

**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

<i>Автор</i>	<i>Название статьи</i>	<i>Науч.рук.</i>	<i>Стр.</i>
Еликбаева А.А	Современные проблемы конкурентоспособности предприятия	Закирова А.Т., к.э.н., доцент	67
Жумашева С.Н.	Оценка персонала, как основной фактор развития компании	Никифорова Н.В., д.э.н., доцент	70
Жумекова М.Қ.	Управление стрессовыми активами в банковском секторе РК.	Карибджанов Е.С., д.э.н., профессор	73
Касымбекова А.Б.	Стратегия переговоров	Карибджанов Б.Б., к.э.н., доцент МАБ	76
Кинбаев К.А.	Роль устойчивого развития предприятия в экономике страны	Калиева С.А., д.э.н., ассоц. профессор	81
Липич Г.Ф.	Инновационный университет: опыт развития на примере Омского государственного университета им. Ф.М. Достоевского	Тайкулакова Г.С., к.э.н., доцент	87
Мейірман А.С.	Конкурентоспособность компании на фармацевтическом рынке.	Сохатская Н.П., к.э.н., доцент МАБ	91
Мұқан А.Қ.	Управление сопротивлением персонала в условиях организационных изменений	Тулембаева А.Н., д.э.н., профессор	94
Рамаданова Ф.С.	Зачем создавать корпоративные университеты? Мировые тенденции развития корпоративного образования	Тулембаева А.Н. д.э.н, профессор	99
Рыскулбеков Е.А.	Какими будут казахстанские банки: масштабы предстоящих перемен	Арыстанбаева С.С., д.э.н., профессор	102
Саулина Е.В.	Маркетинг в страховом секторе	Сохатская Н.П., к.э.н., доцент МАБ	107
Сванбаева А.С.	Понятие новизны продукта в маркетинге	Сохатская Н.П., к.э.н., доцент МАБ	110
Солтанова Д.Д.	Общая характеристика современного состояния интеграционных процессов в ЕврАзЭС	Калиева С.А., д.э.н., ассоц. профессор	113
Су-Джин-Ю И.З.	Оптимизация структуры капитала предприятия	Чивазова А.З., к.э.н., доцент	116
Терещенкова Д.А.	Разработка маркетинговой стратегии предприятия	Смыкова М.Р., к.э.н.	121
Тулибергенова К.Е.	Мотивация - как инструмент стимулирования труда работников на предприятии.	Темирбекова А.Б., д.э.н., профессор	125
Турсунова Т.И.	Является ли толерантность безграничной	Таяуова Г.Ж., PhD	128
Тынышбаева А.М.	Совершенствование финансового планирования и управления денежным оборотом в условиях малого бизнеса	Шакбутова А.Ж., к.э.н., доцент	132

Мотивация как инструмент стимулирования труда работников на предприятии

Мотивация – это один из самых мощных рычагов в системе повышения производительности труда. В связи с этим, правильно построенная стратегия мотивации является резервом будущего успеха во всей организации.

Знание основ мотивации, как сложного процесса условий поведения человека, позволяет руководителю организации построить активную и добросовестную работу сотрудников и приводит к успешному решению поставленных задач [1].

Для выбора рационального пути к успеху необходимо четко ориентироваться в градации мотивов поведения человека. Для любого начинающего руководителя весьма серьезной проблемой является определение внутренних мотивов каждого сотрудника, когда требуется психологический анализ поведения сотрудника: стремление к лидерству, творчеству и самосовершенствованию, искренняя любовь и преданность к своему делу.

В любом производстве существуют также внешние мотивы и, как показывает практика, среди них ведущими являются материальные стимулы (дифференцированная оплата труда, премии) и нематериальные (престиж организации, слава и почет).

Понятно, что мотивация отдельных коллективов может значительно отличаться в различных отраслях производств. Это подтвержда-

ется пилотным интервью сотрудников разного уровня в наших организациях.

Результаты показали, что ранговые места мотивации отличаются не только среди разных производств и организаций разных форм собственности, но и среди работников высшего, среднего и младшего звена. Например, опрос сотрудников частных компаний по кинопроизводству, особенно небольших объемов, показал, что для руководителей компаний главная мотивация работы – это повышение престижности собственной фирмы. В настоящее время проверки частных компаний в Казахстане выполняются ограниченное число раз, поэтому ранжирование аудита не является ведущим. Работники среднего звена на рассматриваемых кинопроизводствах, ведущим стимулом повышения производительности труда называют заработную плату, ожидаемые премии, возможность творчества и профессионального роста.

Первые руководители бюджетных организаций и крупных торговых центров с большим оборотом финансовых средств указывают, что ожидание аудита и внешней контрольной проверки финансово-плановых отделов организации являются серьезным мотивом к усиленной работе по подготовке документации отделов. При этом отчетливо прослеживается мотив к сохранению престижа организации, что видно из нижеприведенной таблицы.

Таблица 1. Распределение ранговых мест мотивации для повышения производительности труда на предприятии.

