

ҚАЗАҚСТАН РЕСПУБЛИКАСЫ БІЛІМ ЖӘНЕ ҒЫЛЫМ МИНИСТРЛІГІ
Л.Н. ГУМИЛЕВ АТЫНДАҒЫ ЕУАЗИЯ ҰЛТТЫҚ УНИВЕРСИТЕТІ



ЖАС ҒАЛЫМДАР КЕҢЕСІ



Студенттер мен жас ғалымдардың
«ҒЫЛЫМ ЖӘНЕ БІЛІМ - 2016» атты
XI Халықаралық ғылыми конференциясының
БАЯНДАМАЛАР ЖИНАҒЫ

СБОРНИК МАТЕРИАЛОВ
XI Международной научной конференции
студентов и молодых ученых
«НАУКА И ОБРАЗОВАНИЕ - 2016»

PROCEEDINGS
of the XI International Scientific Conference
for students and young scholars
«SCIENCE AND EDUCATION - 2016»

2016 жыл 14 сәуір
Астана

**ҚАЗАҚСТАН РЕСПУБЛИКАСЫ БІЛІМ ЖӘНЕ ҒЫЛЫМ МИНИСТРЛІГІ
Л.Н. ГУМИЛЕВ АТЫНДАҒЫ ЕУРАЗИЯ ҰЛТТЫҚ УНИВЕРСИТЕТІ**

**Студенттер мен жас ғалымдардың
«Ғылым және білім - 2016»
атты XI Халықаралық ғылыми конференциясының
БАЯНДАМАЛАР ЖИНАҒЫ**

**СБОРНИК МАТЕРИАЛОВ
XI Международной научной конференции
студентов и молодых ученых
«Наука и образование - 2016»**

**PROCEEDINGS
of the XI International Scientific Conference
for students and young scholars
«Science and education - 2016»**

2016 жыл 14 сәуір

Астана

ӘӨЖ 001:37(063)

КБЖ 72:74

Ғ 96

Ғ96 «Ғылым және білім – 2016» атты студенттер мен жас ғалымдардың XI Халық. ғыл. конф. = XI Межд. науч. конф. студентов и молодых ученых «Наука и образование - 2016» = The XI International Scientific Conference for students and young scholars «Science and education - 2016» . – Астана: [http://www.enu.kz/ru/nauka/ nauka-i-obrazovanie/](http://www.enu.kz/ru/nauka/nauka-i-obrazovanie/), 2016. – б. (қазақша, орысша, ағылшынша).

ISBN 978-9965-31-764-4

Жинаққа студенттердің, магистранттардың, докторанттардың және жас ғалымдардың жаратылыстану-техникалық және гуманитарлық ғылымдардың өзекті мәселелері бойынша баяндамалары енгізілген.

The proceedings are the papers of students, undergraduates, doctoral students and young researchers on topical issues of natural and technical sciences and humanities.

В сборник вошли доклады студентов, магистрантов, докторантов и молодых ученых по актуальным вопросам естественно-технических и гуманитарных наук.

ӘӨЖ 001:37(063)

КБЖ 72:74

ISBN 978-9965-31-764-4

©Л.Н. Гумилев атындағы Еуразия
ұлттық университеті, 2016

ПЕРСПЕКТИВЫ РАЗВИТИЯ ФОНДА МАТЕРИАЛЬНОГО СТИМУЛИРОВАНИЯ НА ПРИМЕРЕ ПРЕДПРИЯТИЯ ТОО «ПХБК»

Ерсетова Адия Талгатовна, Нурутдин Жамиля Адильевна

adiya.ers@gmail.com

студент ЕНУ им. Л.Н.Гумилева, Астана, Казахстан

Научный руководитель: Рыспекова М.О.

Особое значение в структуре доходов каждого работника предоставляется заработной платой. Она сейчас и в ближайшие годы останется для большинства трудящихся основным источником доходов, следовательно, заработная плата в перспективе также будет значительным стимулом с целью повышения результатов труда рабочего персонала и производства в целом.

Актуальность данной темы заключается в том, что заработная плата является элементом дохода любого работника, а также формой денежного или иного материального вознаграждения за трудовую деятельность человека. Иначе говоря, конечный результат труда – это его оплата.

Перед руководством любого предприятия в условиях кризиса или иных трудных ситуациях возникает задача сохранения наибольшего количества квалифицированных кадров. В организациях должны разрабатываться мероприятия, направленные на создание механизмов сохранения кадрового потенциала, а также способствующих стимулированию деятельности персонала для более эффективного функционирования организации. Одним из таких мероприятий является улучшение фонда материального стимулирования.

