

УО «Алматы Менеджмент Университет»



ALMA
ALMATY MANAGEMENT
UNIVERSITY

i-START

**«Инновационное предпринимательство:
перезагрузка 3.0»**

**Сборник материалов
ежегодной научно-практической
конференции студентов и магистрантов
14 апреля 2017**

Алматы, 2017

УО «Алматы Менеджмент Университет»

i-START
**«Инновационное предпринимательство:
перезагрузка 3.0»**

Сборник материалов ежегодной научно-практической конференции
студентов и магистрантов
14 апреля 2017

Алматы, 2017

УДК 005.511 (063)
ББК 05.290-93
I 10

Редакционная коллегия

<i>Мырзакожа Д.А.</i>	д.х.н., директор управления стратегического планирования и исследований
<i>Укибаев Д.К.</i>	редактор журнала Центра научных исследований
<i>Ибжарова Ш.А.</i>	к.ф.н., доцент кафедры «Информационные технологии и общеобразовательные дисциплины»
<i>Арын Ә.А.</i>	магистр экономических наук, зав. кафедрой «Финансы, учет и аудит»
<i>Абдуллин Р.Ж.</i>	магистр экономических наук, старший преподаватель кафедры «Финансы, учет и аудит»
<i>Еспергенова Л.Р.</i>	к.э.н., доцент кафедры «Финансы, учет и аудит»
<i>Мукушев А.Б.</i>	магистр экономических наук, старший преподаватель кафедры «Финансы, учет и аудит»
<i>Дауренбекова К.С.</i>	магистр экономических наук, старший преподаватель кафедры «Экономика и сервис»
<i>Ордабаева А.Б.</i>	магистр юридических наук, старший преподаватель кафедры «Государственная и общественная политика и право»
<i>Өмірсерік О.</i>	магистр экономических наук, старший преподаватель кафедры «Менеджмент и маркетинг»
<i>Сәуірбаева Ә.Т.</i>	главный специалист Центра научных исследований, секретарь Оргкомитета

I 10 i-START «Инновационное предпринимательство: перезагрузка 3.0» Сб. мат. ежегод. науч.-прак. конф. студ. и магистран., 14 апреля 2017 г. – Алматы: Алматы Менеджмент Университет, 2017 – 519 с.

ISBN: 978-601-7470-72-2

Все статьи прошли проверку в системе Антиплагиат.ру (уникальность текста не ниже 70%).

УДК 005.511 (063)
ББК 05.290-93

ISBN: 978-601-7470-72-2

© Алматы Менеджмент Университет, 2017

СЕКЦИЯ 1

Менеджмент және маркетинг: сын-тегеуріндер мен мүмкіндіктер

Менеджмент и маркетинг: новые вызовы и возможности

Management and marketing: new challenges and opportunities

1	Ibray Adilzhan, Mukhametaliyeva Zarina <i>Teamwork and corporate social responsibility</i>	11
2	Абдыкалыкова Гаухар Даулетовна <i>Роль персонального брендинга в цифровом пространстве</i>	14
3	Агапитов Роман Алексеевич <i>Theories of leadership and motivation: interdependence and significance</i>	20
4	Амрекулова Алмагуль Утеулиевна <i>Роль фандрайзинга в деятельности некоммерческих организаций</i>	24
5	Аскарбекова Майра Саматовна <i>Система управления качеством продукции в условиях конкурентной среды</i>	26
6	Асхарова Салтанат Бауыржановна <i>«Сарафанное радио» как самый эффективный вид маркетинга</i>	29
7	Батырхан Назерке Берікқызы <i>Управление инклюзивным образованием в Республике Казахстан</i>	32
8	Бахытжанова Мадина Оразбековна <i>Қазіргі жағдайдағы кәсіпкерлік құрылымның негізгі мәселелері мен тұрақты дамудың жолдары</i>	35
9	Бахытжанова Мадина Оразбековна <i>Антикризисный менеджмент в международном бизнесе</i>	38
10	Брыткова Светлана Николаевна <i>Специфика и методика оценки прогнозирования структурных сдвигов в экономике региона</i>	40
11	Гукова Елена Арсеновна <i>Регулирование рынка образовательных услуг в сфере высшего образования</i>	44
12	Диканская Арина Сергеевна <i>Маркетинговые исследования качества медицинских услуг ТОО «Город Здоровья»</i>	47
13	Жақупбекова Анель Булатовна <i>Нейромаркетинг как метод увеличения продаж</i>	51
14	Игрунов Константин Константинович <i>Применение реинжиниринга бизнес-процессов при разработке стратегии управления организацией</i>	54
15	Калымбетова Асель Атеповна <i>Стратегическое и тактическое управление: теоретические аспекты</i>	58
16	Камилова Карина Вельяновна <i>Актуальность использования решетки ГРИД для определения стиля руководства в менеджменте</i>	61
17	Караева Айсулу Бейректасовна, Ли Михаил Игоревич <i>Геймификация как эффективный метод управления сотрудниками</i>	64
18	Касымжанов Касымжан Эдуардулы <i>Организация и этапы персональных продаж</i>	67
19	Ким Наталья Эдуардовна <i>Влияние методологии Scrum и Kanban на управление проектами и персоналом</i>	70
20	Корнев Владимир Вячеславович <i>Твиты государственных служащих: обзор, классификация и проблемы</i>	75
21	Куралбаева Аксана Титовқызы <i>Суықтық және маңызы стратегиясының басқаруындағы адам ресурстары</i>	79

