

УО «Алматы Менеджмент Университет»



ALMA
ALMATY MANAGEMENT
UNIVERSITY

УПРАВЛЯТЬ СОБОЙ – УПРАВЛЯТЬ БИЗНЕСОМ – УПРАВЛЯТЬ ВРЕМЕНЕМ

Сборник статей магистрантов
Магистранттарының мақалаларының жинағы
Collection of articles by Master Program students

Выпуск 6

Алматы, 2016

УО «Алматы Менеджмент Университет»

УПРАВЛЯТЬ СОБОЙ – УПРАВЛЯТЬ БИЗНЕСОМ – УПРАВЛЯТЬ ВРЕМЕНЕМ

Сборник статей магистрантов

Магистранттарының мақалаларының жинағы

Collection of articles by Master Program students

Выпуск 6

Алматы, 2016

УДК 005
ББК 65.290-2
У67

Редакционная коллегия

Исахова П.Б. - д.э.н.; профессор, заведующая кафедрой «Финансы, учет и аудит»

Никифорова Н.В. - д.э.н.; профессор кафедры «Менеджмент, предпринимательство и маркетинг»

Залученова О.М. - к.э.н.; заведующая кафедрой «Менеджмент, предпринимательство и маркетинг»

Габдулина А.С. - д.э.н.; заведующая кафедрой «Логистика и РДГБ»

Жанжигитова Г.А. – и.о. зам. декана по послевузовскому и дополнительному образованию

Шакирова С.М. – к. филос. н., директор Управления по науке

Управлять собой - управлять бизнесом - управлять временем: Сборник статей слушателей магистерских программ. Выпуск 6. – Алматы: Алматы Менеджмент Университет, 2016 – 116 с.

ISBN: 978-601-278-813-6

Все статьи прошли проверку в системе Антиплагиат.ру (уникальность текста не ниже 75%).

ISBN: 978-601-278-813-6

Содержание

<i>№</i>	<i>Автор</i>	<i>Название статьи</i>	<i>Научный руководитель</i>	<i>Стр.</i>
1	<i>Алиева Л. С.</i>	Финансовая модель предприятия	Косолапов Г.В., к.э.н., доцент	5
2	<i>Ахмуллаев Н.И.</i>	Управление проектами в условиях неопределенности и риска	Никифорова Н.В., д.э.н., профессор	9
3	<i>Бердалиева Ж.М.</i>	Глобализация международных финансовых рынков и ее влияние на экономику Казахстана	Исахова П.Б., д.э.н., профессор	14
4	<i>Жалғас Л.Т.</i>	Разработка и внедрение систем управления проектами на предприятии	Залученова О. М., к.э.н., доцент	16
5	<i>Кайбалдиева Л.Б.</i>	Особенности и механизмы управления экологическими проектами в Казахстане	Масакова С.С., к.э.н., доцент	19
6	<i>Каримжан Е.Б.</i>	Разработка и совершенствование электронного маркетинга на предприятии	Давлетова М.Т., к.э.н., доцент	23
7	<i>Крылова Д.С.</i>	Стратегический подход к финансовому пролированию в коммерческой организации	Чивазова А.З., к.э.н., доцент	26
8	<i>Кузенбаева М.Д.</i>	Теоретические оспекты выбора модели управления запасами в логистических процессах компании	Бодаубаева Г.А., к.э.н., доцент	30
9	<i>Маженов Р.К.</i>	Особенности становление и развития проектного управления в Казахстане	Исентаева Г.К., к.э.н., доцент	33
10	<i>Нургалиева Б.С.</i>	Развитие интернет - маркетинга: оценка перспектив и рисков компании	Закирова А.Т., к.э.н., доцент	38
11	<i>Умерзакова Д.К.</i>	Система управления рисками в логистике закупок	Ахмеджанова А.Х., к.э.н., доцент	41
12	<i>Юсупов У.Н.</i>	Методы эффективного управления изменения в организации	Залученова О. М., к.э.н., доцент	47
13	<i>Abileva A.</i>	Problems of project implentation managment	S. Masakova	49
14	<i>Azhibayeva K.A</i>	The WTO vs. the Customs Union	Davar Arash	52
15	<i>Baltabayeva R.</i>	Organization promotional activities of Mitsubishi Motors Company in Kazakhstan market for the period 2014-2015	Davar Arash	57
16	<i>Diaz A.</i>	Advances and challenges in Research Management in Higher Education. The case of Kazakhstan	S. Masakova	61
17	<i>Dyussenova A.Z.</i>	The role of decision making in the success of business	G. Isentayeva, Davar Arad	64