Мы провели небольшой анализ структуры фонда заработной платы на примере предприятия ТОО «Павлодарский хлебоулучный комбинат» (таблица 1,2).

Таблица 1- Эффективность использования трудовых ресурсов ТОО «ПХБК»

Показатели	2013 г.	2014 г.	2015 г.	Отклонение 2015 г. к 2013 г.:	Отклонение,2 015 г. к 2013г.:	Откло нение 2015 г. к 2013 г., %:	Откло нение, 2015 г. к 2014 г., %:
1.Объем продукции произведенной, млн. тг.	12998	16437	24626	11628	8189	89,4	49,8
2.Среднесписочная численность персонала компании	215	229	261	46	32	21,3	13,9
3.Среднегодовая выработка на 1-го работающего человека	60,4	71,7	94,3	33,9	22,6	56,1	31,5
4.Общее число отработанных за год:							
а)чел-дней	52062	54625	57000	4938	2375	9,4	4,3
б)чел-часов	416500	437000	456000	39500	19000	9,4	4,3
5.Средняя выработка:							
а)на 1 чел-день	249	300	432	183	132	73,1	44,4
б)на 1 чел-час	30	55	54	24	-1	80,4	-1,8

6.Среднее количество отработанных 1-м рабочим за год:							
а) дней	242	238	218	-24	-20	-9,9	-8,4
б) часов	1937	1908	1747	-190	-161	-9,8	-8,4
7.Средняя продолжительность рабочего дня, час	8	8	8	-	-	-	-
8.ФОП, млн.тг.	2200,4	2734,6	4183,9	1985,5	1449,3	90,1	52,9
9.Оплата труда в среднем на одного работающего	10,2	11,9	16	5,8	4,1	56,8	34,4
10.Уровень расходов по оплате труда, %	16	16	16	-	-	-	-

В результате мы можем отметить, что трудовые ресурсы в 2015 году на примере филиала ТОО «ПХБК» были использованы более результативно по сравнению с прошлыми периодами.

Таблица 2 - Анализ структуры фонда заработной платы ТОО «ПХБК» за 2013-2015 гг.

Показатели фонда заработной платы	2013 г.	2014 г.	2015 г.	Удельный вес, %		
				2013 г.	2014 г.	2015 г.
Повременная оплата труда, тыс. тенге.	48180	47124	52272	37	34,6	36
Заработная плата работников, работающих по договорам, тенге.	7540	7820	8630	1,12	0,95	1
Начисления стимулирующего характера, тенге						
-за работу в ночное время	7800	8120	8290	1,12	1	0,96
-доплата за сверхурочные	2940	3060	3240	0,37	0,36	0,37
-доплата за работу в праздники	2310	2520	2734	0,29	0,3	0,32
Оплата отпусков текущего месяца, тенге.	22451	23364	26785	2,85	3,24	33
Выплата пособий по временной нетрудоспособности, тенге	3155	3040	3480	0,4	0,4	0,4
Надбавки, обусловленные трудовым регулированием труда, тенге, в т.ч.						
-начисленные по коэффициенту за отработанное время						
-за работу в праздничные дни	93738	209462	228124	25,6	27,4	28,5
-за работу сверхурочно	1700	1820	1914	0,2	0,24	0,22
-за работу в ночное время	1980	2145	2268	0,25	0,28	0,26
	5130	5468	5803	0,65	0,72	0,67
Итого:	48685729	47661648	52837566	100	100	100

Данные таблицы 2 позволяют нам сделать вывод о том, на предприятии основным видом оплаты труда является повременная оплата труда (доля - 36%). На втором месте в системе оплаты труда занимают надбавки, начисленные по коэффициенту за отработанное время, их удельный вес достаточно высок. Также на ТОО «ПХБК» используется повременно-премиальная система оплаты труда, она лишь 10%, это незначительная сумма и малая доля в общей заработной плате работников.

Причем, нужно отметить, что премиальная часть на предприятии обычно одинаковая, не зависит ни от выработки каждого работника, ни от прибыли предприятия.

Что позволяет нам сделать вывод, что у работников ТОО «ПХБК» нет стимула эффективнее работать и приносить предприятию большую прибыль, потому что на их заработной плате это не сказывается.

