

[DOI:10.26104/NTTIK.2023.63.80.024](https://doi.org/10.26104/NTTIK.2023.63.80.024)

*Сатылганова Э.Ш., Мейманов Б.К., Элакунова Ж.И.*

**КАЙРА ИШТЕТҮҮ ӨНӨР ЖАЙ ИШКАНАСЫН БАШКАРУУ МАСЕЛЕЛЕРИ  
ЖАНА МИКРОЭКОНОМИКАДА АНЫН ТЕОРИЯЛЫК РОЛУ**

*Сатылганова Э.Ш., Мейманов Б.К., Элакунова Ж.И.*

**ПРОБЛЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ ПРЕДПРИЯТИЕМ ПЕРЕРАБАТЫВАЮЩЕЙ  
ПРОМЫШЛЕННОСТИ И ЕЕ ТЕОРЕТИЧЕСКАЯ РОЛЬ В МИКРОЭКОНОМИКЕ**

*E. Satylganova, B. Meymanov, Zh. Elakunova*

**PROBLEMS OF ENTERPRISE MANAGEMENT IN THE PROCESSING INDUSTRY  
AND ITS THEORETICAL ROLE IN MICROECONOMICS**

УДК: 338.43.664(664+36)

Макалада корпоративдик маданиятты тышкы чөйрөнүн динамикалык шарттарына жаңыртуу жана дайыма адаптациялоо эмгек шарттарынын сапатын жакшыртууга, кызматкерлердин жана керектөөчүлөрдүн пикирлерин камсыздоого багытталган. Проблеманын ачык-айкындыгына карабастан, чакан жана орто бизнес тармагында персоналды башкаруу маселелери менен байланышкан изилдөөлөр иш жүзүндө жүргүзүлбөй жатат. Мындай абалдын келип чыгышынын бирден бир себеби, чакан жана орто бизнестин сырткы көздөрдөн көбүнөсө көмүскөдө калуусу. Бизнес ээлери компанияларды кызыктырган көзгө ачудан абдан кооптонушат, мунун барган сайын күчөгөн атаандаштык чөйрөсүндө мунун жакшы себеби бар. Рыноктук экономикада ишканалардын деңгээлинде финансылык башкаруу барган сайын маанилүү болуп баратат, анткени бүтүндөй экономиканын өнүгүшү экономиканын ушул секторунан көз каранды. Анткени, ишканалардын эффективдүүлүгү иштелип камсыз кылуу алардын ишмердүүлүгүн компетенттүү башкарууну талап кылат, бул негизинен каржыны уюштуруу мүмкүнчүлүгү менен аныкталат. Каржылоонун жардамы менен өнүгүү тенденциялары изилденип, иштин өзгөрүшүнүн факторлору терең жана системалуу түрдө изилденип, пландар жана башкаруу чечимдери далылденет, аларды ишке ашыруу көзөмөлдөнөт, өндүрүштүн натыйжалуулугун жогорулатуу үчүн резервдер аныкталат, ишканалардын натыйжалары бааланат, аны өнүктүрүүнүн экономикалык стратегиясы иштелип чыгууда. Финансы рыногун түзүүнүн контекстинде капиталды пайдалануу үчүн жаңы мүмкүнчүлүктөр ачылат: коммерциялык банктарга инвестициялар, баалуу кагаздарды, кыймылсыз мүлктү сатып алуу ж.б. Мындай шартта ишканаларды финансылык башкарууга байланыштуу көйгөйлөр бар. Ишканаларды так башкарууну камсыз кылуу үчүн оптималдуу финансылык саясатты тандоо зарыл. Ишканалардын финансылык саясатынын максаты - анын ишмердүүлүгүнүн стратегиялык жана тактикалык максаттарына жетүүгө багытталган финансылык башкаруунун эффективдүүлүгү системасын куруу.

**Негизги сөздөр:** персоналды башкаруу, микроэкономика, адам ресурстары саясаты, ишканалардын каржысы, корпоративдик Каржы, Финансылык натыйжалар, натыйжалуулук, пайда, баалуу кагаздар, каржылык пландаштыруу.