22	Маманова Бота, Ким Даниил, Хамраев Шамиль <i>Краткое руководство нахождения себя</i>	82
23	Молчанов Владимир Сергеевич <i>Маркетинг эмоций</i>	84
24	Мукажанов Кайдар Кайратович <i>Modern problems of retaining talented employees in the companies</i>	88
25	Мұхатаева Бану Каип-Рахманқызы <i>Новые маркетинговые инструменты в казахстанской индустрии гостеприимства</i>	92
26	Новичкова Валерия Александровна <i>Управление автотранспортной сферой на основе механизма ГЧП</i>	95
27	Нұрғалиев Әлімжан Нұрланұлы <i>Маркетинг на рынке сертификации</i>	99
28	Ordabekov Anuar <i>Economic efficient of cloud computing</i>	102
29	Өтебәлі Нұргүл Бекенқызы <i>Психология конкуренции</i>	105
30	Өтебәлі Нұргүл Бекенқызы <i>Исследование конкуренции рынка технологических оборудований на примере ТОО «КазТехПром-Сервис»</i>	107
31	Панасевич Татьяна Сергеевна <i>Особенности продвижения товаров на рынке b-2-b в Казахстане</i>	114
32	Рысбекова Айым Чингизқызы <i>Criteria for corporate culture</i>	117
33	Сариева Раушан Азирамановна <i>Теоретические основы развития рынка маркетинговых коммуникаций</i>	121
34	Сарыстанова Динара Әлжанқызы <i>Развитие системы управления качеством и обеспечение ее конкурентоспособности на примере гостиницы «Казахстан»</i>	124
35	Суртай Асель Ануарқызы <i>Исследование маркетинговой деятельности сети интернет школы «4WEB»</i>	130
36	Тулинова Виктория Викторовна <i>Перспективы развития черной металлургии на основе внедрения инновационных технологий производства высококачественного сырья</i>	135
37	Шакиева Юлиана <i>Организационные формы маркетинговых исследований</i>	139

СЕКЦИЯ 2

Белгісіздік жағдайындағы қаржы және бухгалтерлік есеп: мүмкіндіктер мен тәуекелдер Finances and accounting in conditions of uncertainty: opportunities and risks

Finance and accounting in conditions of uncertainty: opportunities and risks

1	Акдулеуов Торехан Онгарович <i>Местные бюджеты в развитии регионов</i>	141
2	Арыстан Айжан <i>Қазақстан Республикасында адами капиталды қаржыландырудың кейбір мәселелері</i>	145
3	Асканбаев Ганибет Ерболатович <i>Анализ формирования оптимального портфеля АО «ЕНПФ»</i>	148
4	Ахмадиев Серик Тыныбекович <i>Использование модели Блэка-Шоулза в расчете временной цены опциона</i>	151
5	Бақберген Жадра Жомартқызы <i>Инвестиционная привлекательность Казахстана</i>	156
6	Бимуратов Ерлан Айханұлы <i>Совершенствование управления собственным капиталом АО «Цеснабанк»</i>	158