В состав ФОТ ТОО «ПХБК» не входят отчисления на социальные нужды, поэтому мы не можем рассмотреть отдельно динамику затрат предприятия на оплату труда и на социальные нужды.

Как мы знаем, SWOT-анализ позволяет нам определить сильные и слабые стороны предприятия, его возможности и угрозы.

По результатам SWOT-анализа ТОО «ПХБК» можно сделать предварительный вывод о конкурентоспособности предприятия, о том, что ТОО «ПХБК» располагает определенными силами, которое достаточно ему для того, чтобы использовать возможности предприятия для преодоления каких-либо угроз. Показатели SWOT-анализа всей деятельности предприятия показаны в таблице 3.

Таблица 3- SWOT-анализ ТОО «ПХБК»

Сильные стороны (Strengths)	Слабые стороны (Weaknesses)
Низкая себестоимость из-за собственного сырья Ежегодный рост объемов производств на 49,8% (2015г. к 2014г.) Рост среднесписочной численности персонала компании на 13,9% (2015г. к 2014г.) Увеличение среднегодовой выработки на 1-го работающего человека на 31,5% (2015г. к 2014г.) Увеличение общего числа отработанных за год чел-дней, чел-часов на 4,3% (2015г. к 2014г.) Увеличение ФОП на 52,9% (2015г. к 2014г.) Увеличение оплаты труда в среднем на одного работающего на 34,4% (2015г. к 2014г.)	Отсутствие программы мотивации труда услуг Отсутствие программы обучения и повышения квалификации Зависимость от рынка сырья; Высокий уровень конкуренции на рынке производства хлебобулочных изделий; Уменьшение среднего количества отработанных 1-м рабочим за год дней, часов на 8,4% (2015г. к 2014г.)
Возможности (Opportunities)	Угрозы (Threats)
Появление новых поставщиков Повышение цен на хлеб Снижение налогов Совершенствование и внедрение новых технологии производства Расширение ассортимента Увеличение доли рынка Улучшение рекламной компании	Отток квалифицированных кадров Изменение покупательских предпочтений Повышение цены на сырье и возможности неурожая зерновых Изменение цен на сырье Спад спроса из-за кризиса Рост темпов инфляции Низкий срок реализации продукта Увеличение доли рынка основных конкурентов Появление новых конкурентов в зоне действия компании

В комплексной поощрительной программе ТОО «ПХБК»предусматриваются дополнительные как денежные выплаты, так и другие социальные меры, которые позволяют предприятию усиливать существенно и дополнять текущую программу ФОТ и стимулирования труда и тем самым обеспечивать удовлетворение потребностей как работников, так и работодателя, которые сегодня не по силам действующей программе.

Необходимо, чтобы темпы роста производительности труда на предприятии опережали темпы роста заработной платы, для этого обычно в плане организационно-технических мероприятий компании предусматривать ряд направлений, направленных на повышение производительности труда.

Одним из направлений является четкая систематизация стимулов трудовой деятельности, выявление общих черт и различий между ними, для обеспечения их гармоничного взаимодействия. Именно применение на предприятии норм социального обеспечения, обеспечивает работникам понимание в их заинтересованности, в развитие их личности (обучение, повышение квалификации), в сохранение здоровья, все это является условием для того, чтобы предприятие действовало успешно [4].

Поэтому первым предложенным мероприятием для повышения заинтересованности работников и их мотивации будет предложение по введению добровольного пакета бенефита, который может заинтересовать многих работников ТОО «ПХБК».

Предоставление компенсационного пакета бенефит, своего комплексного социального пакета предоставляется работнику в зависимости от уровня его профессионализма, должности, авторитета и т.п. Обычно традиционная система бенефитов включает[2]:

- оплата труда;
- оплата больничных листов;
- оплата декретных;
- оплата отпусков;
- предоставление бесплатного обязательного медицинского страхования;
- отчисления на обязательное социальное и пенсионное страхование.

Это предложение должно значительно заинтересовать многих сотрудников компании, снизит текучесть кадров и повысит производительность труда.

Необходима оптимизированная система оплаты труда (платить за труд в меру, не доплачивать и не переплачивать). Сделать ее намного проще, понятную людям, так же можно ввести индивидуальную систему оплаты и премирования, при этом работник должен знать, за что и почему произошли надбавки, чтобы все сотрудники могли убедиться, что эффективный труд, инициатива, стремление работника принести пользу всемерно поощряется руководством [1].

Необходим устойчивый поиск новых (альтернативных) форм и методов поощрения труда.

