



VII Международная студенческая
научно-практическая конференция

*«Молодые акулы
бизнеса»*



International
Academy of
Business

YOUNG SHARKS OF BUSINESS

БИЗНЕСТІҢ ЖАС ТАРЛАНДАРЫ

МОЛОДЫЕ АКУЛЫ БИЗНЕСА

Collection of articles

Мақалалар жинағы

Сборник статей

Almaty, April 28, 2014
Алматы қ., 2014 жылдың 28 сәуірі
г. Алматы, 28 апреля 2014 г.

**Международная
Академия
Бизнеса**

СБОРНИК СТАТЕЙ

**VII Международной студенческой
научно-практической конференции
«Молодые акулы бизнеса»**

28 апреля 2014 года

Алматы, 2014

УДК 378
ББК 74.58
М75

Редакторы:

Шакирова С.М., к. филос. н. - редактирование статей на русском языке, подготовка сборника к печати

Абдрасилова Г.З., к. филос. н. - редактирование статей на казахском языке

Все статьи прошли проверку на уникальность текста в системе Advego Plagiatus v.1.2. (не ниже 60%).

Сборник статей VII Международной студенческой научно-практической конференции «Молодые акулы бизнеса» - Алматы, 28 апреля 2014 г./ Международная Академия Бизнеса – 396 с.

ISBN 978-601-7470-20-3

Настоящий сборник предназначен для студентов, магистрантов, молодых исследователей, интересующихся актуальными экономическими проблемами Казахстана, теорией и практикой современного менеджмента, учета, аудита, финансов, философии бизнеса и межкультурных коммуникаций.

УДК 378
ББК 74.58

ISBN 978-601-7470-20-3

№	Автор	Название статьи	Научный руководитель	Вуз	Стр.
3. Развитие транспортно-логистического кластера Казахстана в ходе подготовки ЕХРО-2017					
1	Ли Елена В., Потапова Виктория Г.	Формирование транспортно-логистического кластера в Казахстане	Бодаубаева Г.А.	Международная Академия Бизнеса, «Логистика», 2 курс	149
2	Русанов Антон Сергеевич, Абдыкулов Азиз Талгатулы	Разработка нового транспортного коридора, соединяющего восток и запад Казахстана	Бодаубаева Г.А.	Международная Академия Бизнеса, «Логистика», 2 курс	152
4. Менеджмент и маркетинг в предпринимательстве					
1	Phang Eva	The Effects of Brand Image Benefits on Brand Satisfaction and Loyalty Intention in the case of smart phones	Oh YM	Taylor's University, Malaysia	157
2	Аверина Марина Сергеевна	Оценка персонала как фактор стратегических изменений в организации	Баяхметова А.Т.	Университет Международного Бизнеса, «Менеджмент», магистратура, 2 курс	161
3	Алимбекова Рената Айбаровна, Кубеева Дарья Игоревна	Воздействие слогана на выбор потребителей	Сохатская Н. П.	Международная Академия Бизнеса «Маркетинг», 2 курс	164
4	Балакина Валерия Вадимовна	Социально-этический маркетинг	Момынова С.А.	Международная Академия Бизнеса, «Маркетинг», 3 курс	166
5	Бекетаева Енлик Кадырбековна	Разрушая стереотипы о маркетинге	Марданов Д.Т.	Международная Академия Бизнеса, «Регионоведение», 2 курс	168
6	Галкин Артемий Аркадьевич	Важность управления человеческими привычками на предприятии	Шалбаева Ш. Е.	Международная Академия Бизнеса, «Менеджмент», 3 курс	170
7	Драган Игорь Александрович	Методы и приемы партизанского маркетинга в ресторанном бизнесе	Пак Э.Ю.	Международная Академия Бизнеса, «РД и ГБ», 2 курс	173
8	Дуйшоналиев Тимур Нурланович	Типы менеджеров в условиях казахстанского бизнеса	Шалбаева Ш. Е.	Международная Академия Бизнеса, «Менеджмент», 3 курс	176
9	Ешмагамбетова Асель Жанатовна	Внедрение интегрированной системы менеджмента в Акционерном Обществе «Алатау Жарык Компаниясы»	Залучёнова О.М.	Международная Академия Бизнеса, «Менеджмент», 4 курс	178