В статье рассматриваются обновления и постоянная адаптация корпоративной культуры к динамичным условиям внешней среды направлены на повышение качества условий труда, обеспечение обратной связи с работниками и потребителями. Несмотря на очевидность проблематики, исследования в области малого и среднего бизнеса, касающиеся вопросов

управления персоналом, практически не ведутся. Одна из причин подобного положения состоит в том, что малый и средний бизнес во многом остаются скрытыми от внешнего взора областями. Владельцы бизнеса с большой опаской открывают компании для постороннего взгляда, имея на это серьезные основания в условиях обостряющейся конкуренции. В условиях рыночной экономики все более существенное значение приобретает управление финансами на уровне предприятия, так как от данного сектора экономики зависит развитие экономики в целом. Так как, обеспечение эффективного функционирования предприятий требует грамотного управления их деятельностью, которое во многом определяется умением организовать финансы. С помощью финансов изучаются тенденции развития, глубоко и системно исследуются факторы изменения результатов деятельности, обосновываются планы и управленческие решения, осуществляется контроль за их выполнением, выявляются резервы повышения эффективности производства оцениваются результаты деятельности предприятия, вырабатываются экономическая стратегия его развития. В условиях формирования финансового рынка, открываются новые возможности применения капитала: вложения в коммерческие банки, приобретение ценных бумаг, недвижимости и т.д. В этих условиях возникают проблемы, связанные с финансовым управлением предприятий. Для обеспечения четкого управления работой предприятий необходим выбор оптимальной финансовой политики. Целью финансовой политики предприятия является построение эффективной системы управления финансами, направленной на достижение стратегических и тактических целей его деятельности.

**Ключевые слова:** управление персоналом, микроэкономика, кадровая политика, финансы предприятия, корпоративные финансы, финансовые результаты, работоспособность, прибыль, ценные бумаги, финансовое планирование.

The article deals with the updating and constant adaptation of corporate culture to the dynamic conditions of the external environment aimed at improving the quality of working conditions, providing feedback to employees and consumers. Despite the obviousness of the problems, there is practically no research in the field of small and medium-sized businesses concerning the issues of personnel management. One of the reasons for this situation is that small and medium-sized businesses remain largely hidden areas from the outside gaze. Business owners are very wary of opening their companies to the outside world, with good reason in the face of increasing competition. In a market economy, financial management at the enterprise level is becoming increasingly important, as the development of the economy as a whole depends on this sector of the economy. Since, ensuring the effective functioning of enterprises requires competent management of their activities, which is largely

determined by the ability to organize finances. With the help of finances, the tendencies of development are studied, the factors of change of results of activity are deeply and systematically investigated, plans and management decisions are substantiated, control over their fulfillment is carried out, reserves of increase of efficiency of production are revealed, results of activity of the enterprise are estimated, economic strategy of its development is worked out. The results of the enterprise's activity are evaluated, and an economic strategy for its development is developed. In the conditions of the formation of the financial market, new opportunities for the application of capital are opened: investments in commercial banks, acquisition of securities, real estate, etc. In these conditions, problems related to financial management of enterprises arise. To ensure accurate management of the work of enterprises, it is necessary to choose the optimal financial policy. The purpose of the company's financial policy is to build an effective financial management system aimed at achieving strategic goals. The purpose of the financial policy of the enterprise is to build an effective financial management system aimed at achieving the strategic and tactical objectives of its activities.

**Key words:** personnel management, microeconomics, personnel policy, enterprise finance, corporate finance, financial results, efficiency, profit, securities, financial planning.

**Введение.** Переход Кыргызстана к рыночным отношениям обусловил глубокие изменения не только в общественно-политической жизни общества, но и в экономической и народно-хозяйственной сферах государства. Следует отметить, что эти изменения обусловлены сменой приоритетов, стимулов и факторов развития общества, страны. Советская система хозяйствования, без учёта её положительных сторон, была полностью заменена на рыночную систему хозяйствования, без учёта отрицательных сторон последней. Соответственно, началась реструктуризация национальной экономики, в результате чего все хозяйствующие субъекты, как отраслевые структуры народного хозяйства, стали реально самостоятельными в своей деятельности и абсолютно ответственными за неё.

*Цель статьи:* анализ состояния предприятий перерабатывающей промышленности

*Объект статьи:* изучить теоретические основы развития предприятий перерабатывающей промышленности.

*Основная часть:* применены количественные и качественные методы, аналитические, статистические материалы.

*Область применения:* инструменты могут быть использованы на микроуровне.