18	<i>Goncharova I.Yu.</i>	Kazakhstani system of financial management: essentials for change	O. Zaluchyonova, A. Salimbayeva	67
19	<i>Goncharova I.Yu.</i>	Crisis financial management: Ways to survive	O. Zaluchyonova, A. Salimbayeva	70
20	<i>Kim A.</i>	Company's financial growth development strategy	A. Chivazova	73
21	<i>Kopbayeva L.</i>	Analysis and evaluation of the financial position of an economic entity	A. Karshalova	77
22	<i>Kozybagarov A.</i>	The rationale for the development of public-private partnership in the tourism sector		82
23	<i>Kunayeva A.</i>	Value-added tax and sales tax, their difference, pros and cons of the Replacement of one tax by another	Zh. Elubaeva	85
24	<i>Nazyrov R.</i>	Marketing in fashion retail. Start your own business using marketing strategy	O. Zaluchyonova K. Abdykhalykov	88
25	<i>Nurtazina M.</i>	Theoretical aspects of economic entities' sustainability analysis	A. Karshalova	95
26	<i>Otarbayeva A.</i>	Financial analyses of JSC "IC "Kommesk-Omir"	A. Karshalova	98
27	<i>Rakhimberdinova A.</i>	The Essence of Innovation Management	Davar Arad	102
28	<i>Sharshankulova Z.</i>	Talent Management: Main Recourse of Organizational Performance	O. Zaluchyonova	105
29	<i>Uvaliyeva D.</i>	Organizational Life-cycle	Davar Arad	109
30	<i>Zhanzakova Aigul</i>	Life-cycle in Innovative projects	O. Zaluchyonova, Davar Arad	112

Методы эффективного управления изменениями в организации

Эффективное управление изменениями в компании – основополагающий фактор успеха. Ведь бизнес подобен современному обществу, а отдельно взятая компания – части общества – человеку. Поэтому если организация неподвижна, неспособна к своевременным изменениям, она рискует сильно сдать свои позиции на рынке или вовсе исчезнуть. Также, как и человек, который не учится чему-то новому и не совершенствуется, теряет свою цену на рынке труда, рискуя своим трудоустройством. Рынок не стоит на месте, все вокруг претерпевает изменения. [1]

Жизнедеятельность любой организации, так или иначе, связана с рисками, которые являются одновременно проблемой, если их не учитывать, и конкурентным преимуществом, если предпринять своевременные меры. Факторов, влияющих на уровень риска в организации множество: начиная от привычек отдельно взятых работников, организационной структуры и корпоративной культуры самой организации, заканчивая внешней средой и экономикой государства. Как мы видим, на фоне сложившейся кризисной обстановки в мировой экономике, глобальные изменения напрямую влияют на все объекты предпринимательства. Темпы и уровень глобализации делают процессы прогнозирования и успешного внедрения изменения еще более сложными, требующими от руководителя более глубокого анализа. Поэтому, нынешний предприниматель, как никогда раньше, должен повышать свою квалификацию и инвестировать в свое образование, чтобы предвидеть «айсберг» до столкновения с ним. Но, тем не менее, в предпринимательской деятельности, определенная доля риска присутствует всегда.

Казахстанские менеджеры, дабы конкурировать с зарубежными оппонентами, все чаще прибегают к внедрению различных инноваций. Государственная поддержка инновационных проектов и внедрений набирает обороты с каждым годом, и мы все ближе к полному переходу на западные методы управления. Как бы это парадоксально ни звучало, но методы, применяемые в Азии, довольно непросто приживаются в Казахстане, зачастую мы берем пример со стран Европы и США. Данный факт можно объяснить, прежде всего, тем, что Республика Казахстан является многонациональной страной, каждый из народов которой имеет свои ценности и традиции, проявляющиеся, в том числе и в бизнесе. Поэтому универсальность американского стиля управления, с которого и было положено начало западного менеджмента, является основой смешанного, казахстанского менеджмента.

Есть целый ряд западных ученых, которые занимаются изучением управления изменениями в организациях. В их числе гуру менеджмента Ицхак Калдерон Адизес, главный эксперт в деле управления переменами Джон Коттер, всемирно известный коуч в сфере тайм-менеджмента и эффективности Кит Ферраци и др. Опыт вышеперечисленных исследователей и ученых в сфере изучения организационных, стратегических изменений и разработки реализации управленческих решений составляет десятки лет и подкреплен практикой. Большинство из трудов данных ученых сводятся к одному небольшому, но емкому выводу: «Организация не может измениться, если ее члены не изменят привычек». Действительно, как бы мы ни старались внести что-то новое в повседневность, как бы полезно и эффективно ни было нововведение, очень сложно менять привычный порядок работы системы без работы над привычками [2].

Опираясь на изученный нами материал по исследованиям в сфере управления изменениями, мы приводим несколько важных рекомендаций для современных руководителей о том, как наиболее эффективно взаимодействовать с сотрудниками при внедрении организационных изменений.

Руководитель должен начать с себя:

Бывает так, что руководитель, решивший внести ряд изменений в деятельность организации, зачастую сам оказывается не готовым к переменам. Он не созрел до этого шага и поэтому подчиненные, чувствуя неуверенность руководителя, не могут довериться ему в полной мере. Из этого следует, что менеджеру необходимо в первую очередь начать изменение с себя, стать этой переменной в компании, тем самым став примером для окружающих. Нельзя заставить человека измениться, можно лишь помочь ему захотеть этого. Руководитель должен сам четко следовать «новым правилам» и представить подчиненным их эффективность, представить основные преимущества, убедить в необходимости изменения на данном этапе развития компании при нынешнем состоянии рынка.