Типы менеджеров в условиях казахстанского бизнеса

В современных рыночных условиях всё большее значение для компаний и предприятий играет не только наличие высококвалифицированного персонала, но и наличие во главе управленца, обладающего набором качеств, которые бы давали ему преимущество перед конкурентами. Всё большую роль в бизнесе играют люди, которые, несмотря на все трудности ведения бизнеса, своим личным примером вдохновляют сотрудников на новые свершения, которые своим нестандартным подходом к делу проворачивают многомиллионные сделки, которые своими лидерскими и деловыми качествами очаровывают многих молодых людей, стремящихся также построить своё дело. Такие люди задают тон во всех сферах деятельности.

Личный пример, нестандартный подход, лидерские качества в той или иной мере присущи каждому руководителю успешной компании, а как быть с остальными качествами, ведь, несмотря на наличие четкой типологии стилей лидерства, одинаковых руководителей, как и людей, не бывает. Под каждую отдельно взятую ситуацию, под каждый коллектив необходим свой руководитель. Но и это ещё не все, существует довольно большое количество факторов, которые будут влиять на то, как руководитель будет управлять персоналом, компанией, делами. Справедливости ради стоит отметить, что эффективное управление строится не только на административных рычагах воздействия, а ещё и на лидерстве.

Из всех наиболее важных качеств эффективный менеджер в большей степени должен обладать склонностью к лидерству, лидерство – это способность влиять на индивидуумов и группы людей, чтобы побудить их работать для достижения целей [1]. Менеджер должен быть не администратором, а прежде всего лидером. В силу многонациональности нашего населения, смешения различных культур, взгляды на менеджмент в общем, лидерство в нашей стране также приобретает своеобразный оттенок. Менеджмент в Казахстане развивается довольно динамично, но он ещё не пришёл к тому уровню, который есть в Европе или Америке. С каждым днём увеличивается значение качественного управления на предприятиях в соответствии с зарубежными стандартами, всё больше людей, задействованных в топ-

менеджменте, осознает необходимость улучшения управленческих навыков и управленческой структуры. После этого осознания люди непроизвольно приходят к мыслям о том, какими управленцами являются они сами. В данной статье будут описаны несколько общепринятых типов менеджеров с учетом ментальных и культурных особенностей нашей страны.

Менеджер-диктатор.

Такой тип менеджера не всегда притягивает симпатии со стороны коллектива, но чаще всего добивается успеха в деятельности. Он ориентируется на конечный результат, стремится получить прибыль несмотря ни на что. Личные проблемы сотрудников его волнуют меньше всего. При таком начальнике люди зачастую чувствуют себя эксплуатируемыми.

Но при всех этих, казалось бы, отрицательных моментах работы под началом такого руководителя, стоит помнить, что такой руководитель будет работать на износ, не будет лениться, он будет делать всё на благо компании. Менеджер – диктатор сможет справиться со всеми делами компании, приучит людей к работе с максимальной отдачей и принесёт необходимый результат. Зачастую менеджер такого типа не чурается радикальных мер, тот, кто не согласен с режимом работы, который он навязывает, будет уволен без раздумий и сожалений.

Также менеджер-диктатор не будет растрачивать деньги попусту, он будет подсчитывать каждую копейку, дабы не уйти в долговую яму. Пожалуй, одним из главных качеств менеджера этого типа является рациональность.

С учетом вышесказанного можно сделать вывод, что такой тип менеджера был бы весьма продуктивен в казахстанских предприятиях, но не пользовался особой любовью у подчинённых. Как показывает статистика, менеджеров-диктаторов в нашей стране практически нет, обусловлено это прежде всего тем, что мнение коллектива для многих наших людей не пустой звук, особенности мировосприятия нашей страны не позволяют не учитывать рабочие взаимоотношения с коллективом.

Менеджер-демократ.

