

могут быть разработаны мероприятия по их совершенствованию и развитию, в частности разработаны мероприятия по совершенствованию управления логистическими системами, повышению профессионализма менеджеров по логистике.

ЛИТЕРАТУРА

1. Абдикеримов Г.С. Оптимизация продвижения контейнеропотоков в логистической цепи на направлении Республика Казахстан – Российская Федерация. Автореферат диссертации на соискание ученой степени кандидата технических наук.-Москва, 2009.

2. Строганов Д. Рынок консалтинговых услуг в логистике. Логистика и управление. 3.05.2008.

3. Тютюхин Н., Овчаренко Н. Терминально-складская инфраструктура Республики Казахстан. Современный склад, 22.01.08.

Түйіндеме

Мақалада ВЭД қатысушысы логикалық жүйемен басқару және ұйымдастыру тиімділігін бағалау әдісі және негізгі тәсілдері ұсынылған.

Resume

In clause the basic ways and methods of an estimation of efficiency of the organization and management of logistical systems of participants of foreign trade activities are offered. The basic attention is given both to a method of the direct account of an estimation of efficiency, and a method of expert estimations

УДК 338.2.001.25 (574)

МОТИВАЦИЯ ТРУДОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПЕРСОНАЛА ПРЕДПРИЯТИЯ

С.К. Кунязова

Павлодарский государственный университет им. С. Торайгырова

История советской эпохи показывает значительное недоиспользование инструментов и методов мотивации труда. Понятие «мотивация» долгое время просто заменялось понятием «стимулирование». Это можно объяснить тем, что экономические науки не стремились проанализировать взаимосвязь своих предметов с социологией, педагогикой, психологией. Такое понимание мотивации приводит к

ряду негативных моментов: ориентации производства на краткосрочные экономические цели, на достижение сиюминутной прибыли. Появление указанных моментов в свою очередь разрушительно действует на потребностно-мотивационную личность работника, не вызывает заинтересованности в собственном развитии, самосовершенствовании, а ведь именно эта система в современных условиях определяет резервы повышения эффективности производства.

Неэффективная система мотивации вызывает у работников неудовлетворенность, что всегда влечет снижение производительности труда. С другой стороны, эффективная система стимулирует производительность персонала, повышает эффективность человеческих ресурсов, обеспечивает достижение всего комплекса целей системы. Следовательно, имеет место актуальность вопроса изучения систем мотивации труда, используемых менеджментом в современных экономических условиях Казахстана.

Путь к эффективной профессиональной деятельности человека лежит через понимание его мотивации.

Сущность мотивации получила отражение в ряде трудов отечественных и зарубежных авторов. Так, например, Ромашов О.В. рассматривает мотивацию как «вербальное поведение, направленное на выбор мотивов (суждений) для объяснения реального трудового поведения». В то время как Виханский О.В., Наумов А.И. делают акцент на побуждающих силах, «которые побуждают человека к деятельности, задают границы и формы деятельности и придают этой деятельности направленность, ориентированную на достижение определенных целей». Егоршин А.П. определяет мотивацию как «процесс побуждения человека к деятельности для достижения целей». Дятлов В.А., Кибанов А.Я. дают определение мотивации как «стремление работника удовлетворить свои потребности (получить определенные блага) посредством трудовой деятельности». Генкин Б.М. говорит о мотивации как о «воздействии на поведение человека для достижения личных, групповых и общественных целей». Обобщая суждения ученых можно сказать, что мотивация труда – это обусловленное конкретными мотивами трудовое поведение, обуславливающее степень активности человеческого труда.

Только зная то, что движет человеком, что побуждает его к деятельности, какие мотивы лежат в основе его действий, можно попытаться разработать эффективную систему форм и методов управления им. Для этого нужно знать, как возникают или вызываются те или иные мотивы, как и какими способами мотивы могут быть приведены в действие, как осуществляется мотивирование людей.

Представители отечественной и зарубежной школ [1] подразделяют мотивы трудовой деятельности на три группы:

- мотивы трудовой деятельности;
- мотивы выбора профессии;
- мотивы выбора места работы.

В общем плане мотивы деятельности человека можно разделить на эгоистические и альтруистические.

Среди побудительных причин, заставляющих человека заниматься трудом выделяют следующие:

- 1) побуждения общественного порядка;
- 2) получение определенных материальных благ;
- 3) удовлетворение потребности в самоактуализации, самовыражении, самореализации.

Методы стимулирования персонала могут быть самыми разнообразными и зависят от проработанности системы стимулирования на предприятии, общей системы управления и особенностей деятельности самого предприятия.

Классификация методов мотивации может быть осуществлена на организационно распорядительные (организационно- административные), экономические и социально-психологические является одной из наиболее широко распространенных. Данная классификация основана на мотивационной ориентации методов управления [2]. Методы призваны регулировать воздействие на мотивационные факторы.