7	Бирмагамбетова Юлия Талгатовна, Дудуева Марьям Мухтаровна <i>Инструменты и методы анализа финансовой отчетности</i>	162
8	Бирмагамбетова Юлия Талгатовна <i>Провизии банков</i>	167
9	Давыдова Валентина <i>Сущность финансовой стратегии компании</i>	170
10	Давыдова Валентина <i>Виды финансовых стратегий компаний</i>	174
11	Дарменов Азат Женисович <i>Аналитические системы стратегического управления в банковской сфере</i>	178
12	Дарменов Азат Женисович <i>Системы ERP (Enterprise Resource Planning) в банках</i>	182
13	Джумаканова Диана Мержановна <i>Мониторинг депозитного портфеля и его совершенствование</i>	185
14	Еденова Диана Сартаевна <i>Необходимость оценки стоимости компаний и анализ состояния казахстанского рынка оценки</i>	190
15	Есалиева Назия Даулетқызы <i>Методы анализа финансовой устойчивости предприятия</i>	194
16	Әпеш Ержан Сағатқанұлы <i>МСФО 9 – новый вызов для банковского сектора Казахстана</i>	197
17	Жаксагулова Гаухар Куанышевна <i>Безусловный базовый доход: проблематика введения безусловного базового дохода в Казахстане</i>	201
18	Жарылқаған Балауса Жасаралқызы, Қашаған Маржан Амангелдіқызы <i>Қазақстан Республикасының инвестициялық климаты</i>	203
19	Жұман Аяулым Елтанқызы, Мамырхан Жансая Абатқызы <i>Кәсіпорын басқару есебіндегі база белгілеудің кейбір әдістері</i>	207
20	Зикаева Гульбостан Гайратовна <i>Оценка финансовой устойчивости банка второго уровня (на примере АО «АТФБанк»)</i>	210
21	Коновалова Александра Анатольевна <i>Консолидированная финансовая отчетность</i>	214
22	Қадырбергенова Айгерім Әсетқызы <i>Организация системы риск-менеджмента в банке второго уровня</i>	218
23	Лунина Татьяна Юрьевна <i>Анализ текущего состояния и перспективы развития малого и среднего предпринимательства в Республике Казахстан</i>	220
24	Мусина Куралай Аскаровна, Бегембетова Айсулу Абайқызы <i>Финансовая отчетность - инструментарий оценки деятельности организации</i>	226
25	Нұрділда Мөлдір Мақсұтқызы, Әбілмәжін Диана Нұрғанатқызы <i>Белгісіздік және тәуекелділік жағдайында басқарушылық шешімдер қабылдау: басқару есебінің көзқарасы</i>	228
26	Садықов Сержан Балтабаевич <i>Базель III: проблемы внедрения в банковской системе Казахстана</i>	231
27	Сейткасимов Санжар Нұрланұлы <i>Анализ факторов, влияющих на инфляцию в РК</i>	234
28	Сейдахметова Клара Кажнахметовна <i>Эффективность деятельности банков второго уровня в Казахстане</i>	238
29	Сулейменова Назия Кенесарыевна <i>Анализ рынка страхования и перестрахования Республики Казахстан</i>	242
30	Сұртай Лязиза Мамытпекқызы <i>Формирование стратегии деятельности кредитной организации</i>	248
31	Тазетдинова Зифа Фуатовна <i>Анализ рисков влияющих на платежеспособность (на примере производственной компании)</i>	252

32	Таирова Мехрибанум Аманжановна <i>Выбор параметров для теста на адекватность резервов по аннуитетам страхования работника от несчастных случаев при исполнении им трудовых (служебных) обязанностей</i>	258
33	Талканбай Кәмілә Хабәдийқызы <i>Preconditions of development of financial management in the Republic of Kazakhstan and its main problems</i>	262
34	Темербекова Гаухар Жаныбековна <i>Внешний долг и особенности функционирования финансовой системы Республики Казахстан</i>	266
35	Туспекова Асия Бакытжановна <i>Пути финансового оздоровления и предотвращения банкротства предприятий</i>	270
36	Усманов Эмиль Фархатович <i>Формирование и оптимизация капитала компании в условиях неопределенности</i>	273
37	Фролова Марина Олеговна, Сулейменов Амирлан Сабитович <i>Совершенствование управления дебиторской задолженностью в РК</i>	276
38	Хан Анастасия Владимировна <i>Анализ внешних источников финансирования компании</i>	279
39	Хасен Айғаным Алибековна, Абдильдина Айжан Айдарқызы <i>Анализ финансового положения компании</i>	283
40	Хисамутдинова Дания, Ермак Полина <i>Налог на загрязнение природной среды</i>	286
41	Читилов Ридван Махмудович <i>Анализ основных экономических показателей ТОО «RIV UNION»</i>	291
42	Шаймардинова Данагүл Бауыржанқызы, Бужукова Айсулу Маратқызы <i>Қазақстанның банк секторындағы жұтылу мен қосылу мәселелері</i>	294

СЕКЦИЯ 3

Қызмет көрсету экономикасын дамыту: негізгі басымдықтары

Развитие сервисной экономики: ключевые приоритеты

Development of service economy: key priorities

1	Алқожаев Асет Асқатұлы <i>Развитие социального предпринимательства в индустриальном гостеприимстве</i>	297
2	Бағдатова Дария Асфандияровна <i>Основные тренды развития гостиничного бизнеса г. Алматы</i>	299
3	Ваничкина Татьяна Андреевна, Бодаубаева Гульмира Ахановна <i>Механизмы взаимодействия функционирования индустриально-логистических парков в сети транспортных коридоров</i>	303
4	Жусип Жансая Муратқызы <i>Современные тенденции развития кредитного рынка РК</i>	306
5	Ивлева Ольга Витальевна <i>Организация цепей поставок на предприятии</i>	310
6	Каламбаева Асель Бейсенбекқызы <i>Тенденции привлечения инвестиций в мире</i>	313
7	Касен-теги Нургуль Кадырбекқызы <i>Логистика управление знаниями на примере образовательных учреждений Республики Казахстан</i>	316
8	Манасова Айжан Эркиновна <i>Пути повышения конкурентоспособности логистических услуг транспортной компании</i>	320
9	Масимханова Назым Кажмуратовна <i>Индустриализация как фактор обеспечения конкурентоспособности экономики</i>	323
10	Махамбетов Мәди Саутұлы <i>Развитие логистических потоков в системе городского пассажирского транспорта мегаполисов Казахстана</i>	326