Управленец способный понять работников, выслушать их, а самое главное, понять. Руководитель такого типа многим покажется самым лучшим, но так ли это на самом деле? Конечно, работать под началом такого человека удобно,

приятно и не сложно, но подобное отношение к процессу работы, как у менеджера-демократа, существенно снижает общую производительность коллектива. Менеджер-демократ предпочитает сглаживать углы, снижать уровень стрессовых ситуаций у коллектива и именно поэтому персонал не воспринимает руководителя этого типа всерьёз. Руководитель с приверженностью к демократии подойдёт к коллективу с высокой степенью личной ответственности, а таких у нас в стране довольно мало, поэтому менеджер-демократ – не самый лучший вариант управленца в реалиях нашей страны. Но при этом он может обеспечить хороший микроклимат в процессе работы для людей, задействованных в бизнес-процессах.

Менеджер-манипулятор.

Менеджер-манипулятор представляет из себя руководителя, который через различные методы социального, психологического воздействия пытается навязать своё мнение, волю членам коллектива. Зачастую манипуляторы пренебрегают мнением других людей и продвигают свои интересы в ущерб им. Руководителям такого типа присуще нарушение этических норм и других общепринятых моральных принципов. Манипуляторы с высоким стажем могут сделать так, что человек и не заметит негативного воздействия с его стороны. Подобный тип руководителя довольно хорошо вписывается в общую картину предпринимательства в нашей стране. Так как он может достичь цели, не портя отношения с коллективом, вызвать всеобщий восторг и уважение, но при этом делать всё в своих интересах, не чураясь использовать различные методы косвенного психологического воздействия на поведение коллектива.

Менеджер-организатор.

Менеджер-организатор наиболее оптимальный тип управленца, в нём сочетаются качества диктатора и демократа. Ему присущи такие качества, как быстрая адаптация к изменениям, творческий подход к делу, умение найти оптимальное решение, не пренебрегая мнением коллектива. Помимо вышеназванных качеств, стоит отметить, что он обладает высоким профессиональным уровнем, а также высокой степенью самомотивации [2]. Мотивируя самого себя, он не пасует в трудных, стрессовых ситуациях, справляясь с негативными воздействия-

ми, рано или поздно он придёт к решению проблемы. Данный тип менеджера, пожалуй, является если не идеальным, то приближенным к идеалу. Имея в наличии такое полезное умение, как способность быстро подстраиваться под определенные ситуации, такой управленец несомненно станет тем руководителем, с которым можно чувствовать уверенность в стабильности компании. К сожалению, менеджеры такого типа встречаются крайне редко, а если и встречаются, то в условиях нашего бизнеса они довольно быстро видоизменяются в другие типы.

Менеджер-инноватор[3].

Менеджер-инноватор в нашей стране встречается ещё реже, чем менеджер-организатор, это обусловлено тем, что нововведения у нас воспринимаются не слишком тепло. Подобная ситуация весьма парадоксальна, ведь для развития компании и стабильной деятельности, инновации просто необходимы. Добиться высоких результатов можно лишь в том случае, если во главе организации стоит человек, который способен рискнуть и привнести что-то кардинально новое в сферу своей деятельности. В западных странах уже несколько десятилетий в основе деятельности менеджеров лежит новаторство, и это неспроста, ведь современные потребители очень придирчивы и долго одним и тем же товаром пользоваться не будут, они всегда ждут новинок. А эти новинки могут предложить им только руководители подобного склада. К сожалению, специализированного образования в стезе инноваций у нас в стране нет, поэтому лишь единицы менеджеров могут назвать себя новаторами.

Типология, представленная здесь, не достаточно полная, ведь существует ещё немало типов-менеджеров. Но те, что описаны, встречаются в Казахстане чаще других. Каждый из этих типов по-своему хорош и востребован. Эта типология универсальна, но она не ограничивается лишь теми типами, которые были названы, зачастую на практике встречаются смешанные типы, а в чистом виде встретить менеджера-диктатора или менеджера-организатора практически нельзя. В разных ситуациях нужны разные менеджеры и, пожалуй, нет менеджеров, которые бы были представителями одного типа на протяжении всей своей карьеры.

Источники:

1. Майкл Мескон, Майкл Альберт, Франклин Хедоури. Основы менеджмента: Пер. с англ. - М.: Дело, 2011. – 800с.
2. Зельдович Б.З., Сперанская Н.М., Фаенсон М.И. Эффективный менеджмент. М.: Изд-во МГУП, 2010. 196 с.
3. Л. Д. Столяренко. Психология делового общения и управления. Ростов н/Д.: Феникс, 2005 - 416 с.