

**Международная
Академия
Бизнеса**

**УПРАВЛЯТЬ СОБОЙ –
УПРАВЛЯТЬ БИЗНЕСОМ –
УПРАВЛЯТЬ ВРЕМЕНЕМ**

**ӨЗІҢДІ БИЛЕУ, БИЗНЕСТІ
МЕҢГЕРУ, УАҚЫТТЫ ИГЕРУ**

**MANAGE YOURSELF,
MANAGE YOUR BUSINESS,
MANAGE YOUR TIME**

**Сборник статей магистрантов
специальностей «Менеджмент» и
«Финансы»**

**ХБА магистранттарының мақалаларының
жинағы**

**Collection of articles by Master Program
students**

Февраль 2014 г.

Алматы, 2014

УДК 005
ББК 65.290-2
У 66

Редакционная коллегия

Никифорова Н.В. - д. э. н., профессор, директор Департамента магистерских программ МАБ
Елубаева Ж.М. - д. э. н., профессор, и.о. заведующей кафедрой «Финансы» МАБ
Закирова А.Т., к.э.н., доцент кафедры «Менеджмент и маркетинг» МАБ
Шакирова С.М., к. филос. н., директор Центра исследований и развития МАБ
Рамаданова Ф.С. – координатор Департамента магистерских программ МАБ

Все статьи прошли проверку в системе AdvengoPlagiatusv.1.2.

Управлять собой - управлять бизнесом - управлять временем: Сборник статей слушателей магистерских программ МАБ специальностей «Менеджмент» и «Финансы»- Алматы, Международная Академия Бизнеса – 152 с.

ISBN: 978-601-7470-19-7

УДК 005
ББК 65.290-2

ISBN: 978-601-7470-19-7

© МЕЖДУНАРОДНАЯ АКАДЕМИЯ БИЗНЕСА, 2014

Содержание

<i>Автор</i>	<i>Название статьи</i>	<i>Науч.рук.</i>	<i>Стр.</i>
Абдулвагапова И.Н.	Антикризисное управление предприятием на основе концепции жизненного цикла	Алталиева А.А., к.э.н.	7
Абуталип М.Б.	Методика обеспечения критериев экономической безопасности региона	Ускеленова А.Т., д.э.н.	10
Алдабергенова С.Н.	Система контроллинга в инвестиционных проектах	Омаров Г.Б., к.э.н.	15
Алина А.Т.	Мотивация и стимулирование труда в управлении персоналом.	Шалбаева Ш.Е., к.э.н., доцент	18
Амирханова Т.К.	Актуальные проблемы совершенствования методов оценки финансовой устойчивости для казахстанских предприятий малого бизнеса	Нургалиева К.К., к.э.н.	21
Аппоев Р.Ю.	Системный финансовый анализ предприятия как ведущий инструмент управления финансовыми ресурсами	Карибджанов Б.Б. к.э.н., доцент	25
Асылкожанова Д.А.	Организация и контроль маркетинга на предприятии	Смыкова М.Р., к.э.н, доцент	28
Ахметова Л.М.	Современное состояние брендинга в Казахстане	Дуйсенгулова Н.С., к.э.н., доцент	35
Ахметова Г.Е	Методологические подходы к оценке эффективности использования ресурсов на предприятии.	Закирова А.Т., к.э.н., доцент	40
Бағашар Темирлан	Пенсионный аннуитет	Елубаева Ж.М., д.э.н., профессор	44
Балташ Г.Д.	Условия развития конкуренции в фиксированных сетях телекоммуникаций	Кенжебаева Г.Ж.. к.т.н., доцент	47
Бегимова А.Б.	Управленческие модели в процессе управления современным предприятием.	Рахимбекова Ж.С., к.э.н.	51
Богомолова Е.А	Инновации как способность организации к модернизации и обновлению	Закирова А.Т., к.э.н.	54
Ботабаева Д.М	Система бюджетирования и контроль затрат	Омаров Г.Б., к.э.н.	57
Воронина Д.И	Анализ конкурентных сил и стратегий по М. Портеру	Никифорова Н.В., д.э.н., профессор	60
Дюсебаев Д.К	Проблемы оценки эффективности управления персоналом в современных условиях	Шалбаева Ш.Е., к.э.н, доцент	63