Производство	Контингент	Ранговые места мотивации				
		Оплата труда	Престиж организации	Внешний контроль	Условия труда	Возможность творчества, проф. роста
Кинопроизводство	Руководитель	3	1	4-5	4-5	2
	Среднее звено	1	3	5	4	2
	Младшее звено	1	3-4	5	2	3-4
Высшая школа	Руководитель	4	1	2	3	5
	Преподаватель	1	4-5	4-5	2	3
	Младшее звено	1	-	-	2	-

Производство	Контингент	Ранговые места мотивации				
		Оплата труда	Престиж организации	Внешний контроль	Условия труда	Возможность творчества, проф. роста
Торговый центр	Руководитель	3	1	4	2	5
	Среднее звено	1	4	5	2	3
	Младшее звено	1	-	-	2	-

Условия труда работники разных отраслей определяют и оценивают неоднозначно. Если для преподавателей высшей школы условия труда – это удобное расписание, комфортные классы, хорошее оснащение аппаратурой и учебно-иллюстративным материалом, то для сотрудников среднего звена в киностудиях производство связано со съемками на натуре, выездами, длительными командировками с экстремальными условиями. Здесь смена климатических условий, часовых поясов и физической среды являются обычным фактором производства. Поэтому хорошими условиями труда кинороботники называют наличие надежного сотрудничества в коллективе, взаимопонимание, взаимное доверие. В таких условиях коллектив функционирует как единое целое и успешно решает свои задачи.

Как показал опрос, сотрудничество в педагогическом коллективе и взаимное доверие может быть достигнуто талантливым руководителем, настоящим лидером. Дело в том, что в таком коллективе иногда появляются различные группировки, стремящиеся построить дух и режим работы под собственные, удобные цели. «Вылечить» такой коллектив обязан руководитель посредством консолидации и интеграции.

Как ни парадоксально, но профессиональные знания и умения сотрудников организации далеко не всегда являются определяющими факторами в результативности работы коллектива.

Главное – это умение руководителя построить такой уровень мотивации, когда все члены коллектива стремятся к достижению высокого результата.

Исследование мотивации труда работников младшего звена во всех отраслях производства (кино, высшей школы, торговых центров) показало, что на первое место технички, грузчики, слесари и др. ставят уровень заработной платы и премии. На втором месте – условия труда, в том числе отношение к ним в коллективе. Это обстоятельство настойчиво рекомендуется учитывать руководителям организаций, т.к. не-

качественная работа младшего звена очень быстро может привести к сбою работы всего коллектива.

Возможность творчества и профессионального роста является очень действенной мотивацией для работников среднего звена в кинопроизводстве и в коллективах вузов. Поэтому данная мотивация требует от руководителя индивидуального подхода к каждому сотруднику. В первую очередь руководитель должен создать такую обстановку, когда его подчиненные понимают и видят признание своего вклада. Это достигается предоставлением работнику престижных командировок, привлечением к переговорам с партнерами, гласное (публичное) признание деловых советов и внедрений в производство, повышение в должности, оплата дополнительных медицинских услуг, предоставление беспроцентных кредитов на приобретение жилья. Кроме того, успехи сотрудника могут вознаграждаться, но такие шаги руководителя должны быть справедливыми и открытыми для всего коллектива. Однако не следует в коллективе составлять обязательные списки и пакеты стимулов для сотрудников. Каждое вознаграждение должно быть адресным [2].

Известно, что при кризисной ситуации в стране и производстве, которая сегодня отмечается во многих отраслях, коллективы часто оказываются демотивированными. Поэтому именно инициативных и творческих работников следует удерживать в коллективе и поощрять.

Материальное вознаграждение занимает весомое значение в списке мотиваций. Награжденный сотрудник воспринимает премию не только как пополнение своего бюджета, но и как свидетельство оценки его вклада в производство, что значительно повышает статус личности в коллективе.

При назначении премий рекомендуется следовать определенным принципам:

1. Денежное вознаграждение выдается по промежуточным и итоговым результатам труда;

2. Каждый сотрудник должен знать ожидаемый результат работы всего коллектива и собственный объем работы, который он обязан выполнить в срок и качественно;
3. Размеры и сроки выплаты премий должны быть понятны и известны в коллективе.

Обратная сторона вознаграждения - это наказание. Наказание должно соответствовать проступку работника, иначе оно будет восприниматься как месть руководителя. Чрезмерность наказания никогда не может быть мотивацией к качественной работе и всегда отрицательно сказывается на деятельности всего коллектива.

Опыт руководителя и его умение постоянно повышать мотивацию сотрудников обеспечивают эффективность работы и достойный конечный результат. Но эта работа должна выполняться руководителем постоянно и целе-

направленно, т.к. ситуации в производстве и задачи организации могут меняться даже в течение короткого времени [3].

Таким образом, пилотное исследование ранговых мест мотивации в отдельных коллективах показывает, что в разных видах производств и даже среди отдельных контингентов отчетливо прослеживаются приоритеты в формах мотивации, что необходимо учитывать в планировании стратегии организаций.

Мотивирование - это наиболее эффективный инструмент управления коллективом. Рациональная система мотивации помогает достичь поставленной цели. Опыт показывает, что наиболее эффективной системой мотивации является такое построение, когда задачи и цели организации совпадают с личными задачами и планами сотрудника. Такая работа требует от руководителя высокой социальной ответственности и знания основ психологии коллектива.

Список использованной литературы:

1. Сосновы А. Разработка внутрифирменных систем оплаты труда, мотивации и стимулирования персонала // Справочник по управлению персоналом. 2002. № 1
2. Самоукина Н.В. Эффективная мотивация персонала при минимальных финансовых затратах. М.: Вершина, 2008. 224 с.
3. Экономика и социология труда (социально-трудовые отношения): Учебник / Под ред. В.А. Гаги. Томск: Изд-во Том.ун-та, 2008. 340 с.