

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

**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

труда - его кооперация. Важным фактором роста производительности труда является рациональная организация труда, внедрение мероприятий научной организации труда, которая основана на новейших достижениях науки и передовой практики.[4]

Список использованных источников

1. Социальный аудит: учеб.пособие / под ред. А.А. Шулуса и Ю.Н. Попова. М.: АТИСО, 2008.
2. Экономика персонала: учебник / Р.П. Колосова, Т.Н. Василюк, М.В. Артамонова, М.В. Луданик. М.: Инфра-М, 2010.
3. Пояснительная записка ТОО "Тенгизшевройл" к годовому отчету / 2013, 2014, 2015.
4. Экономика: учебник / под ред. А.С. Булатова. М.: Инфра-М, 2012

УДК 331.5

СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ ПРЕМИРОВАНИЯ РАБОТНИКОВ НА ПРИМЕРЕ ПРЕДПРИЯТИЯ ОАО «КОСТАНАЙ-КОНДИТЕР»

Ертаева Карина Бауыржановна

ertaeva.2011@mail.ru

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

Научный руководитель: Рыспекова М.О.

Актуальность выбранной темы обусловлена тем, что каждое предприятие стремится зарабатывать большую прибыль с наименьшими затратами, а повышение производительности труда позволяет сделать такой баланс наиболее эффективным.

Таблица 1 - Динамика основных экономических показателей ОАО «Костанай-кондитер» за 3 года.

Наименование показателя	2013	2014	2015	Темп роста 2013- 2015	Темп роста 2013-2015, %
Выручка предприятия, тыс. тг.	4241	3986	4193	+48	98,8
Чистая прибыль, тыс.тг.	2058	1723	2002	-56	97,3
Себестоимость, тыс.тг.	1450,5	1419,4	1453,2	+2,7	100,2
Стоимость основных фондов	203,5	128,3	172	-31,5	84,5
Стоимость активов, тыс.тг.	85,7	66,6	94,4	+8,7	110,2
Фонд оплаты труда, тыс.тг.	245,6	291,1	359,6	+114	146,4
Численность работников, чел.	28	26	31	+3	110,7
в том числе: рабочие	22	20	25	+3	113,6
Административно-управленческий персонал	6	6	6	0	100
Рентабельность продаж, % (доля прибыли в каждом заработанном тенге)	19,5	18,1	23,2	+3,7	119
Рентабельность затрат, %	23,1	19,5	24,6	+1,5	106,5
Рентабельность активов, %	10,9	11,7	12,9	+2	118,3
Примечание: создана автором и основана на [1]					

По сравнению с 2013 годом выручка предприятия в 2015 году увеличилась на 48 тыс. тг., чистая прибыль уменьшилась на 56 тыс. тг., себестоимость увеличилась на 2,7, стоимость основных фондов уменьшилась на 31,5, стоимость активов возросла на 8,7 тыс. тг., численность работников, в том числе и рабочие, увеличилась на 3 человека, административно- управленческий персонал остался неизменным.

Одним из основных инструментов мотивации труда работников является премирование, устанавливающее прямую взаимосвязь размеров оплаты труда с результатами труда коллективов и отдельных работников организации. Премияльная система - совокупность элементов стимулирования труда, находящихся во взаимодействии между собой и образующих целостный порядок выплаты премий.

Целью премирования является достижение единства интересов всех категорий работников в обеспечении высоких конечных результатов финансово-хозяйственной деятельности организации в целом на основе учета и поощрения трудового вклада каждого подразделения и отдельных работников. Премирование может быть системным, направленным на стимулирование труда по различным направлениям, целям и задачам, например:

- премирование за основные результаты хозяйственной деятельности;
- премирование за экономию топливно-энергетических и материальных ресурсов;
- премирование за экономию трудовых ресурсов;
- премирование победителей трудовых соревнований и др.

Из всех премиальных систем наиболее характерной является система премирования, стимулирующая достижение высоких результатов по основным направлениям финансово-хозяйственной деятельности.

Премирование за основные результаты финансово-хозяйственной деятельности целесообразно определить для работников по различным направлениям деятельности организации, подразделениям (группам подразделений).

Условия и показатели премирования возможно дифференцировать применительно к различным категориям работников (премирование рабочих, премирование служащих).

В частности, для работников аппарата управления показатели премирования можно установить по критериям, связанным с финансовыми результатами деятельности организации в целом (рост объемов производства (выручки), повышение финансовой устойчивости организации, рост прибыли от реализации продукции, товаров (работ, услуг) и др.), а для работников производственных подразделений организации - в зависимости от производственных показателей данного подразделения (рост производительности труда, повышение качества продукции и др.).[4].