11	Ни Артур Александрович <i>Эффективные стратегии управления запасами</i>	329
12	Нукетаева Мадина Муратовна, Баймухамбетова Тамила Женисовна <i>Подходы к снижению логистических затрат в складской деятельности</i>	332
13	Нұрбаева Мөлдір Сақабайқызы <i>Особенности рынка труда как экономической категории</i>	334
14	Нұрбаева Мөлдір Сақабайқызы <i>Регулирование трудовых отношений: некоторые вопросы</i>	338
15	Соломина Вероника Николаевна <i>Перспективы развития молочного рынка в Казахстане</i>	343

СЕКЦИЯ 4

Мемлекет, саясат және құқық Государство, политика и право State, politics and law

1	Абдуллина Салтанат Ришатовна <i>О недостойных наследниках</i>	347
2	Абылкасымова Мадина Абылкасымовна <i>Трудовая деятельность иностранных граждан РК</i>	350
3	Агибаев Алишер Талгатулы <i>Предложения по присоединению и ратификации Республикой Казахстан конвенции ООН о договорах международной купли-продажи товаров 1980 г.</i>	352
4	Айгараев Султан Арманұлы <i>Прокурорский надзор за соблюдением прав и свобод человека и гражданина, интересов юридических лиц и государства</i>	354
5	Айтканов Алибек Жанатович <i>Становление органов прокуратуры в Казахстане</i>	356
6	Акенов Темирлан Серикович <i>Вызовы и угрозы безопасности стран Центральной Азии на современном этапе</i>	358
7	Алдасүгір Мыңжан Біржанұлы <i>Мемлекеттің мәдени-экономикалық даму бағыттарының бірі – интеллектуалдық меншік құқығын қорғау</i>	360
8	Алмат Гульдария Ерикқызы <i>Сотрудничество Казахстана и ОБСЕ в вопросах противодействия незаконной миграции (инициативы Казахстана)</i>	363
9	Амин Инкар Хан <i>Экономическая структура Республики Казахстан</i>	365
10	Апсенбетова Сабина Сабитовна <i>Проблемы социальной политики Казахстана и пути их решения</i>	367
11	Akhan Diana Esetkyzy <i>Eurasian Economic Union: expectations and reality</i>	369
12	Ахметова Лаура Шеризатовна <i>Особенности разработки социальных PR проектов</i>	371
13	Berdesh Assel Muratovna <i>Fight against HIV in Kazakhstan</i>	373
14	Бовшис Кристина Валерьевна <i>Служба связей с общественностью и ее влияние на деятельность организации</i>	375
15	Васихан Жанторе Жасуланұлы <i>региональные отношения Казахстана и Китая</i>	377
16	Гапченко Борис Владимирович <i>Уголовная ответственность за акт терроризма</i>	379
17	Георгиади Селина Эдуардовна <i>Имидж коммерческой организации</i>	381

18	Гоношилова Ксения Артуровна <i>Имидж в PR-деятельности: важность внутреннего имиджа в компании</i>	383
19	Дамирова Ж.С. <i>Религиозные особенности Казахстана</i>	385
20	Дінмұхамед Сұнқар <i>Расследование уголовных дел, связанных с незаконным оборотом наркотических средств</i>	387
21	Есеншораева Алина Муратовна <i>Развития транспортной системы Республики Казахстан</i>	390
22	Жагипарова Алена Бердиевна <i>Основы сегментирования</i>	392
23	Жакежанов Руслан Уланович <i>Ценность защиты гражданских прав в современной системе права</i>	394
24	Жандосов Торехан Мухитулы <i>Налоговое регулирование в Республике Казахстан</i>	396
25	Жантелуов Абай <i>Проблема утилизации, переработки отходов и способы ее решения</i>	398
26	Zeinullina Zhansaya Azamatovna <i>Outlook towards the confines and prospects of the grain transportation and it`s crucial expressed concern in the development</i>	400
27	Ивнева Анна Сергеевна <i>Влияние ДАИШ на страны Центральной Азии</i>	402
28	Избасарова Ситора Асфандияровна <i>Актуальность использования и применения различных PR-технологий в проектной деятельности компании</i>	404
29	Имрамзиева Зарина Ялкуновна <i>Современное состояние социально-экономического развития регионов Республики Казахстан</i>	406
30	Кабыкен Айшолпан Маликовна <i>Стороны: понятия, процессуальные права и обязанности</i>	408
31	Каиырханова Айгерим Сериковна <i>Региональные тенденции развития делового туризма в Казахстане</i>	410
32	Кайрат Диара Кайраткызы <i>Инвестиционная политика Казахстана</i>	412
33	Кайырбек Нурлан Кайырбекулы <i>Дискреционные полномочия прокурора в новом уголовно-процессуальном законе</i>	414
34	Капарова Асель Кеменгеркызы <i>PR в антикризисных коммуникациях</i>	416
35	Капесова Айгерим Канатовна <i>Вклад научно-производственного предприятия «Интеррин» в развитие взрывного дела в Республике Казахстан</i>	418
36	Керимбаева Камила <i>Адвокат в гражданском процессе, его процессуальное положение</i>	420
37	Куланбаева Шахизада Армановна <i>Реализация государственной молодежной политики города Алматы: анализ некоторых статических данных</i>	422
38	Ли Виктория Болиньевна <i>Средства массовой информации и связь с общественностью</i>	424
39	Макина Асем Акпанкызы <i>Влияние системы PR на успешную деятельность компании</i>	426
40	Мамаева Айгерим Ермековна <i>Новшества института саморегулирования в РК</i>	428
41	Миняйлов Максим Владимирович <i>Банковский счет и безналичные переводы</i>	431

