

**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 слушателей
магистерских программ МАБ
специальностей «Менеджмент»
и «Финансы»**

**ХБА магистранттарының
мақалаларының жинағы**

**Collection of articles
by Master Program students**

Алматы, 2013

УДК 005
ББК 65.290-2
У 67

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

Арын А. — ст.преп. кафедры «Финансы» МАБ

Шалбаева Ш.Е. — к.э.н., доцент кафедры «Менеджмент и маркетинг»

Шакирова С.М., к. филос. н., директор Центра исследований и развития МАБ

Сапаргалиев Д.Б. — заместитель директора Центра исследований и развития

Коржова С.И. — координатор Департамента магистерских программ МАБ

Все статьи прошли проверку в системе AdvengoPlagiatusv.1.2.

У 67 Управлять собой — управлять бизнесом — управлять временем: Сборник статей слушателей магистерских программ МАБ специальностей «Менеджмент» и «Финансы». Алматы, Международная Академия Бизнеса — 148 с.

ISBN 978-601-80340-8-4

УДК 005
ББК 65.290-2

ISBN 978-601-80340-2-2

© МЕЖДУНАРОДНАЯ АКАДЕМИЯ БИЗНЕСА, 2013

Содержание

ЧАСТЬ 1. КАЗАХСТАНСКАЯ МОДЕЛЬ МЕНЕДЖМЕНТА — СОВРЕМЕННЫЕ ПОДХОДЫ К ФОРМИРОВАНИЮ

№	Автор	Название	Науч. рук.	Стр.
1.	Абдрахманова К.	Управление конфликтами организации: методы разрешения	Рустемова А.Р., к.э.н., доцент	9
2.	Абишева А.К.	Корпоративный тайм-менеджмент как путь к организационному развитию	Никифорова Н.В., д.э.н., профессор	12
3.	Акмолдаева М.А.	Экосоциальная ответственность в деятельности отечественных нефтяных корпораций	Сохатская Н.П., к.э.н., доцент	15
4.	Аметова М.Б.	Лидерские качества топ-менеджмента	Никифорова Н.В., д.э.н., профессор	18
5.	Аушева Н.О.	Повышение производительности труда как задача менеджера	Ускеленова А.Т., д.э.н., профессор	21
6.	Борисенко Е.С.	Повышение производительности труда как задача менеджера	Тайкулакова Г.С., д.э.н., профессор	24
7.	Буркутбаева Д.М.	Принципы построения оптимальной организационной структуры компании	Закирова А.Т., к.э.н., доцент	29
8.	Жакупова А.Ж.	Методы оптимизации управленческих решений	Шалбаева Ш.Е., к.э.н., доцент	31
9.	Калелова А.С.	Конфликты в организации и методы их разрешения	Шалбаева Ш.Е., к.э.н., доцент	34
10.	Касенов Т.И.	Формирование стратегии казахстанского производителя калийных удобрений в условиях нестабильности глобального рынка		37
11.	Касымова Д.Б.	Stimulation as part of training	Шалбаева Ш.Е., к.э.н., доцент	39
12.	Ковалев Д.П.	Модель профессионального менеджера проектов		42
13.	Коржова С.И.	Современное состояние и перспективы развития туристской отрасли в РК	Никифорова Н.В., д.э.н., профессор	44
14.	Лик В. В.	Эффективная модель управления проектами на предприятии на основе системного подхода	Закирова А.Т., к.э.н., доцент	47
15.	Лян А.Н.	Повышение конкурентоспособности предприятий ресторанного бизнеса	Рахимбекова Ж.С., к.э.н., доцент	50
16.	Машин Ю. В.	Понятие «бренд» и его функции	Калиева С.А., д.э.н., профессор	54
17.	Меденов Д.	Оценка эффективности использования ресурсов в ТОО «Иссыкский плодоконсервный завод»	Макишева Ж.А., к.э.н., доцент	56
18.	Меттибаев А.К.	Современное состояние банковской системы РК и пути ее развития	Ахмедьярова М.В. д.э.н., профессор	60
19.	Назарцев Р.	Международный опыт управления рисками на предприятиях	Куренкеева Г.Т., к.э.н., доцент	63

Лидерские качества топ-менеджмента

Управление — это совокупность процессов, которые обеспечивают сохранение системы в указанном состоянии и (или) перевод ее в более благополучное состояние организации путем разработки и реализации прямых воздействий.

Выделение управляющих воздействий состоит из сбора, передачу и обработку нужной информации, а также принятие решений, которые обязательно включает определение управляющих воздействий. Управляющий воздействием понимается как воздействие на объект управления, а также направленное на достижение цели управления. Из этого следует, что результатом управляющего является управленческое решение и в основе него лежит цель.

Менеджмент — это искусство управления и власти, способ или манера общаться с людьми, особого рода умение и административные навыки, которым обычно обучают. Также менеджмент рассматривается как орган управления, без которого не может существовать ни одна организация. Основной задачей работников управления — эффективное использование и координация ресурсов организации для достижения поставленной ею цели.

