

**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

Содержание

<i>Автор</i>	<i>Название статьи</i>	<i>Науч.рук.</i>	<i>Стр.</i>
Абдулвагапова И.Н.	Антикризисное управление предприятием на основе концепции жизненного цикла	Алталиева А.А., к.э.н.	7
Абуталип М.Б.	Методика обеспечения критериев экономической безопасности региона	Ускеленова А.Т., д.э.н.	10
Алдабергенова С.Н.	Система контроллинга в инвестиционных проектах	Омаров Г.Б., к.э.н.	15
Алина А.Т.	Мотивация и стимулирование труда в управлении персоналом.	Шалбаева Ш.Е., к.э.н., доцент	18
Амирханова Т.К.	Актуальные проблемы совершенствования методов оценки финансовой устойчивости для казахстанских предприятий малого бизнеса	Нургалиева К.К., к.э.н.	21
Аппоев Р.Ю.	Системный финансовый анализ предприятия как ведущий инструмент управления финансовыми ресурсами	Карибджанов Б.Б. к.э.н., доцент	25
Асылкожанова Д.А.	Организация и контроль маркетинга на предприятии	Смыкова М.Р., к.э.н, доцент	28
Ахметова Л.М.	Современное состояние брендинга в Казахстане	Дуйсенгулова Н.С., к.э.н., доцент	35
Ахметова Г.Е	Методологические подходы к оценке эффективности использования ресурсов на предприятии.	Закирова А.Т., к.э.н., доцент	40
Бағашар Темирлан	Пенсионный аннуитет	Елубаева Ж.М., д.э.н., профессор	44
Балташ Г.Д.	Условия развития конкуренции в фиксированных сетях телекоммуникаций	Кенжебаева Г.Ж.. к.т.н., доцент	47
Бегимова А.Б.	Управленческие модели в процессе управления современным предприятием.	Рахимбекова Ж.С., к.э.н.	51
Богомолова Е.А	Инновации как способность организации к модернизации и обновлению	Закирова А.Т., к.э.н.	54
Ботабаева Д.М	Система бюджетирования и контроль затрат	Омаров Г.Б., к.э.н.	57
Воронина Д.И	Анализ конкурентных сил и стратегий по М. Портеру	Никифорова Н.В., д.э.н., профессор	60
Дюсебаев Д.К	Проблемы оценки эффективности управления персоналом в современных условиях	Шалбаева Ш.Е., к.э.н, доцент	63

Управленческие модели в процессе управления современным предприятием

Система управления организации одно из значимых понятий теории организации, тесно связанное с целями, функциями, процессом управления, работой менеджеров и распределением между ними полномочий и задач для исполнения определённых целей. В рамках этой системы протекает весь управленческий процесс, в котором участвуют менеджеры всех уровней и категорий. Система управления организации построена для того, чтобы все протекающие в ней процессы осуществлялись вовремя и качественно. Отсюда и внимание, которое уделяют ей руководители предприятий и специалисты, с целью постоянного совершенствования, развития как системы в целом, так и её отдельных составляющих. Неоспоримо, что изучение и совершенствование системы управления, как в рамках отдельной организации, так и государства, общества в целом способствует скорейшему достижению поставленных целей и задач.

Величайшее действие на динамику становления экономики организаций оказывают состояние производственной и социальной инфраструктуры, информационные и управленческие технологии и модели, что связано с активацией человеческого фактора в ходе работы, отражающейся в возрастании значимости социальной компонентой управления развитием предприятий.

В процессе реализации изменений развития организаций происходят преобразования в поведении сотрудников, проявляющиеся в стремлении к повышению образовательного уровня, квалификации, культуры обслуживания и т.д., что способствует дальнейшему экономическому росту предприятий [1].

Развитие с позиций качественных изменений не имеет ограничений и рассматривается как бесконечный процесс. Однако этот процесс требует создания механизмов воздействия на коллективы сотрудников и бизнес-процессы для управления динамикой именно качественного развития, от которого зависят позитивные сдвиги в производственной и хозяйственной деятельности предприятий.

Генезис и эволюция современной управленческой науки показывают, что в ней сформировалось широкое множество моделей управления, достаточно убедительно обоснованных

в теории и, в разной мере, востребованных практикой [2].

Ограниченность применения моделей управления на практике обусловлена целым комплексом причин, в том числе многообразием моделей, близостью их содержания, идентичностью используемых управленческих инструментов, а также многими другими причинами.