**Выводы:** Автором предложена общая систематизация главных факторов, детерминирующих устойчивость видов организаций в разрезе пищевой и перерабатывающей промышленности, в которой выделены следующие главные группы: ресурсные, финансовые, организационные, рыночные, социальные, политико-правовые, мировые, экологические, а также группа факторов стимулирования.

Поступательное развитие национальной экономики в значительной степени зависит от эффективной

деятельности агропромышленного комплекса в разрезе пищевой и перерабатывающей промышленности, как основы продовольственной безопасности страны. Пищевая и которая перерабатывает промышленность – очень важный сектор экономики, который находится в органической связи на методы от изготовления сельскохозяйственного сырья до клиента продуктов питания. В продовольственном комплексе нужно не лишь произвести, но как можно полнее обеспечить аграрную продукцию, превратить ее в продукты питания для граждан высокого качества с минимальными затратами изготовления [1].

Радикальные экономические преобразования в отрасли республики, переход к новым экономическим отношениям сопровождался в основном либерализацией цен на продукты пищевой промышленности, разрушением единого рынка продовольствия, сельскохозяйственного сырья и средств производства, неконтролируемой интервенцией импортного продовольствия, отсутствием протекционистских мер со стороны государства и пр. В то же время в ходе реформы не нашли должного решения проблемы, связанные с эффективностью использования производственного потенциала; конкурентоспособностью национальных продовольственных товаров и их качеством; механизмом устойчивости экономики; совершенствованием экономических отношений; развитием кооперации и интеграции производства. Снижение уровня использования производственного потенциала достигло такого критического состояния, за которыми ущерб и потери от данного фактора становятся в значительной степени невосполнимыми.

Подъём числа малых компаний, захватывающих все больший объем рынка труда, входит в противоречие с традиционной устремленностью теории компаний и теории руководства персоналом исследованию закономерностей видов крупных организаций и корпораций. Все отчетливее выражена нужда в эмпирических исследованиях и теоретических обобщениях практики кадрового менеджмента именно в немногочисленных организациях. Усиление данной нужды во многом способствовало тому, что в крайнее время вымахало число публикаций в журналах, адресованных собственникам коммерческого проекта, независимо управляющим собственными корпорациями, которые посвящены задачам руководства персоналом. Эти факты говорят о том, что управленцы малых компаний проявляют все больший интерес к вопросам увеличения результативности за счет эффективного руководства [2].

Были сформированы следующие главные требования, которым обязана соответствовать предстоящая система нематериального стимулирования:

- Четкость критериев получения награды, каждый работник обязан определенно осознавать, за что

он получает вознаграждение.

• Награждение отличившихся работников нужно осуществлять периодически и не реже одного раза в год. Было принято решение производить награждение отличившегося работников на торжественных собраниях, которые посвящены подведению итогов работы за квартал. Традиционно проектные группы соответствуют подразделениям, уже существующим в организации. Это отделы, цеха и т.д. В проектные группы объединяются представители различных профессий в соответствии с функциональными проблемами организации. Число работников в проектной группе должно быть не менее семи человек и не более семнадцати. Нужным критерием работы с группой представляет собой индивидуальное знакомство всевозможных работников между собой. Управленец, вместе с психологом, представляет списки проектных групп. Главная проектная группа организуется из директоров, топ руководителей (которые имеют право принимать ограничения и решения в своей квалифицированной сфере от имени организации). Далее, по

нужды, включаются все остальные звенья холдинга. При данном управленец, для любой проектной группы, выделяет свои показатели, функционально характерные для данной группы. абсолютном приоритете конечной (многообещающей) задачи;

- единстве всевозможных составных элементов (элементов);
- структуры стратегических и тактических задач;
- способности к развитию, расширению, видоизменению элементов %;
- разнообразии форм имущества и организационно-правовых форм хозяйствующих субъектов;
- совершенствовании межотраслевых и отраслевых организационно-финансовых отношений, в том числе государственное регулирование и такие финансовые рычаги, как: займ, цена, тарифы, налоги, страхование, материальное стимулирование и т.п.;
- развитию маркетинговой модели организации менеджмента;
- нужды учёта неясности и случайности в системе [3].