В последние десятилетия наблюдается изменение трудовых ценностей работников, что выражается в первую очередь в изменении мотивирующих их трудовую деятельность факторах. С целью выявления наиболее значимых мотивационных факторов были опрошены работники завода по двум категориям: основные и вспомогательные рабочие и ИТР [3].

Таблица 1

Значимость мотивационных факторов для ИТР

Мотивационные факторы	Уровень значимости, %		
	Низкий	Средний	Высокий
1. Заработная плата	9,49	2,94	13,14
2. Возможность продвижения по карьерной лестнице	20,25	10,69	3,04
3. Надежность места работы (стабильность)	1,27	6,08	11,86
4. Соответствие работы способностям	2,53	6,92	10,90
5. Ориентация на престиж и уважение в коллективе	3,80	9,64	8,49
6. Удовлетворение от хорошо выполненной интересной работы, занятие любимым делом	1,27	6,29	12,34
7. Удобство графика работы, удобные часы работы, возможность длительного отпуска	10,76	9,22	6,73
8. Престижность профессии	11,39	11,32	4,81
9. Условия труда, напряженность работы	8,23	10,90	5,93

10. Возможность непрерывного обучения	19,62	8,81	3,85
11. Возможность инициативы	9,49	11,53	6,57
12. Ответственность в работе	1,90	5,66	12,34

Таблица 2

Значимость мотивационных факторов для рабочих

Мотивационные факторы	Уровень значимости, %		
	Низкий	Средний	Высокий
1. Зарботная плата	11,23	2,18	12,67
2. Возможность продвижения по карьерной лестнице	18,18	7,64	2,70
3. Надежность места работы (стабильность)	8,02	8,00	9,97
4. Соответствие работы способностям	2,67	12,73	6,74
5. Ориентация на престиж и уважение в коллективе	0,53	9,82	11,32
6. Удовлетворение от хорошо выполненной интересной работы, занятие любимым делом	1,60	9,09	11,32
7. Удобство графика работы, удобные часы работы, возможность длительного отпуска	9,09	8,36	7,82
8. Престижность профессии	11,76	10,55	4,85
9. Условия труда, напряженность работы	6,95	6,55	9,70
10. Возможность непрерывного обучения	18,18	8,36	2,70
11. Возможность инициативы	10,70	12,73	4,04
12. Ответственность в работе	1,07	4,00	16,17

Таким образом, анализ значимости мотивационных факторов показал, что для ИТР высоко значимыми мотивационными факторами являются: заработная плата, ответственность в работе, надежность (стабильность) рабочего места, удовлетворение от хорошо выполненной интересной работы, занятия любимым делом, а также соответствие работы способностям; среднюю степень значимости имеют факторы престижа и уважения в коллективе, условия труда, напряженность работы, а также возможность инициативы. Наименее значимыми являются возможность продвижения по карьерной лестнице, удобство графика работы, престижность работы, а также возможность непрерывного обучения. Таким образом, подтверждается тенденция смещения трудовых ценностей в сторону занятия работой как любимым делом, которая соответствует способностям работника и позволяет получить достойный уровень дохода и стабильную занятость[3].

Для рабочих приоритетные мотивационные факторы несколько отличаются: наиболее важными являются: заработная плата, надежность

места работы, ориентация на престиж и уважение в коллективе, удовлетворение от работы и занятия любимым делом, ответственность в работе, а также условия труда. Факторы средней значимости включают – соответствие работы способностям и возможность инициативы. К факторам низкой значимости рабочие отнесли возможность продвижения по карьерной лестнице, удобство графика, престижность профессии, а также возможность непрерывного обучения [3].

Искусство управленческого воздействия на факторы мотивации предопределяет успешную деятельность любого предприятия. Среди причин неэффективности мотивационных воздействий казахстанских предприятий необходимо отметить некомпетентность многих руководителей (особенно средних и малых предприятий) в вопросах мотивации. Речь идет о ментальном, как со стороны работодателя, так и со стороны работника, неприятии факта двусторонности трудового договора, особенно усугубляющемся сохранением довольно высокого процента безработицы. Устойчивым на большинстве предприятий является факт неоплачиваемых переработок, авральные режимы работы, отсутствие четких должностных инструкций без понятий «и другие функции» или «и выполнять другие поручения руководителя». В то же время немало примеров, когда работник проводит указанное в договоре время на рабочем месте умышленно не выполняя возложенные на него обязанности.