Не все способы экономического поощрения могут оказать мотивационное воздействие на сотрудников, однако, имеется несколько основных положений о премиях, которые не затрагивают специфику предприятия и являются универсальными [5]. Ими мы и руководствовались при разработке методов экономической мотивации.

Как уже намечалось, способы экономического стимулирования должны зависеть не только от специфики фирмы в целом, но и варьироваться в зависимости от специализации работников.

Способствовать этому могут различные подходы к стимулированию труда. С этой целью мы предлагаем механизм расчета фактической заработной платы по бестарифной системе оплаты труда [3]:

- рассчитывается квалификационный уровень работника предприятия, балл устанавливается после оценки сотрудника;
- по итогам оценки сотрудника и с учетом его квалификации определяется его базовая ставка;
- рассчитывается коэффициент трудового участия (КТУ), который находится в пределах от 1 до 1,5;
- рассчитывается величина премии, достигнутая сотрудником за определенные показатели.

Для заинтересованности персонала в увеличении своей квалификации предлагаем организовать работу с персоналом таким образом, чтобы уровень квалификации соответствовал базовому уровню оплаты труда.

Учитывая довольно серьезные задачи, стоящие перед ТОО «ПХБК», предприятию необходимо разработать премиальное положение с целью стимулирования работников на

выполнение новых задач. Предлагаем определить конкретный размер премии и критерии ее повышения:

- за своевременное выполнение работ 10%;
- за качество выполнения работ и услуг 10%;
- за снижение себестоимости работ и услуг 20%;
- за эффективное использование фонда рабочего времени 5%;
- по итогам работы за год.

Одно из основных правил - это пробудить максимальную заинтересованность работников в процветании ТОО «ПХБК», его имидже, благополучии. Можно постоянно проводить с персоналом образовательные беседы, устремленные на совершенствование профессиональных навыков и установление им стратегических задач фирмы. Добиваться от сотрудников доскональных знаний предлагаемого ими товара, а также умение работать с клиентами. Выяснить у клиентов их мнение о предлагаемых товарах и услугах, пожеланиях, недовольствах. Неплохой и действенный метод работы с клиентами – это поставить себя на его место и попытаться максимально удовлетворить свои запросы.

Система мотивации предусматривает создание условий, побуждающих сотрудника вносить вклад в снижение себестоимости услуг, активное поощрение инициативы и творческого подхода к выполняемой работе, стимулирование роста эффективности труда, формирование соответствия личных целей сотрудников целям предприятия.

Список использованных источников:

1. Антосенков, Е., Кокин, Ю. Реформа заработной платы - ожидание и реальность // Экономист. 2003. № 4. С. 25-28.
2. Ильин Е.П. Мотивация и мотивы. – М.: НОРМА-ИНФРА-М, 2010. – 136 с.
3. Инструкция о порядке применения Единой тарифной сетки работников Республики Беларусь с изменениями и дополнениями. Постановление Министерства труда и социальной защиты №123 от 20.09.2012 г. // Вестник МНС Республики Беларусь. 2012. № 34. С. 36-69.
4. Кибанов А.Я. Управление персоналом организации. – М.: ИНФРА-М, 2010. – 319 с.
5. Федченко А. Стимулирование работников: зарубежный опыт // Человек и труд. – 2008. – № 3. – С. 79-81.

УДК 331.5

ФАКТОРЫ ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТИ ТРУДА НА ПРИМЕРЕ ТОО «ТЕНГИЗШЕВРОЙЛ»

Ертаева Карина Бауыржановна

ertaeva.2011@mail.ru

студент группы экономика-22 ЕНУ им. Л. Н. Гумилева, Астана, Казахстан

Научный руководитель: М.О. Рыспекова

Актуальность темы работы заключается в том, что на сегодняшний день для нашей страны очень актуальны факторы производительности труда, в пример я взяла ТОО «Тенгизшевройл». Большое место этому вопросу отведено в послании президента РК к народу Казахстана. В нем говорится, что ключом к успеху является диверсификация экономики. Важнейшей задачей здесь является комплексный рост производительности труда. В Казахстане, если смотреть по экономике в целом, то один работник в год производит продукции на 17 тысяч долларов.

В развитых странах этот показатель превышает 90 тысяч долларов. В связи с этим нам надо исправлять ситуацию за счет повышения производительности и внедрения инноваций. Оценка и финансовая поддержка по этим критериям работы всех уровней управления и