

Сегодня мир меняется быстрее, чем когда-либо. Например, быстрый рост технологий означает, что в наши дни все процессы протекают совсем не так, как несколько лет назад. Компании знают об обширных изменениях, происходящих ежедневно. Компании также знают, что если они не изменят свои способы ведения дел, они потеряют лидерство в этом быстро меняющемся мире. Дабы избежать этого, организации применяют методики модернизации системы управления. Только тогда, когда руководители организации будут динамичны и способны справиться с быстрыми технологическими и социальными изменениями, которые происходят вокруг них, будет обеспечен рост всей организации.

Модернизация организационной структуры управления позволяет сотрудникам на руководящих должностях становиться более лояльными к компании или организации, в которой они работают. Причина, по которой это возможно, заключается в том, что, поскольку сотрудники знают, что компания или организация вложили много времени и денег в их развитие, они также захотят показать свою признательность организации, оставаясь лояльными и усердно работая.

Таким образом, модернизация организационной структуры управления предприятием необходима еще на этапе подготовки программы развития организации с тем, чтобы управляющая система всеми своими субъектами, структурами, подразделениями, звеньями, их функциями, задачами, методами деятельности всех субъектов полностью отражала в себе новую развивающуюся организацию (т.е. новый управляемый объект), обеспечивала его эффективное создание, освоение, функционирование в новых условиях.

Список литературы

1. С.В. Рогожин, Т.В. Рогожина Теория организации. Учебник ГРИФ УМО - Издательство «Экзамен» 2016
2. Дроздов И. Н. Управление развитием организации. — Владивосток: Дальневосточный государственный технический университет, 2002. // Электронная публикация: Центр гуманитарных технологий. — 13.01.2012. URL: <https://gtmarket.ru/laboratory/basis/4498>
3. <http://www.drozdovaland.ru/index.php?action=add&id=117&add&>
4. <https://hbr.org/2017/03/how-to-implement-a-new-strategy-without-disrupting-your-organization>
5. <https://www.mckinskey.com/business-function/our-insights/getting-organizational-redesign-right>

Институциональные аспекты мотивации на рынке труда в Казахстане

М.К. Асанова¹, А. Сабирова²

¹к.э.н., доцент кафедры экономики и международного бизнеса,

²магистрант 1-го года обучения по специальности «Деловое администрирование»
massanova77@mail.ru, alsabirova_96@mail.ru

^{1,2} Карагандинский государственный университет имени Е.А. Букетова, г.Караганда

Аннотация: В статье перечисляются общественные институты, определяющие мотивацию к труду. Рассмотрены формальные и неформальные институты. Описана значимость традиций и менталитета для трудоустройства. Показаны роль и место заработной платы среди факторов трудовой мотивации у населения Казахстана.

Ключевые слова: институт, институциональные аспекты, мотивация, рынок труда, занятость, традиции, менталитет, заработная плата.

Формирование рыночных механизмов экономики основано на развитии предприимчивости экономических субъектов. Для получения дохода экономические агенты пускают в ход все имеющиеся у них ресурсы: трудовые, материальные, финансовые, интеллектуальные. Для реализации экономических интересов они участвуют в общественном производстве и используют ресурсы для получения выгоды и намеченных целей.

Экономическая деятельность людей осуществляется в социальном окружении, а не в единоличном порядке. Поэтому для каждого человека в той или иной мере важна общественная реакция на его действия. Как это ни странно, но людям свойственно менять свое мнение под давлением общества. Хотя последнее может быть не правым. Механизмы мотивации, актуальные для

людей в определенных месте и времени, могут совершенно отличаться от мотивации людей, находящихся в другом окружении и ситуации.

На трудовое поведение людей влияют различные факторы, накладывающие свои ограничения и требования:

- идеология, система ценностей, политические убеждения;
- география местоположения организации;
- религия и вера;
- национальная принадлежность;
- общественные организации и профсоюзы.
- другие работодатели региона [1].

Осознанно или нет, но люди согласовывают множество факторов в своем окружении, вырабатывая свою оптимальную модель поведения. Эти модели, матрицы в поведении индивидов относятся к институтам, т.е. накладываемых обществом рамок, определяющих взаимоотношения людей. Согласно выражению Д. Норта, в основе каждой экономической либо политической модели лежит комплекс институциональных ограничений. Специфика каждой модели определяется соответствующими институтами.

Механизм мотивации труда, будучи экономической моделью, также характеризуется комплексом институциональных ограничений. Институциональные ограничения делятся на две группы: формальные и неформальные. К формальным институтам относятся:

- экономические институты;
- политико-правовые институты;
- контрактные отношения.