Следующей распространенной причиной низкой эффективности мотивационных факторов является недоиспользование нематериальной мотивации. К ним относятся, например, оплата проезда, бесплатное или льготное питание на работе, абонементы в тренажерный зал, наличие детского сада при предприятии, медицинская страховка и другое. Наличие данных мотивационных стимулов оказывает положительное воздействие на формирование патриотического отношения к предприятию, заинтересованности в реализации целей предприятия, укреплении его позиций на рынке. Однако следует учитывать, что любая нематериальная мотивация становится ресурсом для управления тогда, когда материальные ожидания субъекта управления удовлетворены хотя бы на 75-80 %. Если материальные ожидания удовлетворены менее чем наполовину, то воздействие нематериальных факторов существенно снижается.

И, наконец, политика мотивационного воздействия на работников должна быть строго индивидуализирована и определена непосредственным руководителем. Передача данной функции вспомогательным подразделениям чревата потерей реальной значимости мотивации. Делегировать «разговоры по душам» кому бы то ни было (а только в таких беседах откроются истинные желания) – довольно распространенная управленческая ошибка.

Таким образом, определим основные признаки эффективной мотивационной системы:

- в основе лежат мотивационные факторы, присущие каждой категории персонала;
- обеспечивает максимальное совпадение основных доминант экономического поведения и разработанных организацией мотиваций;
- сочетает материальную и нематериальную составляющую;
- учитывает зависимость вознаграждения от результатов работы, а также справедливость и прозрачность системы оплаты для работника;
- заработная плата должна быть конкурентоспособной на рынке труда;
- направлена на повышение квалификации, карьерный рост;
- направлена на поощрение инициативы.

Разработка и внедрение методики мотивации происходит в русле общей стратегии организации. Любая стратегия реализуется на конкретных рабочих местах. Необходим баланс между интересами организации в целом и отдельных сотрудников.

Специалисты считают[4] - система мотивации должна корректироваться и доводиться до сведения каждого сотрудника. От этого зависит, станет ли предлагаемая система мотивирующим или демотивирующим фактором.

Определив, какой тип работников преобладает в компании, можно выработать рекомендации по созданию оптимальных условий, при которых будет обеспечена максимальная отдача.

Если разработанная в организации система мотивации входит в противоречие с поведенческими характеристиками реальных сотрудников, надо либо корректировать систему, либо менять сотрудников. Попытки директивного навязывания мотивов без учета существующей организационной культуры малоэффективны.

ЛИТЕРАТУРА

1. Ильин Е.П. Мотивация и мотивы. - СПб.: Питер, 2002. - с.270.
2. Лукашевич В.В. Основы менеджмента в торговле/ В.В. Лукашевич. - М.: Экономика, 1996. – С. 41.
3. Климова В.А. Исследование динамики трудовых ценностей работников как основа построения мотивационного механизма в организации.
4. Борисова Е. Индивидуальный подход к мотивации сотрудников (По материалам конференции “Управление предприятием: система мотивации персонала”)//Персонал-МИКС.-2002.-№ 2.

Түйіндеме

Мәселеде мотивацияның ұғымын қарап шыққан, қызметкерлердің әр түрлі дәрежелерге арналған дәлелдейтін факторлардың маңыздылығы талқыланған, мотивация әсерінің аласа тиімділігінің негізгі себебі анықталған, қазіргі кәсіпорынның тиімді себеп жүйесінің белгілері анықталған.

Resume

The article deals with the concept of motivation, demonstrated the importance of motivating factors for different categories of workers, identified the main causes of low efficiency of the motivational impact, identified signs of effective motivational system of modern enterprise.

УДК 338.2.001.25 (574)

**ЭКОНОМИЧЕСКАЯ БЕЗОПАСНОСТЬ СТРАНЫ:
ТЕОРИЯ И ПРАКТИКА**

С.К. Кунязова, А.Б. Утебаева

Павлодарский государственный университет им. С. Торайгырова

Проблемы обеспечения экономической безопасности страны с момента развития рыночных отношений стоят перед странами мира. Несмотря на негативные последствия мирового финансового кризиса, имеются и положительные моменты данного явления, которые заставляют остановиться и пересмыслить прошлый опыт и наметить ориентиры дальнейшего развития.

Экономическая безопасность является частью национальной безопасности. Кроме государственных органов и институтов управления обеспечением экономической безопасности в обществе сложилась и действует система негосударственных организаций, общественных объединений, движения граждан, коммерческих структур, ассоциаций юридических и физических лиц. Они осуществляют агрегирование жизненно важных экономических и социальных интересов, осуществляют защиту экономических прав и свобод различных общественных групп, трудовых и профессиональных коллективов, оказывают влияние на выработку экономической политики, стратегии и тактики экономической безопасности. Поскольку экономическое развитие является результатом синтеза интересов личности, общества и государства, то в обеспечении национальной безопасности она играет первостепенное значение.

Экономическая безопасность – это достаточность обеспечения требуемого уровня национальной безопасности собственными финансовыми