42	Мукеев Султан Айдынулы <i>Экономический пояс Шелкового Пути: риски для государств Центральной Азии</i>	433
	Немцова А.	
43	<i>Новые проекты в Caspian University, взгляд на новые модели обучения: проблемы и перспективы</i>	435
44	Нургалиева Айгерим Муратовна <i>Инструменты PR в формировании имиджа организации</i>	437
45	Олжабаев Дастан Ерикович <i>Особенности PR-технологий в коммерческой сфере</i>	439
46	Orazbekov Khantemir Zhasulanuly <i>One way and one belt</i>	441
47	Оспанов Аят <i>Уголовная ответственность за взяточничество: вопросы квалификации и наказания</i>	443
48	Розуева Мадина Бахтияровна <i>Взаимосвязь между ростом миграции и экономической активности города Алматы</i>	445
49	Рысбекова Айымбиби Тореханқызы <i>Потенциальные угрозы региональной стабильности Казахстана</i>	447
50	Сәкен Гүлгүл Саміғоллақызы <i>Современное состояние трубопроводной инфраструктуры Республики Казахстан</i>	449
51	Самбет Алишер Қайсарұлы <i>Ответственность – основополагающая категория договорных отношений</i>	452
52	Судейменова Сауле Серикбайқызы <i>Воздействие PR на имидж страховой компании</i>	455
53	Таиров Амирлан Ерланович <i>Факторы, влияющие на подростковую преступность в Алматы</i>	457
54	Татишева Малика Бауржановна <i>Денежная система Республики Казахстан</i>	459
55	Токушева Алима Канатовна <i>Гражданско-правовой договор в механизме регулирования товарно-денежных отношений</i>	461
56	Тубыш Нариман Казизович <i>Сертификация как механизм улучшения качества продукции</i>	463
57	Турдиева Зухра Курвановна <i>Правовой режим имущества супругов</i>	465
58	Утембаева Алтынай Акимбайқызы <i>Организация и проведение выставок и ярмарок в деятельности по связям с общественностью в производственных структурах</i>	467
59	Фролова Марина Олеговна <i>Совершенствование механизмов корпоративной деятельности и управления холдингами в Казахстане</i>	469
60	Khissameddinov Eldar Timurovich <i>The nature and specificity of contemporary integration processes in the world</i>	471
61	Холоша Наталья Игоревна <i>SMM в деятельности связей с общественностью</i>	473
62	Черепанова Екатерина Владимировна, Шустова Дарья Андреевна <i>Факторы, влияющие на радикализацию и экстремизацию в Казахстане</i>	475

СЕКЦИЯ 5

Жаратылыстану және гуманитарлық ғылымдардың өзекті мәселелері Актуальные вопросы естественных и гуманитарных наук Topical issues of natural sciences and humanities

1	Ametova Aiman Bekovna <i>Kazakhstan on the path to sustainable development</i>	477
2	Ахмадиева Баян Айтжанқызы <i>Актуальность смежных прав в музыкальной индустрии</i>	480
3	Достанбаев Саги Талгатулы, Ташенов Аслан Магаунияұлы <i>Жетімдер тағдыры</i>	482
4	Жамалбек Анар Болатқызы <i>Кастийский регион как арена геополитических интересов США и КНР: обзор исследовательских проблем</i>	484
5	Зайнилова Индира <i>Музеи Узбекистана как центр мирового туризма</i>	487
6	Италиева Айжан Айтқалиқызы <i>Бисенов Бактығали – врач, патриот, член партии «Алаш» (1889-1937)</i>	490
7	Қалиева Гүлжайна <i>Государственные символы Республики Казахстан (XX-XI вв.)</i>	493
8	Мурзағалиев Данияр <i>«Обыкновенный фашизм»: история и современность (статья-рецензия на документальный фильм М.Ромма)</i>	497
9	Түсіпбек Сағындық Бейімбетұлы <i>AR технологиясының мобильді қосымшалар құрудағы мүмкіндігі</i>	500
10	Сарманбай Шерхан Ержанұлы <i>Виды интеллекта и их влияние на жизнь человека</i>	504

СЕКЦИЯ 6-7

Кәсіпкерлік және технологияны коммерцияландыру / Кәсіпкерлікті дамытуда инновациялардың рөлі Предпринимательство и коммерциализация технологии / Роль инноваций в развитии предпринимательства Entrepreneurship and technology commercialization / The role of innovation in entrepreneurship