Главной из причин подобного рода мы определяем неконкретность, а, зачастую, невозможность выделения ключевого принципа, определяющего сферу для практической реализации той или иной модели управления предприятием.

Процесс управления имеет иерархическую структуру и включает несколько подуровней по направлениям деятельности (производство, сбыт, снабжение, финансы и др.), которые в свою очередь включают соответствующие подпроцессы.

Управление предприятием всегда должно иметь некоторую цель (в противном случае этот процесс становится просто бессмысленным). В качестве примеров целей управления можно привести снижение издержек производства, повышение прибыли и др. Цель процесса управления должна быть сформулирована явно и, по возможности, с применением количественных оценок.

Процесс управления предприятием реализуется в рамках системы управления предприятием.

Система управления существует на любом предприятии независимо от того, задумывались ли вы явно ее структуру и задачах. В рамках системы управления можно выделить объект управления и управляющую часть. В качестве объекта управления здесь выступает производственный процесс, а в качестве управляющей части – управленческие службы предприятия. Система управления предприятием функционирует на основе установленных документально (положения о подразделениях, должностные инструкции и т.п.) или сложившихся правил. На каждом уровне иерархии системы управления в той или иной степени реализуется набор функций управления, входящих в рассмотренную выше «петлю управления». В процессе управления

предприятиями необходимо эффективное решение комплекса задач, основные виды которых в общем случае могут быть определены следующим образом:

- управление финансами;
- управление производством;
- управление сбытом и снабжением;
- управление внутренними службами;
- управление кадрами и др.

В зависимости от особенностей масштаба предприятия каждый из выделенных видов может включать в себя значительное число отдельных задач [3].

Во второй половине XX в. в менеджменте сложились и получили большое распространение такие модели управления, как процессный (с конца 50-х гг.), системный (с середины 70-х гг.) и ситуационный (80-х гг.) [8].

Процессный подход - эта концепция, означающая крупный поворот в управленческой мысли. Управление рассматривается как процесс, потому что работа по достижению целей с помощью других - это не какое-то единовременное действие, а серия непрерывных, взаимосвязанных действий. Эти действия, каждое из которых само по себе является процессом, очень важны для успеха организации. Их называют управленческими функциями.

Каждая управленческая функция тоже представляет собой процесс, потому что также состоит из серии взаимосвязанных действий. Процесс управления является общей суммой всех функций.

Процесс управления состоит из четырех взаимосвязанных функций: планирования, организации, мотивации и контроля.

Системный подход был связан с применением общей теории систем для решения управленческих задач. Он предполагает, что руководители должны рассматривать организацию, как совокупность взаимосвязанных элементов, таких как люди, структура, задачи, технология и ресурсы. Главная идея системной теории состоит в том, что не одно действие не предпринимается в изоляции от других. Каждое решение имеет последствия для всей системы.

Системный подход в управлении позволяет избежать ситуации, когда решение в одной области превращается в проблему в другой. На базе системного подхода разработаны задачи управления в нескольких направлениях. Так возникла теория непредвиденных ситуаций. Суть ее состоит в том, что каждая ситуация, в которой оказался менеджер может быть сходной с другими ситуациями, но ей будут присущи свои особенности, свои уникальные свойства. Задача менеджера в этой ситуации состоит в

том, что бы выделить все факторы в отдельности и выявить наиболее сильные зависимости корреляции.

Выводы ситуационного подхода состоят в том, что формы, методы, системы, стили управления должны существенно варьировать в зависимости от сложившейся обстановки. Центральное место должна занимать ситуация (это конкретный набор обстоятельств, которые сильно влияют на организацию в данное конкретное время). Суть рекомендаций по теории ситуационного подхода состоит в требовании решать текущую конкретную проблему, в зависимости от целей организации и сложившихся конкретных условий, в которых эта цель должна быть достигнута, т.е. пригодность различных методов управления определенной ситуацией.

Ситуационный, или кейсовый (от англ. «case» - ситуация), подход к управлению, так же, как и системный, является скорее способом мышления, чем набором конкретных действий. Метод был разработан в Гарвардской школе бизнеса (США) и предлагает будущим менеджерам быстро решать проблемы в конкретной ситуации. Ситуационный подход как разновидность научного метода направлен на выработку у человека ситуативного мышления (приближенного к практике) и непосредственное приложение полученных теоретических знаний к анализу реальных процессов.