Среди неформальных выделяют:

- традиции и обычаи;
- этика, мораль и нравственность;
- доверие

Неформальные институты формируют культуру общества и передаются с помощью социальных механизмов.

Нерациональность в поведении людей, как правило, предопределяется воздействием неформальных институтов.

Нерациональность обусловлена так же тем, что для рациональных решений требуется доскональный анализ большого объема информации. Поэтому для принятия действительно рационального решения часто необходимы определенные мыслительные усилия. Однако в реальной жизни люди принимают свои решения достаточно быстро, и этот механизм быстрой реакции на какие-то внешние сигнализаторы представляет собой не что иное, как привычки. Когда человек действует по привычке, не требуется постоянные рациональные оценки.

Именно действие по привычке дает основу институционалистам говорит об обусловленности человеческого поведения неформальными правилами.

Традиции представляют собой своего рода правила игры, в соблюдении которых заинтересован сам индивид. Традиции складываются в результате исторического развития, причем обособленно для каждого отдельного общества. В рамках одного общественного окружения традиции одни, в рамках другого – другие. Каждый человек, принадлежащий данному обществу, знает местные традиции и сравнивает свои предполагаемые действия с традиционными нормами, взвешивая, что приемлемо, а что – нет. Здесь рациональность достаточно упрощена.

Институты этики и нравственности не являются продуктами целенаправленных усилий ни индивида, ни общества. Они являются результатом эволюции культуры. Матрицы поведения индивидов общеприняты и устоялись, человек действует в их рамках. Несоблюдение этических норм приведет к неуспешности индивида в обществе. Поэтому нередко индивиды отказываются от дохода и материальных благ в пользу моральных устоев.

Институт моральных норм формирует персональные мыслительные конструкции человека. Эти конструкции выстраивают менталитет человека. Люди с разными мыслительными конструкциями из идентичной исходной информации по-разному ее обрабатывают и приходят к разным решениям. Менталитет определяется окружающей действительностью, недостаточной обратной связью, традициями, воспитанием.

Неформальные институты формируются в результате внутренних процессов (характер человека, его психофизиологические задатки) и внешними (подражание людям, животным, идеологическая пропаганда).

Таким образом, выстраивая мотивационный механизм для каждого работника, занятого в любой сфере деятельности, нужно изучать проявление неформальных институтов в его поведении и оценивать степень их влияния на трудовую деятельность.

К формальным основам институционально-мотивационного механизма относятся зарплата, условия труда, безопасность, гарантии занятости, коллективный договор, которые основаны на нормативно-правовых актах [2]. Их можно разделить на три большие группы: экономические, правовые, контрактные.

К экономическим институтам относят права собственности, распадающиеся на права использования и получения дохода, присвоения и отчуждения имущества и ресурсов. К экономическим институтам также относят правила деятельности организационно-экономических форм предприятий и организаций, в рамках которых они действуют и вступают в экономические отношения.

Правовые и политические институты определяют законодательно установленные нормы и правила. В процессе регулирования мотивационных отношений с работниками должны соблюдаться трудовое законодательство, трудовые соглашения и договора, штатное расписание и должностные инструкции. Правовые институты закрепляют властную иерархию в обществе, систему приказов и их исполнение. Поэтому к правовым институтам мотивации работников относят внутрифирменную власть руководящего персонала предприятия. К институтам власти со стороны персонала предприятия относят защиту интересов трудового коллектива: режим работы, оплату труда, компенсации, защиту от увольнений и т.д.

Институт контрактных отношений представляет собой права и обязательства, возникающие по итогам заключения трудового соглашения между работником и работодателем.

Выделяют следующие типы контрактов:

- классический, точно описывающий все условия соглашения;
- имплицитный, описывающий отношения в общих чертах, уточняемых затем в процессе реализации контракта;
- неоклассический, сочетающий характеристики контракта о продаже и контракта о найме.

Для формирования эффективного мотивационного механизма наиболее предпочтительны классический и неоклассический типы контрактов.

Охарактеризовав основные институты, воздействующие на трудовое поведение работников, следует заключить, что формальные ограничения в мотивации труда работников более действенны, чем неформальные. Более того, с помощью формальных институтов можно влиять на неформальные факторы. И наоборот, неформальные институциональные нормы могут со временем закрепиться на уровне законов и трансформироваться в формальные.

К материальным способам мотивации труда в казахстанских компаниях относятся:

- заработная плата (основная и дополнительная, оплата за совмещение должностей, надбавки за профессиональные достижения и за тяжелые условия труда, за работу в праздничные и выходные дни, премии);
- участие в прибылях (если применяется, то распространяется на управленческие кадры);
- дополнительные выплаты (подарки от компании, покрытие деловых расходов, оплата поездок);
- сопутствующие расходы компании на создание условий труда (предоставление спецодежды и обуви, униформы, инвентаря, персонального компьютера, беспроводной интернет);
- оплата повышения квалификации, стажировок.

