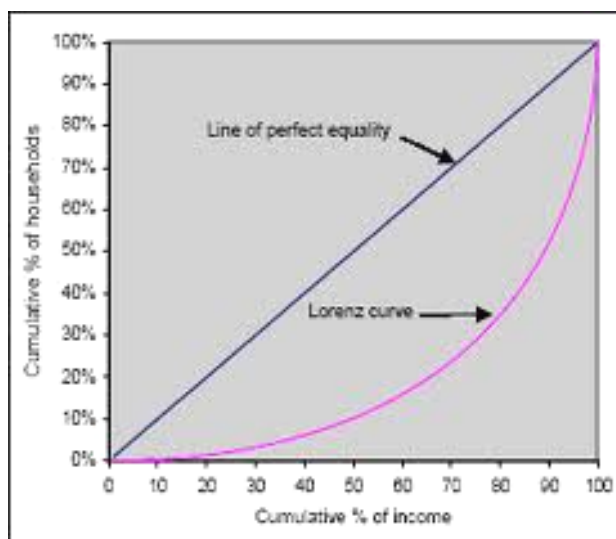


Рисунок 1 – Кривая Лоренца (источник: www.sarpn.org)

Думается, что данный индекс позволит вовлечь студентов в более активное участие в научной и общественной жизни, чего на данный момент не всегда удается достичь в полной мере.

В экономике кривая Лоренца и индекс Джини используются для того, чтобы показать равномерность распределения доходов среди населения.

На данном рисунке синяя линия (биссектриса) показывает линию идеального распределения или всеобщего равенства, красным цветом обозначена кривая Лоренца – кривая фактического распределения доходов. Таким же образом по данным можно построить кривую распределения общественной работы, которую смогут использовать, например, заведующие кафедрами для более равномерного распределения работы среди преподавателей. Можно ранжировать кафедры по индексу Джини так же как сейчас международные организации ранжируют страны.

В последней части статьи, думается необходимым проанализировать причины пассивного участия студентов в научной и общественной жизни Университета. С одной стороны, можно понять студентов, которые стремятся получить максимально возможный GPA, что гарантирует им, например, преимущественное право при поступлении в магистратуру. Отсутствие поддержки и понимания со стороны преподавателей к студентам – общественникам приводит к тому, что общественная работа становится не интересной частью студенческой жизни, а обузой. С другой стороны, сложно винить студентов, которые за семестр изучают, иногда, более шести-семи предметов, а расписание экзаменационной сессии создается так, что студенты сдают экзамены практически каждый день.

Эта проблема приводит нас к изучению организации учебного процесса, с точки зрения умственного труда, на основе идей, заложенных научной школой управления и развитых далее направлением НОТ (научная организация труда).

Сначала, видится логичным, выделение условий для осуществления процесса труда. К ним можно отнести:

- 1) наличие человека, обладающего профессией, специальностью и квалификацией в данной сфере деятельности;
- 2) наличие предмета и средств труда;
- 3) наличие рабочего места, где будет осуществляться сам труд;
- 4) наличие определенного порядка и правил для данного предприятия, норм выработки и нормативов времени, правил соблюдения техники безопасности, инструкций, распоряжений и указаний руководства.

Министерству труда и социальной защиты следовало бы провести анализ ситуации на рынке спроса и предложения на специалистов в сфере высшего образования. Министерству образования и науки, наряду с тестами на профессиональную пригодность, следовало бы принять поправки в нормативно-правовые акты по вопросам работы по совместительству. На сегодняшний день существует тенденция, когда преподаватели высокой квалификации, представленные, прежде всего, штатными преподавателями государственных вузов, работают по совместительству в двух и более частных вузах, где они формально числятся для того, чтобы штат соответствовал стандартам.