Ситуационный подход требует принятия оптимального решения, зависящего от соотношения имеющихся факторов. Если процессный и системный подходы более целесообразно применять в спокойной обстановке и в процессе планомерной деятельности менеджера, то ситуационный подход чаще используют в нестандартных и непредвиденных ситуациях. Именно в такие моменты, когда за 1 - 2 мин. необходимо правильно оценить ситуацию и принять верное решение, проявляются особые качества.

Ситуационный подход носит не шаблонный характер, а воспитывает у менеджеров, имеющих различные личностные качества, умение контролировать ситуацию. Различные управленцы в одинаковой ситуации будут предпринимать разные действия, стремясь, однако, достичь близкие цели. Поэтому в процессе обучения или переподготовки менеджеров используются не стандартные, а самые непредвиденные ситуации (землетрясение, взрыв близлежащего химического предприятия, отключение электроэнергии, массовое заболевание работников и др.), в ходе которых моделируется весь ход действий и их последствия. Таким образом, ситуационный подход заранее подготавливает менеджера к запрограммированным решениям в нестандартных ситуациях [9].

Основными задачами науки управления являются изучение и практическое применение принципов развития всей совокупности управленческих целей, разработке планов, моделей, создании экономических и организационных условий для эффективной деятельности систем. Изучение и овладение этими закономерностями является необходимым условием совершенствования управления общественным и частным производством, улучшения экономической инфраструктуры и подъема народного хозяйства страны.

В условиях рыночной экономики предприятие нуждается в решении задач управления на качественно новом уровне. Необходимость оперативного реагирования на конъюнктуру рынка и быстро меняющуюся экономическую ситуацию требует перестройки внутренней микроэкономики предприятия, постановки управленческого учета, оптимизации процессов управления.

В соответствии с темой можно сделать следующие выводы:

1. Подготовка современных управленцев-профессионалов невозможна без знания истории развития управления. Управление развивалась на протяжении веков, прежде чем превратился в самостоятельную отрасль знания, науку. Значительное влияние на формирование управления оказали: школа научного управления, классическая школа, административная школа, школа психологии и человеческих отношений, школа науки управления, а также выдающиеся представители этих школ, такие как Ф. Тейлор, А. Файоль, Э. Мэйо и др.
2. Рыночная экономика требует адекватной ей системы управления, которая должна претерпеть радикальные преобразо-

вания вместе со всем обществом. В условиях перехода к рыночным отношениям важнейшим фактором успеха становится непрерывное совершенствование теории и практики управления.

3. Большое значение приобретает изучение передового и прогрессивного опыта управления зарубежных стран и использование его при анализе собственных управленческих проблем. Поэтому изучение истории развития теории и практики зарубежного управления крайне актуально.
4. Не стоит забывать, что нет совершенных и универсальных подходов, для решения управленческих задач, существуют управленческие школы, модели, анализируя которые – можно использовать известные подходы, комбинировать их, и даже создавать что-то новое, ведь управление – это творчество. Наука – развивается, появляются новые проблемы, задачи и как следствие – нужны новые способы их решения.

В современных условиях перестройки экономики на основе рыночных отношений одним из приоритетных ее направлений является выработка основных теоретических и методологических позиций по использованию науки управления в практической деятельности казахстанских организаций.

Основной особенностью управленческой мысли становится поиск новых конкретных и реальных путей совершенствования системы управления, выработка позиции по различным проблемам управления применительно к рыночным условиям и на основе творческого осмысления передового зарубежного опыта.

Источники:

1. Макаренко М.В., Махалина О.М. Производственный менеджмент: Учеб. пособие. М., ПРИОР, 1998.
2. Алексашенко С., Гавриленков Е., Дворкович А., Ясин Е. Реализация либеральной стратегии при существующих ограничениях // Вопросы экономики. 2000. № 7. С. 4 – 20.
3. Валовой Д.В. История менеджмента: Учеб. М., 2000.
4. Барышников Ю.Н. Модели управления персоналом: Зарубежный опыт и возможность его использования в России. М., РАГС, 1998.
5. Бовыкин В. Новый менеджмент: Учеб. М., 1997.
6. Брэдик У. Менеджмент в организации: Учеб. М., ИНФРА-М, 1997.
7. Герчикова И. И. Менеджмент: Учеб. М., ЮНИТИ-ДАНА, 1995.
8. Кабушкин Н.И. Основы менеджмента: Учеб. М., Новое знание, 2002.
9. Кравченко А.И. История менеджмента. М., Академический Проект, 2000.
10. Кузнецов Ю.В., Подлесных В.И. Основы менеджмента. СПб., ОЛБИС, 1998.