К нематериальной мотивации труда стоит отнести:

- работу в комфортных условиях (чистый, теплый и уютный офис, санузел и бытовая обустроенность, хорошие условия труда, пункт общественного питания, служебный транспорт, парковая зона и обустроенность территории предприятия);
- наличие развитой социальной инфраструктуры на предприятии (медпункт и санитарная часть, профилакторий, спортзал, детский сад на балансе компании, центр досуга, зоны отдыха, душевые и бани, прачечные, общежития);
- общественный статус организации и профессии (престижная работа, общественные связи, авторитет);
- признание заслуг сотрудников (грамоты, медали, доски почета, звания);
- возможность карьерного роста;
- самореализация и развитие опыта сотрудников (реализация талантов и работа в творческой обстановке, работа с молодежью или детьми, занятие любимым делом, возможность повысить профессионализм).

Таким образом, в Казахстане сочетаются как материальные, так и нематериальные стимулы в работе. В силу институциональных особенностей оказывают влияние как формальные, так и неформальные институты. Если заработная плата близка к минимальной, то есть материальные стимулы невелики, то работа становится основанной больше на энтузиазме, преданности делу и компании. Однако такая система приводит к потере стимулов к омоложению персонала и снижению мотивации качественной работы.

Особая ситуация складывается с мотивацией на рынке труда моногородов [3]. В данном случае отсутствие альтернатив трудоустройства, монополизация рынка труда, семейные традиции в выборе профессии, бесперспективность региональной экономики приводят к тому, что заработная плата намного ниже среднереспубликанской и близка к минимальной. Более того, перебои в работе градообразующего предприятия приводят к задержкам выплаты заработной платы. В зависимости от менталитета людей в данном случае происходит либо трудовая миграция, либо развитие предпринимательской жилки, либо снижение уровня жизни и криминализация населения. Данную проблему необходимо решать на уровне республиканской политики занятости.

Подводя итоги, следует добавить, что в менталитете отечественного населения сложилась привычка жить в кредит, нерационально расходовать заработанные средства, распространен эффект Веблена (показное приобретение и демонстрация предметов роскоши в целях повышения социального статуса). Темпы модернизации экономики и технологического развития пока не позволяют дать основу для опережающего роста производительности труда. Это приводит к инфляционным последствиям повышения заработной платы. И тем не менее, основным фактором мотивации труда была и остается заработная плата.

Список литературы

1. Стрельченко Е.А. Кашникова Т.В. Институциональные приоритеты формирования и функционирования мотивационного механизма на рынке труда // www.hjournal.ru - DOI: 10.17835/2078-5429.2015.6.3.022-029
2. Асанова М.К., Бикмаева А.Д. Преимущества информационных технологий в кадровой сфере // Институционально-экономические парадигмы предпринимательства в условиях четвертой промышленной революции: новые возможности для Казахстана: Республикалық ғыл.-тәжір. конф. материалдары. — Қарағанды: ҚарМУ баспасы, 2019. —С. 79-83. <http://ksu.kz/file/facultet/ekon/emb/sbornik2019.pdf>
3. Асанова М.К., Рымханова З.Е. Влияние иностранного капитала на социально-экономическое положение Казахстана // "The europe and the turkic world: science, engineering and technology": Materials of the International Student Scientific Conference – С. 59-65. <https://drive.google.com/file/d/1qlAB3jvS03pCoHbcOC5gJPmCrVK50rHN/view>

Особенности IT-консалтинга

М.К. Асанова¹, С. Каримов², Б.Ж. Талгат³

¹к.э.н., доцент кафедры экономики и международного бизнеса,

²магистрант 2-го года обучения по специальности «Экономика»

³Студент 4-го курса экономического факультета

massanova@mail.ru

^{1,2,3} Карагандинский государственный университет имени Е.А. Букетова, г.Караганда

Аннотация. В статье рассмотрена современная значимость информационных технологий, в том числе роль IT-консалтинга. В современном информационном мире рассматривается необходимость IT-консалтинга, предпосылки его применения.

Ключевые слова. Информационные технологии, IT-консалтинг, IT-отдел организации, интеграционный IT-консалтинг.

В современном мире ни одна сфера жизни не обходится без использования информационных технологий (IT) и их составляющих. Сегодня широко используются различные способы хранения и обработки информации, а число направлений развития технологий растет с каждым днем. Эффективность работы отдела информационных технологий играет важную роль в