Не руководители таких вузов, основная цель которых – максимизация прибыли, не студенты – для которых главное – получение диплома не заинтересованы в предъявлении требований к тому как работают преподаватели. В данных вузах, очень часто, существует прекрасная «почва» для развития коррупции. В рамках направления на уменьшение количества вузов, МОН РК, следует начинать именно с частных вузов и колледжей, которые готовят по наиболее привлекательным специальностям: экономика и юриспруденция. Это позволит преподавателем сосредоточиться на своем основном месте работы, позволит им более тщательно готовиться к своим занятиям, даст им время на занятие научной деятельностью. Надо отметить, что уровень заработной платы в государственных вузах сегодня достаточно высок, имеются надбавки за рейтинги, возможности командировок в страны ближнего и дальнего зарубежья.

Пункты номер 2 и 3 требуют особого внимания. На взгляд автора, когда речь идет о рабочем в цеху, и, когда речь идет о преподавателе на кафедре, то каждый из них должен обладать определенным инвентарем для эффективной работы. Также как рабочему нужны шурупы, молотки и станки, также и преподавателю нужны канцелярские принадлежности, научные журналы и орг.техника. Трудно предположить, что можно ожидать повышенную отдачу от сорока преподавателей, на которых, условно, приходится три компьютера (вспомните закон убывающей производительности).

Пункт номер 4 также требует особенного внимания на сегодняшний день. На уровне Университета, в частности, и Республики, в целом, видится целесообразным создание единых нормативов к образовательному процессу. С тех пор, как высшие учебные заведения получили право самостоятельно определять форму сдачи экзамена, соотношение часов аудиторной / внеаудиторной работы, количество дисциплин, изучаемых за определенный период и др., наметилась негативная тенденция в плане разработки и выполнения нормативов с точки зрения улучшения условий труда и отдыха (применение научно обоснованных режимов труда, перерывы в работе, охрана здоровья, психологическая разгрузка, гигиена и т.д.). Одна из современных проблем – повальное списывание – может быть объяснена невозможностью подготовиться к сессии, когда экзамены идут каждый день.

Далее, рассмотрим основные принципы НОТ, степень их реализации в Университете, проблемы и перспективы их внедрения. Следует отметить, что большинство известных в теории принципов научной организации труда уже внедрены в КазНУ.

Например, один из принципов НОТ, который активно внедряется в нашем Университете – это совершенствование оплаты труда. Так составлен рейтинг структурных подразделений, ППС и непроизводственного персонала, на основе которого на ежемесячной основе лучшие сотрудники получают доплату к заработной плате. Это является признаком понимания администрацией вуза необходимости в мотивации сотрудников для дальнейшего успешного развития Университета.

Совершенствование организационной культуры (рост культурного уровня работников, культурные программы, экскурсии, кружки, этика и эстетика, язык делового общения и др.). Наличие таких документов, как: Положение о преподавателе КазНУ имени аль – Фараби, Положение о студенте КазНУ имени аль – Фараби, Кодекс чести студента КазНУ имени аль – Фараби, Кодекс корпоративной культуры преподавателя и сотрудника КазНУ имени аль – Фараби показывает понимание со стороны руководства важности корпоративной культуры внутри организации. В целях роста культурного уровня работников проводятся как научные, так и культурные мероприятия. Только за половину прошедшего учебного года в стенах Университета было организовано несколько крупных международных симпозиумов и круглых столов, а также концертов, на которых выступили ведущие творческие коллективы Республики.

Переподготовка работников на новые специальности (курсы переподготовки, учеба на рабочих местах, деловые игры и др.). При Университете помимо традиционного института повышения квалификации, начинают проводиться тренинги и семинары (лично – ориентированный подход, тренинги для руководителей студенческих кружков, тренинги для молодых преподавателей и др.) с целью совершенствования практических навыков сотрудников, что благоприятно влияет на организацию образовательного процесса.

Повышение степени полезности использования рабочего времени (установление деловой атмосферы, устранение отвлечения работников от своего дела, длительных и многочасовых собраний, совещаний и заседаний, нарушения ритмичности трудового процесса, соблюдение режима экономии и др.). В данном направлении предстоит еще определенная работа. Еженедельные заседания кафедры, конечно, имеют положительный момент, который проявляется в своевременном информировании сотрудников вуза о решениях принятых на более высоком уровне. С другой стороны, слишком частые заседания отвлекают преподавателей от подготовки к их основной работе и иногда превращаются в формальные встречи.