Мотивация и стимулирование труда в управлении персоналом

Среди наиболее актуальных проблем в управлении персоналом сегодня выделяют мотивацию и стимулирование труда. Никакое предприятие или организация не будет иметь возможности развиваться и достигать высокой эффективности работы без мотивирования своих сотрудников. Существенное улучшение сервиса и качества работы компании допустимо лишь при использовании наиболее современных и передовых методов стимулирования. Как известно, один из самых важных факторов производства и работы предприятия был и остается человеческий фактор. Именно поэтому руководитель должен уметь правильно мотивировать и стимулировать труд своего персонала.

Мотивация, усиление стимулов и соответствие системы этих стимулов системе мотивов персонала являются ключевыми аспектами в вопросах эффективного использования кадровых ресурсов предприятия [1, 2]. Глубокая теоретическая проработка данных аспектов является необходимой основой при построении эффективной системы стимулирования. Однако на данный момент не существует единой трактовки таких основополагающих понятий как «мотив труда», «мотивация труда», «стимул труда» и «стимулирование труда».

Проанализировав последние публикации и исследования [1-7], касающиеся вопросов данной сферы, автор статьи может сделать вывод, что в настоящее время в литературе происходит отождествление как мотивов и стимулов, так и процессов стимулирования и мотивации. Однако, по мнению автора статьи, такой подход не обоснован. Вопрос обоснованного и четкого разграничения данных понятий, основанного на обобщении различных точек зрения относительно их определения, остается актуальным.

Согласно Виханскому О.С. и Наумову А.И. [3, с.133] «мотивация – это совокупность внутренних и внешних движущих сил, которые побуждают человека к деятельности, задают границы и формы деятельности и придают этой деятельности направленность, ориентированную на достижение определенных целей».

Некоторые авторы [4] делают акцент на осознанности выбора человеком определенной линии поведения. При этом ряд авторов

[4, 5] придерживаются мнения, что мотивация основана на внутренних и внешних факторах, другие [6] – исключительно на внутренних факторах.

Отдельные авторы [1, 2, 7] мотивом называют внутреннее побуждение к труду с целью удовлетворить свои потребности, осознанную побудительную причину к какому-нибудь действию или поступку. По мнению Дышлюка Н. [4, с.9], мотив – это обогащенные стимулом потребности. Колот А. [8], в свою очередь, отмечает, что в основе мотива может быть как стимул, так и личные причины. Существует и более широкое определение мотива, согласно которому [9] мотив – это окончательно сформированный вид решений, конечный продукт мотивации, полученный на основе определенной информации о потребностях, стимулах данной ситуации, их соответствия друг другу, которые определяют целенаправленный характер действий.

Именно мотивы побуждают человека к действию. Как отмечают Виханский О.С. и Наумов А.И. [3, с.134], мотивы находятся «внутри» человека и имеют персональный характер и зависят от множества внешних и внутренних, по отношению к человеку, факторов. Мотив побуждает к действию и определяет, что и как нужно будет сделать, оказывает воздействие на определенные характеристики деятельности работника. По мнению Виханского О.С., Наумова А.И. [3, с.136] к таким характеристикам относятся: усилие, старание, настойчивость, добросовестность, направленность.

Мотивы определяются потребностями человека. Потребностями можно назвать то, что возникает и находится внутри человека и от чего человек стремится освободиться. Потребности людей делятся на материальные и социальные, без удовлетворения которых их жизнь неполноценна [1, с.84]. Осознание человеком потребностей формирует его интересы, также разделяющиеся на материальные и социальные.