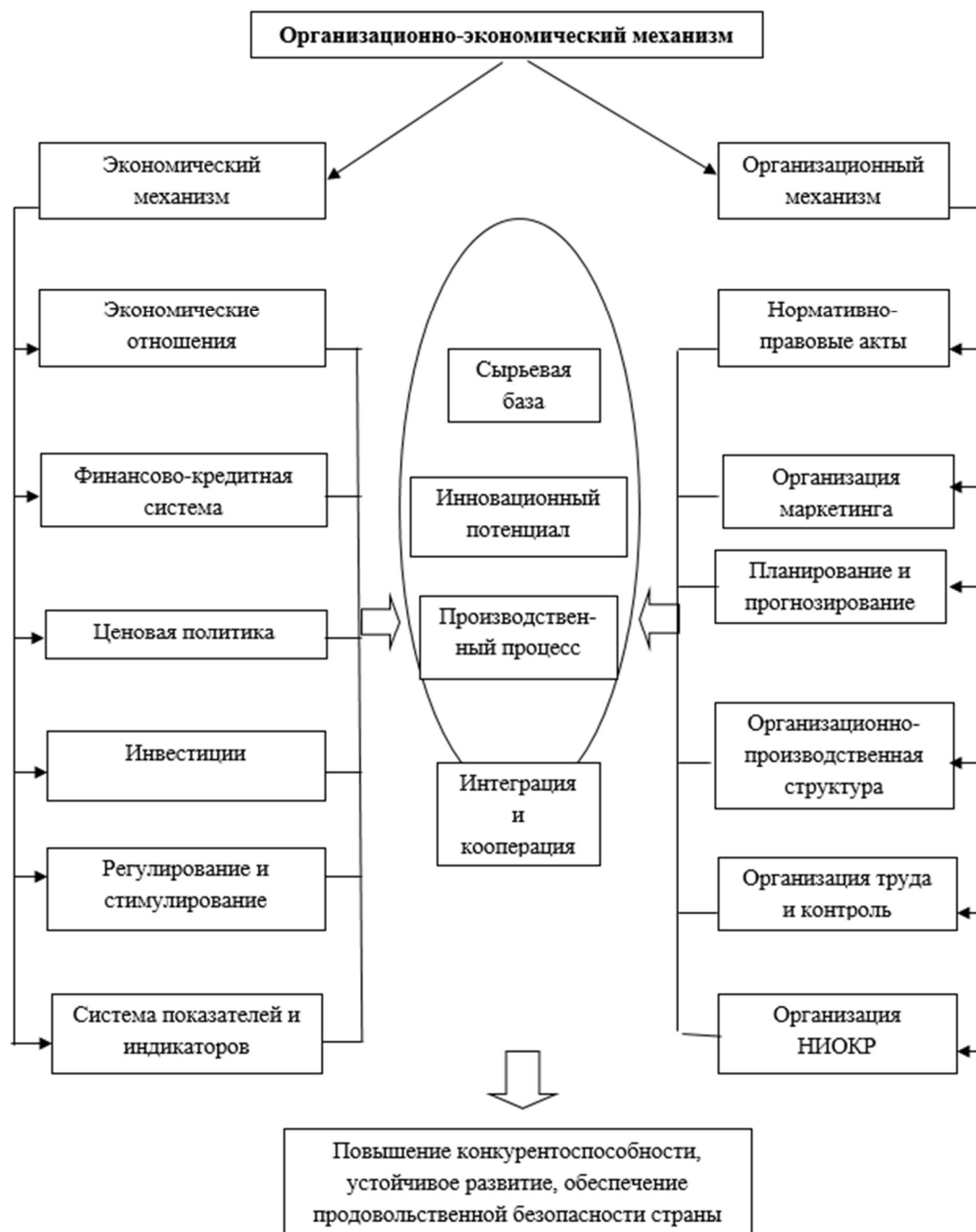
*Источник:* составлено авторами.

**Рис. 1.** Система взаимодействия уровней устойчивого развития.

Исследования показывают, что на устойчивость развития решающее воздействие оказывает организационно-экономический механизм хозяйствования или механизм устойчивого развития. Было решено, что сотрудник должен вознаграждаться в любом случае, получило ли его решение одобрение руководства или нет. Все предлагаемые предложения документировались [4].