Выявление единомышленников и сопротивления:

Безусловно, место старых привычек должны занять новые, поэтому нужно поговорить с кол-

легами по поводу совершенствования рабочего процесса. Возможно, что взгляды руководителя и сотрудников будут схожими или хотя бы будут иметь точки соприкосновения, начав с которых руководитель сможет плавно переходить к следующим этапам изменения. В любом случае, среди сотрудников появятся те, кто сопротивляется изменению устоявшегося порядка, но собрав единомышленников в одну группу, будет куда проще «подтолкнуть» оставшуюся часть к переменам. Для компании очень ценно как можно раньше выявить тех, кто с готовностью принял перемены, и «подключить» их к менее продвинутому сотрудникам (это будет куда эффективнее, нежели позвать эксперта со стороны). В ходе данного процесса, менеджер может попутно подсчитать возможную отдачу от усилий, направленных сотрудником, - она зависит от влиятельности последнего в коллективе, выяснить является ли этот сотрудник неформальным лидером в своей группе [3].

«Закрепление»:

Этап внедрения нововведения является важным в процессе управления изменениями, но еще не обеспечивает успешности работы механизма с новыми «шестеренками». основополагающим элементом служит закрепление, «замораживание» изменения, которое должно обеспечиваться путем постоянной сверки с заданным курсом – саморефлексией. Обязательным условием является так же получение обратной связи от подчиненных, которая поможет сформировать общую картину сложившейся ситуации и скорректировать, при необходимости, дальнейшие действия руководителя.

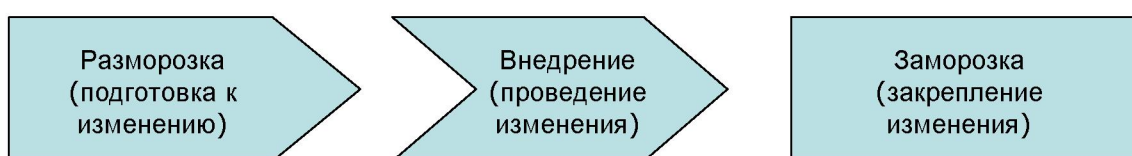


Рисунок 1. Фазы процесса управления изменениями

Делим цель на промежуточные этапы:

Немаловажным моментом в закреплении чего-то нового является переход от мыслей и эмоций к действиям, пропаганда чего-то, без каких-либо внешних проявлений неэффективна. Поэтому необходимо стараться отмечать все, даже самые небольшие шаги к переменам. Менеджеру будет целесообразно составить стратегию внедрения изменения, которая будет иметь несколько промежуточных этапов. То есть разбить большую цель на несколько маленьких, тем самым сделав переход от «старого» к «новому» более плавным. Разделение цели на промежуточные этапы также позволит отметить достижение каждого из этапов с коллегами, что укрепит корпоративный дух и будет стимулировать к дальнейшему движению. Промежуточные этапы можно рассмотреть на примере человека, который страдает излишним весом и задумывается о тренировках и спортивной диете, сне и всем что связано с ведением здорового образа жизни. Крайне сложно, зачастую даже невозможно изменить кардинально сразу все аспекты его жизни. Необходимо начать с малого – ежедневно и на постоянной основе выполнять простой ряд физических упражнений, который поначалу будет занимать 15-20 минут в день. То же самое с питанием – заменить что-то одно в рационе, со сном – просыпаться каждый день на 5-10 минут раньше. Это не должно быть большим стрессом, а должно приносить самоудовлетворение. Промежуточным этапом можно отметить каждые 2-3 килограмма сброшенного веса или набора дополнительной мышечной массы, которые человек может отпраздновать покупкой новой вещи или, например, поездкой с родными на природу и тому подобное. Так же и в организации: людям необходимо определенное время для того, чтобы привыкнуть и постепенно овладевать важными в новой среде навыками [4].

Меняться всегда трудно, особенно если мы имеем дело с устоявшейся в течение многих лет системой. Поэтому, менеджеры зачастую становятся наставниками, которые помогают подчиненным быть в тренде и привыкнуть к постоянным изменениям вокруг. Изменений не нужно бояться, ими можно управлять, просто направляя энергию в нужное русло, подпитывая каждый новый шаг к цели небольшими, но очень важными, поощрениями.

Источники:

1. Шермет М.А. Управление изменениями: учеб. пособие. – М.: Изд-во «Дело» АНХ, 2010.
2. Harvard Business Review – November 2012.
3. Harvard Business Review Russia – Январь-февраль 2015.
4. Hbr-r.ru

УО “Алматы Менеджмент Университет”

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

Сборник статей магистрантов

Магистранттарының мақалаларының жинағы

Collection of articles by Master Program students

Выпуск 6

Верстка

Земзюлин П. С.

Подписано в печать 4.02.2016 г. Формат 60x84 1/8
Бумага 80 гр Svetocopy. Печать Duplo
Гарнитура «Segoe UI» Объем 14,75 п.л. Тираж 40 экз.
Заказ № 7.

Отпечатано в типографии «Баспагер»
г. Алматы. E-mail: baspager@mail.ru