Белкин В. И Виханский О.С. [1, 3] выделяют как стимул труда внешний побудитель человека к деятельности по реализации своих имеющихся интересов.

На сегодняшний день, выделяют три основных подхода к пониманию мотивации и стиму-

лирования труда персонала: 1) *диспозиционные теории* (в основе – человеческие потребности); 2) *когнитивные теории* (в основе – мотивация как сознательный выбор, основанный на принятии сложного решения); 3) *модель подкрепления* (в основе – набор принципов, которые связывают поведение с последствиями и ассоциациями).

Самой распространённой и основополагающей концепцией трудовой мотивации является теория потребностей А.Маслоу, научные выводы которой служат отправной точкой для разнообразных разработок в области социологии и психологии. Согласно данной теории, потребности человека можно условно разделить на первичные и вторичные. При этом они представляют собой иерархическую структуру и располагаются в ней согласно человеческим приоритетам. А.Маслоу распределил эти потребности по мере возрастания, что объяснил тем фактом, что пока человек имеет примитивные физиологические потребности (голод, жажда, сексуальные потребности), он не может испытывать потребности высокого уровня. Так, после ступени, обозначенной, как физиология, следует потребность в безопасности, далее – потребность в привязанности и любви. Следующие ступени означают потребности в уважении и одобрении, потребности в знаниях и принятии как можно большей информации, потребность в эстетике (жажда гармонии, красоты и искусства), и, наконец, наивысшая ступень пирамиды – стремление к раскрытию внутреннего потенциала (самоактуализация). Однако тут необходимо добавить, что нет необходимости в полном удовлетворении какой-либо потребности для перехода на следующую ступень, а достаточно частичного насыщения.

Когнитивные теории утверждают, что биологические побуждения или оптимальная активация слишком сужают представления о мотивации и представляются слишком грубыми для объяснения разнообразного поведения человека, так как практически всегда человек находится в состоянии активности. Человек постоянно чем-либо занят и в большинстве случаев сам принимает решения относительно своих действий. К примеру, согласно данной теории, голод в редких случаях может «побуждать» к безотлагательным бездумным действиям. Чаще всего, происходит выбор поесть или нет, выбрать плотное меню или легкую закуску. Каждый раз, чтобы сделать тот или иной выбор, человек так или иначе прибегает к процессу мышления и принятия решения.

Таким, образом, Боллес рассматривает мотивацию больше как «механизм выбора» определенной формы поведения и, в необходимый

момент, данный механизм отвечает на внешние раздражители. Однако в большинстве случаев происходит выбор возможности, которая в данный момент лучше всего подходит под эмоции, физиологическое состояние, воспоминания или пришедшим на ум мыслям.

Дусси определяет мотивацию человеческих поступков как исходящий изнутри фактор, соответствующий врожденным особенностям человека. По его мнению, человека больше привлекают такие действия, которые развивают в нем компетентность в том или ином вопросе. Как утверждает Фишер, это доказывает тот факт, что лучших результатов часто добиваются те, кто осознает, что сам организовал свою работу и сам следит за тем, чтобы она была хорошо выполнена.

Эти теоретики считают, что внешнее поощрение (премии, подарки и т.д.) в основном приводят к снижению внутренней мотивации. К примеру, сотрудник, получающий премию каждый раз за выполнение определенного вида заданий, будет все меньше и меньше мотивирован действовать бескорыстно, только ради ощущения своей значимости и ценности в работе.

В. Синклер разработал теорию подкрепления, которая рассматривает влияние стимулов человека на его поведение в каждый момент жизни. В основе данной теории лежит мнение о том, что все действия работника (зависимо от способа выполнения порученного задания) имеют для него положительные, отрицательные либо нейтральные последствия. Положительные последствия повышают вероятность подобного поведения в будущем, отрицательные – понижают, а нейтральные могут привести к медленному затуханию. Каждый работник извлекает определенный урок из нынешней ситуации и старается либо заслужить поощрение, либо избежать негативных последствий, при этом сохраняя или изменяя свое поведение. Однако не стоит упускать из внимания, что на одни и те же стимулы разные работники реагируют по-разному и с разной интенсивностью. Исследования показывают, что поощрение улучшает работу в 90% случаев, наказание – в 10%, и в 10% – ухудшает; угрозы же на 99% игнорируются.