В каждой организации необходим топ-менеджер, который способен быть лидером, должен уметь вдохновлять своих работников так, чтобы их работа выполнялась на сто процентов, а также должен быть примером для подражания. Главная задача топ-менеджеров — делать дело при помощи других людей, при этом добиваясь коллективной работы. Главным образом, это означает, что управляющий и подчиненный должны сотрудничать, а не быть запуганными. Хорошего топ-менеджера всегда заботят интересы всей фирмы, он стремится сбалансировать интерес группы, интересы шефа и других подчиненных ему менеджеров. К сожалению не редкость, когда топ-менеджер не находит время для обучения своих подчиненных. В связи с этим во многих организациях остро стоит проблема подготовки и повышения квалификации сотрудников. Многие управляющие хотят остаться при своей «команде», чтобы не тратить время на обучение и создание новой, так как это затрудняет и замедляет работу организации. Необходимость выполнения работы с необходимостью найти время для обучения, не всегда совпадают, так же, как и необходимость сбалансировать производственные интересы с человеческими потребностями

подчиненных [1, с. 1].

Лидерство нельзя обозначить какой-то формулой. Это талант, мастерство, умение, искусство. Немногие люди обладают им от природы, другие же обучаются этому, а третьи никогда не постигнут этого. Но все же лично я считаю, что обучить этому очень сложная задача, я думаю, что лидерские качества из разряда врожденных качеств и свойств человека.

Наиболее эффективный топ-менеджер — это удачливая мотивация или талант? Добиться успеха, а также закрепить свои позиции на рынке компании ни одна организация не сможет без хорошего руководителя. Но как мотивировать управляющего на достижение целей организации? Можно прибегнуть к решениям, учитывающим интересы управленцев и собственников бизнеса. В эффективной системе мотивации топ-менеджеров в равной степени заинтересованы и владельцы компании, и сами управляющие. Для того, чтобы понять современные тенденции в этой области, необходимо проанализировать проблемы мотивации.

Мотивация уменьшает риски собственности компании. Относительная стабильность рыночной ситуации и довольно успешный западный опыт подтолкнули отечественные фирмы к внесению долгосрочных мотивационных программ. Самыми первыми применять их стали нефтяные компании, вслед за ними — дочерние филиалы мультинациональных предприятий. Их сотрудники, которые отвечали за работу с персоналом стали прорабатывать разные методы вознаграждения и компенсации.

В наше время не соответствовать общим тенденциям и стандартам не просто не модно, а рискованно. У «компаний аутсайдеров» становится все меньше и меньше шансов привлечь и удержать высоко профессиональных управляющих.

Структура вознаграждения руководителя. Проанализировав данные о типичной структуре заработной платы работника западной корпорации, можно убедиться, что только пятьдесят процентов его годового заработка составляет так называемая «базовая зарплата». Базовая зарплата зависит от значимости должности, а также сложности и масштабности задач, квалификационных требований и индивидуального опыта. Двадцать пять процентов заработка — это, как правило, ежегодное вознаграждение по итогам деятельности фирмы за

текущий год. Эту часть обычно выплачивают в преддверии новогодних или рождественских праздников. Оставшиеся двадцать пять процентов составляют программы, так или иначе связанные со стоимостью акции компании.

По последним исследованиям, значительное увеличение базовой заработной платы для управляющего не является достаточным стимулом. Он будет приносить эффект и толк только определенный период времени. Большинство специалистов утверждают, что в среднем это время составляет пять–шесть месяцев, после чего менеджер продолжает работать так же, как и раньше. Поэтому рассчитывать на прямое мотивирующее влияние простого повышения заработной платы, не связанного с конкретным результатом, не приходится. Для любого руководителя, который прямо или косвенно участвует в общем экономическом результате, необходимо разделить заработную плату на постоянную (от двадцати до семидесяти процентов) и переменную. Размер последнего должен зависеть от достижения определенных показателей.

Опционы для топ-менеджеров. В нынешнее время опционные планы осуществляются в двух вариантах — реальном и виртуальном. При первом варианте работнику корпорации или компании предоставляется право покупки акции компании через некоторое время (опцион), но по цене, которая фиксируется в момент предоставления опциона. Официально это процесс оформляют двухсторонним соглашением. А при втором, виртуальная торговля опционом обращается к услуге онлайн, предложенной определенными инвестиционными фирмами и независимыми компаниями, который позволяет инвесторам моделировать торговлю опционами. Эти услуги могут быть предложены бесплатно или за небольшую плату и могут прибыть в форму соревнований с другими виртуальными инвесторами. Частные лица, которые практикуют виртуальную торговлю опционом, сделаны виртуальный отчет и делают моделируемую торговлю, которая затрагивает счет, основанный на ценах на опционы реального мира.