Обычно проектные группы соответствуют подразделениям, уже существующим в компании. Это отделы, цеха и т.д. В проектные группы объединяются представители разных специальностей в соответствии с функциональными задачами компании. Количество сотрудников в проектной группе должно быть не менее семи человек и не более семнадцати. Необходимым условием работы с группой является личное

знакомство всех сотрудников между собой. Руководитель, совместно с психологом, составляет списки проектных групп. Центральная проектная группа организуется из директоров, топ менеджеров и других VIP-персон (имеющих право принимать санкции и решения в своей профессиональной сфере от имени компании). На первом этапе поляризации компании именно представители этой группы становятся основными трансляторами ценностей и принципов компании в свои подчиненные подразделения. Далее, по необходимости, включаются все остальные звенья холдинга. При этом руководитель, для каждой проектной группы, выделяет свои критерии, функционально специфические для этой группы [5]. Схематично такой механизм можно отобразить следующим образом (рис. 2).



Источник: (составлено авторами) [6].

Рис. 2. Организационно-экономический механизм функционирования пищевой и перерабатывающей промышленности.

Устойчивая обратная связь между развитием организации (выраженным в росте показателя продаж) и социальным статусом работников представляет собой через три месяца после запуска проекта. Нужным критерием появления устойчивой оборотной связи является ежемесячный перерасчет роста показателя

продаж в соответствии с ежемесячными результатами матричного анализа. Каждый месяц определяемый индивидуальный относительный показатель сотрудника, измеряемый в ранговых значениях, может быть использован как внутри корпоративная валюта, где один ранг = 11% M / 100% X, и использоваться как

корпоративная валюта внутри организации при взаиморасчетах между работниками за предоставленную друг другу информацию или услуги. Использование менеджером результатов диагностики в распределении премий по результатам работы организации за месяц помогает ему не лишь сосредоточить внимание работников на насущных для организации критериях, осуществлять профилактику конфликтов внутри организации, но и позволит сотрудникам грамотно перераспределять функции и информацию между собой. Главная задача, которая проводится работы заключается в выработке устойчивой, прозрачной сферы оценки работников по выдвигаемым руководством критериям. Сам по себе сговор (контракт), сначала лежит в базе любой организации, но, в отличие от сговора внутри организации, он прописан с юридической точки зрения и выражается в должностных обязанностях любого сотрудника организации.

Диагностика предоставляет развернутую картину, частных межличностных сговоров между работниками внутри организации, и становится информативной базой поляризации организационной культуры. Невзирая на ясность проблематики, исследования в области малого и среднего предпринимательства, которые касаются вопросов управления персоналом, на практике не ведутся. Это обстоятельство и порождает мотивационный менеджерский конфликт – очевидно, что проблемы надо решать, но имеется опасность входа в компанию постороннего, который не зависит от лица. Невзирая на это, такая позиция может быть

преодолена, и поток исследований в области кадрового менеджмента маленьких контор будет нарастать.

#### Литература:

1. Сатылганова Э.Ш. Агрпромышленный комплекс Кыргызской Республики: тенденции и перспективы развития [Текст] / Э. Сатылганова. // АльПари. – 2011. – № 4 (68). – С. 10-14.
2. Егоршин А.П. Основы управления персоналом: Учебное пособие для вузов. – 2-е изд., перераб. и доп. – М.: Инфра-М, 2016. – С. 352.
3. Кибанов А.Я. Основы управления персоналом. / Учебник. – М.: ИНФРА-М., 2016. – С. 304.
4. Сатылганова Э.Ш. Вопросы концепций и технологических решений применения современных методов оценки переработки отходов на предприятиях пищевой и перерабатывающей промышленности Кыргызской Республики [Текст] / Э.Ш. Сатылганова // Вестник КНУ. - 2011. – Спецвыпуск. – С. 253-259.
5. Сатылганова Э.Ш. Пищевая и перерабатывающая промышленность Кыргызской Республики и их роль в обеспечении экономического роста государства [Текст] / Э.Ш. Сатылганова // Экономика. – 2010. – №10. – С. 11-18.
6. Сатылганова Э.Ш. Проблемы экономического механизма функционирования пищевой и перерабатывающей промышленности [Текст] / Э.Ш. Сатылганова // Вестник КНУ – 2011. – Спецвыпуск. – С. 245-249.
7. Сатылганова Э.Ш. Экономический механизм стимулирования перерабатывающей промышленности в современных условиях. // Наука, новые технологии и инновации Кыргызстана. 2017. №. 1. С. 100-104.
8. Мурзаibraim У.Р., Сатылганова Э.Ш. Вопросы экономического управления предприятием и ее теоретическая роль в микроэкономике. // Известия ВУЗов Кыргызстана. 2017. №.10. С. 18-20.