По теории подкрепления В. Синклер выделяет такие способы влияния на работников, как положительное и отрицательное подкрепление, гашение и наказание. Действия, которые направлены позитивно, получают положительное подкрепление. Кроме всего прочего, такое подкрепление облегчает подбор и привлечение персонала в компанию, а так же его закрепление, снимая издержки на затраты по выплате заработных плат и пр. Отрицательное

подкрепление используется, когда необходимо поощрить работника за отсутствие отрицательных действий (например, прогулов или опозданий). Между положительным и отрицательным подкреплением существует определенная асимметрия. Отрицательное подкрепление может вызвать не только желательные, но и непредсказуемые и негативные реакции, а положительное подкрепление вызывает желательные реакции. Гашение выражается в отсутствии любого подкрепления тех или иных действий и их полном игнорировании, что приводит к постепенному затуханию этих действий. И наконец, наказание – это пресечение негативного поведения и обеспечение не повторения его в будущем. В таких случаях используются наказания в виде штрафов, снижении социального статуса или заработной платы, понижение в должности и т.д. По мнению автора, наказание может уменьшить частоту проступков, однако в целом применять только наказание будет абсолютно неэффективно.

Таким образом, по мнению автора статьи, мотивацию и стимулирование труда персонала следует рассматривать как комплексное междисциплинарное понятие, которое включает в себя множество различных аспектов. Основываясь на изученные теоретико-методологические данные, автором статьи было уточнено

комплексное понятие мотивации. Итак, мотивация – есть систематический, осознанный и целенаправленный процесс воздействия на поведение персонала и отдельных сотрудников; это подкрепление деятельности, основанное на установках, потребностях, интересах и мотивах сотрудников для кооперирования и согласованного достижения общих или личных целей, относящихся к трудовой деятельности. По мнению автора статьи, данное определение позволяет наиболее объективно и комплексно отразить и понять сущность мотивации труда.

Конечно, проблемы мотивации и стимулирования труда персонала невозможно решить за один день. Данные вопросы требуют более пристального и систематического внимания со стороны работодателей, государства, а так же самих работников. В настоящее время государство осуществляет важные шаги в области решения проблем мотивации в управлении персоналом и человеческими ресурсами предприятия. Среди них можно выделить такие, как постоянное обновление законодательной и правовой баз, внесение поправок в трудовое законодательство, пересмотр гарантии прав и социальной защиты работающего населения, а так же повышение стандартов социального страхования.

Список использованной литературы:

1. Белкин В. Работник и работодатель: логика взаимного притяжения / В. Белкин, Н. Белкина // Человек и труд. - 2003. - № 5. - С. 84-85.
2. Гуськов А.Л. Индивидуализация системы нематериального стимулирования в современных условиях / А.Л. Гуськов, В.Е. Брижниченко // Вестник Технологического университета. – Хмельницкий, 2002. - №5. – С. 27-30.
3. Виханский О.С. Менеджмент: Учебник / О.С. Виханский, А.И. Наумов. – 3-е изд. – М.: Гардарики, 2002. – 528с.
4. Дишлюк Н. Мотивация и поведение человека / Н. Дишлюк // Украина: аспекти праці. - 1997. - № 3-4. - С. 9-11.
5. Комаров Е.И. Стимулирование и мотивация в современном управлении персоналом / Е.И. Комаров // Управление персоналом. – 2002. - №1. – С. 38-41.
6. Жалило Б. Как построить систему стимулирования для сотрудника / Б. Жалило // Довідник кадровика. - 2003. - № 4. - С. 91-92.