В конечном счете, каждый топ — менеджер находит свой стиль управления. Один обаятелен, динамичен, способен воодушевлять других. Другой сдержан, спокоен, уравновешен, спокоен и в речи, и в поведении. Однако оба они в действительности могут действовать с равной эффективностью, внушать к себе доверие и уважение, а также добиваться того, чтобы работа выполнялась очень быстро и качественно. Но некоторые общие характерные черты присущи лидерам различных стилей.

Лидер никогда не принижает свою фирму в глазах сотрудников и тем более на глазах конкурентов, он предан своей фирме и никогда не унижает своих сотрудников на глазах руководства фирмы. Лидер должен быть оптимистом! Оптимист заражает всех своим хорошим настроением на выполнение той или иной работы, он харизматичен, оптимист всегда охотно выслушает других и их идеи, потому что он всегда ждет добрых вестей. Пессимист же слушает как можно меньше, потому что ожидает плохих вестей. Оптимист думает, что люди по преимуществу готовы прийти на помощь, обладают творческим началом, стремятся к созиданию. Пессимист считает, что они ленивы, строптивы и от них мало прока. Интересно, что обычно оба подхода оказываются правильными [2].

Хороший лидер любит людей. Самые лучшие лидеры заботятся и соперничают своим сотрудникам, их интересует, что делают другие. Лидер всегда доступен и не прячется за дверью кабинета. Самые лучшие лидеры всегда человечны, они отдают себе отчет в собственных слабостях, что делает их терпимее к слабостям других. Лидер должен быть смелым. Он всегда попытается найти компромисс, а также найти новый оптимальный способ выполнить задачу лучше. Но он никогда этого не делает необоснованно. Если он разрешит кому-то провести эксперимент и тот закончится неудачей, он не возложит вину на него и не потеряет в него веру. Хороший лидер обладает широкими взглядами и всесторонне развит, он всегда идет в ногу со временем, он не скажет: «Это не мое дело». Лидер проявляет большой интерес ко всем аспектам деятельности фирмы.

Хороший руководитель должен быть, прежде всего, решительным. Лидер всегда готов принимать решение, при этом он должен уметь выбрать правильных людей и давать им правильные задания, то есть соразмерные их профессиональному уровню. Тот, кто владеет всей необходимой информацией, всегда примет правильное решение. Сложнее, когда известны не все исходные материалы, но решение необходимо принять несмотря ни на что. Нужно быть по-настоящему смелым, чтобы, приняв решение, осознавать, что оно может быть ошибочным. Настоящий лидер всегда должен быть тактичным и внимательным. Основной принцип хорошего лидера: критиковаться должен не работник, а работа, которую он выполнил, причем выполненная не правильно. Один мудрец сказал, что каждое критическое замечание нужно упаковывать как бутерброд, меж двух ломтей хвалы.

Справедливость тоже важная черта лидера. Когда подчиненный совершает ошибку, ему

нужно указать на нее, он должен ее признать, а потом надо забыть об этом [3].

Лидер должен быть честным. Прежде всего, со своим руководством, что означает говорить вышестоящим то, что им будет неприятно услышать. Честность также означает признавать свои ошибки. Говорить правду всегда не легко, тем более если знаешь, что слушателю не приятно ее слышать, и при этом нужно проявить тактичность, но правда и честность во благо всего предприятия или фирмы должны стоять превыше всего.

Лидер компании не может и тем более не обязан сам лично решать все вопросы, связанные с управлением организации. В этом ему должна помогать созданная им команда исполнителей. Но при этом он должен быть инициатором и стратегом в сложной системе управления бизнесом. Соблюдая все необходимые условия, лидер может гарантировать процветание своей компании.

Лидер всегда честолюбив. Он должен радоваться не только за свои достижения, но и за успехи своих работников. Таким образом, он вдохновляет своих сотрудников энтузиазмом и энергией, что делает работу легко выполняемой, и все преуспевают в своем деле. Лидер скромен и последователен, ему не нужна лесть окружающих, при этом ему не нужно скрывать свои ошибки. Ко всему прочему лидер не просто дает четкие указания и задания, а он выступает в роли наставника. Он не упрекает работников, а подсказывает и помогает своим служащим, развивает в них уверенность в себе, честность, энтузиазм, любовь к людям, решительность и уравновешенность. Лидер всегда уверен в себе, в своих решениях, приказах и действиях. Но эта уверенность должна быть без заносчивости, он должен верить в свои силы без высокомерия. Все выше перечисленное является отличительными чертами сильного лидера.

Список использованных источников

1. Надежда Введенская, Основные лидерские качества // Об успехе и гармонии жизни. — 2013. № 1. — с. 2.
2. Бисеров М. Как развить лидерские качества? Делаем первые шаги. Электронный ресурс: <http://shkolazhizni.ru/archive/0/n-31687/>
3. <http://release-me.ru/leader/quality.php>