Определенную работу предстоит осуществить в аспекте совершенствования разделения и кооперации труда (выработка наиболее рациональных форм и методов труда, повышение квалификации работников в условиях специализации или кооперации и т.д.). В Университете должна соблюдаться четкая иерархия функциональных обязанностей, основанная на должностных инструкциях. Не очень целесообразным видится, например, ежедневные дежурства преподавателей в общежитиях, если основная задача преподавателя – это образовательный процесс. Порядок в общежитии обеспечивают комендант, вахтер, сотрудники студенческого городка и органы студенческого самоуправления. В последнее время руководство активно внедряет электронные устройства для повышения уровня безопасности, что, по логике, должно освободить преподавателей от выполнения данных обязанностей.

В заключении можно сказать, что образовательный процесс как самостоятельное явление и как объект исследования с точки зрения управления в Университете дает прекрасные возможности теоретического анализа и предложения практических идей, которые позволят улучшить его функционирование.

Мақалада ҚазҰУ-дың оқу процессін жақсарту үшін қолданылатын экономикалық модельдердің және индекстердің қолдануы қарастырылады.

The article examines possibilities of using well-known economic models and indexes for improving educational process at KazNU named after al-Farabi.

Қ.Р. Мусина, А.Ж. Оспангазиева

ҚАЗАҚСТАН РЕСПУБЛИКАСЫ КӘСІПОРЫНДАРЫНА САПА МЕНЕДЖМЕНТІ ЖҮЙЕЛЕРІН ЕНГІЗУ

Қазіргі кезде елдегі кәсіпорындарға халықаралық стандарттарды пайдалану, соның ішінде, әсіресе, сапа менеджменті жүйесі бойынша 9000 стандарттар топтамасын жаппай енгізу мәселесіне мемлекет тарапынан баса назар аударылуда. Оның айқын көрінісі менеджмент жүйелері бойынша халықаралық стандарттарды қолданудың барлық алғышарттары жасалуында. Мәселен, кәсіпорындарда қажетті заңнамалық база құрылып, мемлекеттік қолдау тетіктері анықталды. Сонымен қатар, менеджмент жүйелерін әзірлеу, енгізу жөнінен тәжірибе жинақталып, менеджмент жүйесін даярлап енгізу және сертификаттау бойынша білікті кеңесшілер мен сарапшы-аудиторлар тобы қалыптасып, көптеген кәсіпорын басшылары халықаралық стандарттарды, соның ішінде сапа менеджменті жүйесін енгізудің пайдасы мен қажеттілігін толықтай түсіне бастады.

Бүгінгі таңда кез келген қызмет түрлері мен меншік нысанындағы ұйымдарда қазіргі заманғы менеджмент жүйелерін әзірлеу мен енгізуге қатысты халықаралық стандарттардың тұтас бір жиынтығы бар – ХС ISO 9001:2000 «Сапа менеджменті жүйесі. Талаптар», ХС ISO 14001:2004 «Қоршаған ортаны басқару жүйелері. Талаптар мен қолдану жөніндегі нұсқау», ОHSAS 18001:2007 «Кәсіби қауіпсіздігі және еңбекті қорғау саласындағы менеджмент жүйелері», ХС ISO 22000:2005 «Тамақ өнімдері қауіпсіздігінің менеджмент жүйелері. Өнім саласындағы кез келген ұйымдарға қойылатын талаптар», ХС SA 8000:2001 «Әлеуметтік жауапкершілік», ХС ISO 17025: 1999 «Сынақ және калибрлеу зертханаларының құзыреттігіне қойылатын жалпы талаптар», ХС ISO/TS 16949:2002 «Сапа менеджменті жүйесі. Тиісті қосалқы бөлшектерді өндіретін автомобиль кәсіпорындарда және ұйымдарда ISO 9001:2000 қолдану жөніндегі ерекше талаптар», ХС ISO/TS 29001:2003 «Сапа менеджменті жүйесі. Мұнай, мұнайхимия және газ өнеркәсібі салалары».