1	Иманғалиев Эрик <i>Проблема ливневых каналов открытого типа и способ его решения с применением вторичного сырья</i>	506
2	Кемпрек Ерболат Бауыржанұлы <i>Финансовое обеспечение человеческого капитала</i>	508
3	Кемпрек Ерболат Бауыржанұлы <i>Человеческий капитал, оценка и параметры</i>	510
4	Логунова Александра Евгеньевна <i>The use of project management for development of entrepreneurship</i>	513
5	Шпильков Николай Владиславович <i>Оценка инновационной активности компании</i>	515

MODERN PROBLEMS OF RETAINING TALENTED EMPLOYEES IN THE COMPANIES

Мукажанов К.К.

*Алматы Менеджмент Университет, «Менеджмент и маркетинг», 3-курс, г. Алматы
Научный руководитель: Исмухамбетова З.Н., MBA*

In the business sphere and big companies is really important to keep and work together with talented workers. But often companies ignore skills and talent abilities of the employees. Some business spheres like banking system and consulting companies are doing their job with the high quality but employees might not use their talented skills. Modern companies start changing their strategy of recruiting process by hiring talented and educated candidates. In my personal opinion when company staff consist of high experienced and talented workers the final output and result of working process will be more efficient. All employees are interested in initiates of career goals. If employee doesn't confident about his future career and performance in the company – he might find different job. The relationships between employees and CEO are important. If company's directors would be attentive to details of employee's interest, and eventually give them more responsible job – employees would be more satisfied and interested in their job. When people are motivated and believe in the best meaning of their job, they will work with high level of quality and make a good feedback. When employees are satisfied with their job, they will want to come back to work every day. Working conditions are also important for employee's expectations. The opportunities go abroad for a business trips, benefits from work activity, chances to visit special business trainings, flexible schedule for vacations are motivating factors for workers. Good management system and right company culture can inspire employees. The board of directors should give more freedom in the working process of employees if they want to retain their workers. Then employees could increase their productivity by using more resources from their experience. When you doing something that you like, and something that you successful in, the process might become a hobby. While talented employees will satisfy with their job and work conditions they could became a part of the company for a long-term. Employees with high professional skills could improve and innovate working process with brand new ideas. Team of high educated, talented and professional employees might implement new strategy for company's goals. The participation of active and talented employees will improve corporative culture, company strategy and focus for the future development. In my view in our day's companies should create value in the company's culture to keep their most professional and talented workers. The employees should realize that they can't find the same value of chain in different companies. If employees would realize that they making this world much better by working in this organization, they will feel necessary importance of their characters in the company's corporative culture. With this reason all workers will use more resources to make their job in the high quality. This factor will motivate employees to become more active and responsible in daily job. They won't be worried about safe work conditions and search different opportunities to build career in another company. The motivators factors will keep interest on the future career performance in one company. In addition to achieve this career performance, employees would improve their working process with a new techniques and methods. Due to new challenges employees will adapt to working changes and improve their working style. Also if company's directors would give more perspectives in job to workers, employees start to trust relationships between them. After the opportunities to get more responsible work and gain new experience, employees would have a reasons to make this connection with directors stronger. Employees would know that their work means something for company's directors, and directors are attentive to the details of their working process. The next point is to improve relationships with talented employee is «delegation and supervision» [1, p 13]. If employee have a high professional skills and he's doing job with high performance is the reason to get a chance to try his abilities in more responsible work from CEO. The delegation process would be useful for both sides: CEO and employee. For talented employee it would be great opportunity to prove for CEO his efficiency and productivity and for CEO it means less work. In this working environment employee might feel himself more confident than he felt before. The delegation is learning process and at the same time is continuous improvement. All employees could become more active in purpose to get opportunity learning new skills from company's directors. In general workers provide only 50-60% of their productive in the daily job. These research means that in some companies are involved only the half the capacity of workers. And in efficient company working staff using more and more potential resources in order to achieve common organization's goals. In my opinion the mission of CEO is to motivate and develop the professional growth of employees. Eventually in companies is increasing only the value of human resources. Company's directors often tend to underestimate or ignore the true abilities of their employees. But the only way to see the true potential of employees is to giving them different job or mission that exceeds anything that they have done before. The important steps in this delegate process are giving freedom to employees in the working process, allowing them to making mistakes and draw conclusions. When company's directors start uses and trust to the true potential and talented capabilities of their employees, the efficiency from company's productivity reach the highest quality. Also for companies is important to keep talented and professional employees for improving their corporate competitiveness. For a long-term corporate strategy high-skilled and talented employee could take position in making future decisions. Companies could provide opportunities to improve professional skills by visiting special courses and business trainings. Also one of the important benefit from company's service would be company car for each active and talented employee for their productive work in one

month. All these factors will motivate every employee to stay and work at the only one organization, develop with the company, making this company better, improving the strategy.

In our days the general process of learning and human interaction with the environment has changed. The world's development of technology is also useful for company's structure. Right now the modern machines are starting replacing people in manufacturing process. Today a lot of office programs are using special business tools for daily job. The efficiency of organizations depends on productivity of an employees. The future performance of employee's career will depend on quality of their job. There are many ways to become more successful in the job. In my opinion most common principles that employees are using to improve their professional knowledge are: business trainings that companies could provide in their service, learning courses of new languages to become more competitive in the market, and improving IT skills. New ways of learning had become much easier due to modern technologies and internet sources. Some of working conditions are also important for the future employee's career and development. The benefits from the company's service are motivating employees to be more competitive to each other, what means that all employees will improving true potential and professional abilities. Due to internet sources people can save enough time in the daily process. With a modern media environment employee might reach a new level of communications in the working sphere, for example direct connection between departments from different countries during conferences. For every employee it's also important to realize that learning and improvement process is continuing for years. In successful companies employees understand that every day they need to increase their productivity by using more resources, they realize how important to improve their professionals skills during the year. Because if you can't finish your job well – then someone else will do it for you. It's similar to professional abilities: if candidate for a working place in prestige company doesn't have enough professional skills same as his rival – then company probably will hire that candidate with a more abilities and professional skills for this job. In our days information become important resource, people are used to always making research of information. With new technologies as smartphones and modern laptops people can make their job easier and more comfortable. The online payment systems that companies are usually using to make transactions for different operations are essential for business deals in modern days. If employee would be high educated (know a lot of knowledge, science, practical principles of solving cases) and had enough professional skills (have necessary skills for using program software), he will have great opportunity to build career in prestige company. Knowledge of office program software is also increasing chances for employees to implement true potential and find their place in the company. The internet sources make process of learning new material more attractive what makes studying easier for remembering main details. For example, for employees who spent most part of their time in the work and at the same time they are planning to learn new languages it would much easier to start tutorials in YouTube than spent money and time for expensive courses. Today in the age of technology it's only a question of interest about using such important internet resources for goods and learning knowledge. But not everyone using this opportunity today. «More than seven in 10 employed people are now active social networkers as Social Networking has become the Number One use of the internet. There are more than two billion social connections generating more than three billion expressions per day. Overall, we know that 94% of people use social networking to learn, 78% to share knowledge and 49% to access needed expertise. The effect? The human condition is being radically amplified.» [2]. Inside of organizational culture one of the best methods that employers are using to develop their employee's future performance is mentoring and mentee. «Mentoring or at minimum connecting with a variety of people in all industries and age groups has never been more important» [3]. Mentor transfers specific knowledge and experience to mentee (as young employee). The process of mentoring includes parts from human resources of organizations and employee's behavior. «Mentoring helps employees acquire necessary knowledge, skills, and expertise is essential for any organization. Mentoring is an effective approach to organize, create, capture, and distribute knowledge. It supports short- and longer-term situational as well as topical learning between individuals and groups.» [4]. Mentoring helps employees accept all challenges that they meeting with in the working process. The role of mentor is unique and important in the company, mentors are doing responsible job by coaching an employees. Find a mentor for unexperienced employee is the best way to teach him the principles of the work and learn corporate culture in the short-period of time. Employees would be motivated work with the mentor due to right behavior methods. In general mentors has more experience and knowledge than mentee, mentors know the right way and strategy of achieving the goals, and they will help to mentee reach same level of knowledge and succeed in their daily job. In my opinion this type of communications and developing professional experience inside of company would be more comfortable for employees. Moreover, employee would be satisfied with the learning process, and more motivated to gain professional knowledge, due to example of mentor who has already succeed in the organization. Mentor might inspire employees in the learning process by his practical experience in the company.

The future development of company depends on productivity of employees and strategy for next generation of leaders. With the years main conditions on the business market are changing. The corporative strategy that was useful for last years won't reach high levels of company's productivity same as first output. For successful development and future performance of company, employees should use more resources to improve the quality of their daily job. Company's directors should identify employees who have more professional abilities inside of company. The right management of the company should define all resources and true potential of employees that company have for the long-term. The human resource management is important for all stages of company's activities. Today a lot of managers might lose their career because of mistakes in the planning process. The decisions that employees make every day determines the future direction of the company. The process of making right decisions depends on the professional skills of employee. If employee don't have right abilities and nature potential to doing his job with high quality, then

company's directors have to find more professional employee for this job. The process of identifying talents inside a company could increase the productivity from all departments, and save much time during working process for employees. The modern management process includes some parts from military strategy. The literature work of Niccolo Machiavelli "The Prince" contains the right principles of controlling huge governance without any lossless in a long-term [5]. Even in times of Renaissance politics understood main importance of management process and right strategy. Niccolo Machiavelli written wonderful book about the emperor's decisions, and how they will affect in the future. This book became the Machiavelli's legacy for the next generations. In chapter #10 Machiavelli defines a developed and successful kingdom or principalities, as a kingdom that could defending itself independently. The meaning of this chapter is that king have enough people in an army with a lot of skills and natural abilities, that makes the army stronger. The kings is trust to abilities of his warriors. Due to the clear strategy and the ability to identify the right skills of people, the kingdom (or principalities) could raise an army of the required sizes and withstand the battle with any enemy. Machiavelli also recommended for all kings to pay attention to their subordinates, to work with them on their weaknesses, discuss and improve the kingdom's strategy. The ending of chapter#10 summarizes conclusion: if the king will strengthen his kingdom, and carefully take care of citizens, so then the neighborhoods won't attack their state. The same conditions of «surviving» exist in the business market in modern days where we can compare business companies in the competitive marker same as «kingdoms at the battlefields». Today the main steps that company's managers should follow to build strong company's culture and good relationships with employees are focused on the employee's true potential, and their abilities. Modern conditions of the business market require companies to select talented employees right now. The Japan's model of company's structure has some difference from other cultures. One of the most successful way to build strong relationship with employees is use *Participatory management model* (or harmony method). [6, p 61]. The Japan's manufacturing process is one of the most successful in the whole world. A lot of people are interested in Japan's economy. The «Mission of business» book was written by founder of «Matsushita Electric» (or in our days the company called Panasonic). Konosuke Matsushita explain the main principles of right management process and steps to build successful company, by giving examples of his own business organization. The most correct word to describe the relationship inside and organization culture of Japanese organizations - is harmony. This method means that CEO or top managers should ask for advice from subordinates, employees, and not just dictate to them what they need to do. The best way to reach harmony in organization's relationships is daily communications, from top levels of management to lower levels. When the top and low levels of management don't have conflicts and some missing parts of information so then company reach "collective wisdom". Harmony and collective wisdom creates inside of company an atmosphere where employees are open for productive exchange of ideas and observations. When employees are feeling comfortable and safe they won't be afraid using their natural abilities and talents in the working process. Moreover, when employees satisfied with working conditions and feeling harmony they won't make wrong decisions. Due to harmony the possibility of misunderstanding tends to zero. Harmony means trust in relationships between CEO and employees. In Japan's business especially important business sellers, they are representing a valuable experience of communication with customers. To make successful deal the head of the company should explain to seller how is important his opinion. Matsushita built the system and hierarchy so that each seller could apply directly to the higher authorities with the idea or proposal. Then the system acquires harmony. As the result of right management policy and trust the sales and output of «Matsushita Electric» was highly increased. Employees were developing their talents and abilities with a purpose to become more effective and successful in their job. «Matsushita Electric» gives us great example when employees were motivated to become more talented by harmony relationship with co-workers and Participatory management model. Also Matsushita teaches importance of Positive model of management, where the main principle is to focus only on positive elements of organization. Most of employees has negative elements and weaknesses, but CEO must apply to the strengths and talents of company's employees, which characteristics each employee are also have. Then communication inside of company will be based on the level: your strengths = strengths of another. Head of company should search only the best characteristics in every person and refer to talents and natural abilities. Due to Change Management theory any organization might use Lewin's Model of change, which one include the three main steps of identifying issues and conflicts in organizations. These three main steps are: 1) Unfreezing, 2) Movement and 3) Refreezing. All three steps are important for change process in the companies. Any of these steps are run the necessary organizational development process in the long-term. So if the upper management level of company will use the Lewin's model of change for developing organizational structure the HR department or any of managers might identify new talented employees in the workplace. With the first step of «Unfreezing» managers might create special working conditions for identifying hidden talent skills of employee. Then with the second step «Movement» managers of departments could set a program of change in the working process of this employee in the purpose for using more natural and talent resources. And finally with the third step «Refreezing» employee would get used for planned change process and then feel absolutely comfortable with working conditions, this employee will use more natural resources in routine work process and develop the future of the company.

References:

1. Brian Tracy. Chapter 1: «Develop Your Most Valuable Resource», « Delegation & supervision», page 13: Chapter 1. MSK: «МИФ», 2014.
2. Hebner, Scott. «Three Ways Social Networking Leads To The Better Business», ForbesBrandVoice, 27 Jan. 2014. <http://www.forbes.com/sites/ibm/2014/01/27/three-ways-social-networking-leads-to-better-business/#78dfa536a846>
3. Ryckman, Pamela. «How to be a great mentor», Forbes, 17 May 2013. <http://www.forbes.com/sites/jacquelynsmith/2013/05/17/how-to-become-a-great-mentor/#7b4e28cf449e>
4. Chronus Mentoring organization, Text #5: Knowledge transfer. <http://chronus.com/how-to-use-mentoring-in-your-workplace>
5. Niccolò di Bernardo dei Machiavelli, 1532. Chapter X: «How to judge the strength of principalities», «The Prince», page 56: Chapter X. MSK: «АСТ», 2015.
6. Konosuke Matsushita, 1984. Chapter 2: «Collective Wisdom», «Mission of Business», page 51: Chapter 2, Article 2: «Communications in the different levels». MSK: «АЛПИНА ПАБЛИШЕР», 2014.