Таблица 2 - Рекомендуемая премиальная система

Вид премии	Размер премии
Премирование по текущим показателям	
Стаж и опыт работы ежегодная надбавка: более 10 лет:	+2% (не более 20 %) +20%
Отсутствие опозданий, прогулов или замечаний:	+4%
Перевыполнение плана (для сдельщиков) на 1-5%: на 6-10%: на 10% и более:	+4% +8% +12%
За своевременное и качественное проведение работы при условии выполнения задания (для повременщиков)	+10%
Максимальный процент премирования:	+46%
Премирование по итоговым результатам	
Увеличение общей прибыли предприятия на 1-10%: на 11-20%: на 20% и более:	+8% +10% +12%
"13 зарплата" (премия по итогам года)	Среднемесячная зарплата
Квартальная премия (при соблюдении всех норм,	50% должностного оклада

предусмотренных в трудовом договоре)	
Примечание: создана автором и основана на [4]	

Выплата премии производится ежемесячно не позднее 10-го числа месяца, следующего за отчетным.

Как правило, премия начисляется в процентах к тарифной части заработной платы. Это может быть тарифный должностной оклад (тарифная ставка), расчетный должностной оклад (расчетная ставка), должностной оклад (ставка).

Сдельная оплата труда предполагает начисление премии исходя из сдельного заработка рабочего.

Размер премии может устанавливаться и в абсолютной величине. Например, в Положении о премировании можно предусмотреть следующее:

Премия работникам начисляется на следующие выплаты:

- тарифную ставку (оклад);
- сдельный заработок;
- доплату за совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания (увеличение объема выполняемых работ) и выполнение обязанностей временно отсутствующего работника;
- доплату за сверхурочную работу;
- доплату за работу в ночное время;
- оплату за работу в государственные праздники, праздничные и выходные дни;
- надбавку за сложность и напряженность в работе и др.

Требования премиальной системе:

- Размер премии (бонуса) должен быть существенным по отношению к заработной плате (не менее 50% от месячного вознаграждения);
- Размер премии (бонуса) должен быть заранее известен сотруднику;
- Условия получения премии (бонуса) должны быть заранее известны сотруднику, лучше всего будет, если эти условия будут изложены в специальном документе (например, в бонусном письме);
- Условия получения премии (бонуса) должны быть понятными и достижимыми;
- Условия получения индивидуальной премии (бонуса) должны быть зависимыми от индивидуальных усилий сотрудника;
- Условия получения командной премии (бонуса) должны быть зависимыми от командных усилий;
- Такая премия должна выплачиваться не реже, чем раз в полгода (иначе повышение производительности труда произойдет только за пару месяцев до плановой даты получения премии);
- При выполнении всех условий получение премии (бонуса) должно быть гарантированным.[2].

Для неэффективно работающих сотрудников следует применять мотивирование ответственностью за результат – в некотором роде "отрицательный" мотиватор (демотивация). Но если использовать этот механизм конструктивно, то он может очень сильно стимулировать сотрудников. Если сотрудник не просто будет подвергаться регулярным проверкам результатов своей работы со стороны менеджера, а будет ощущать необходимость своей работы, чувствовать, что результаты его работы нужны для проекта, что их ждут его коллеги, что "если не он, то никто", – сотрудник будет вынужден прикладывать дополнительные усилия для достижения необходимых целей.

Мотивирование чувством значимости личного вклада в общий успех – развитие предыдущего механизма. Каждый сотрудник должен знать, что его работа не осталась незамеченной, что она внесла вклад в общий результат, что его усилия привели к общему успеху. Менеджер проекта должен подчеркивать это, упоминать достижения каждого

сотрудника. И тогда сладкий вкус причастности к победе запомнится сотруднику надолго, и он будет и в следующий раз работать с максимальной отдачей.

Мотивирование удовлетворением от результата – опирается на творческое начало человека. Главное, чтобы это было заметно не только самому сотруднику, но и его коллегам.

Таблица 3 - Оценка планируемой экономической эффективности проведенных мероприятий

Наименование показателей	Количество
Годовой объем реализации продукции, тыс.тг.	
• до внедрения мероприятий	4193
• после внедрения мероприятий (планируемый)	4965
Годовой объем чистой прибыли, тыс.тг.	
• до внедрения мероприятий	2002
• после внедрения мероприятий (планируемый)	2348
Годовой объем издержек предприятия, тыс.тг.	
• до внедрения мероприятий	1453,2
• после внедрения мероприятий (планируемый)	1236
Годовая выработка рабочего в базисном периоде, тыс.тг.	248,5
Условно-постоянные расходы в себестоимости продукции, тыс.тг.	1128
Стоимость технологического оборудования предприятия, тыс.тг.	1275,2
Единовременные затраты на внедрение мероприятий	871,234
Примечание: создана автором и основана на [3]	

Экономический эффект определяется через следующие показатели: роста объемов реализации продукции; роста объемов чистой прибыли; экономии численности работников; снижение условно постоянных расходов предприятия; выработки продукции на одного работающего; также необходимо определить срок окупаемости предложенных мероприятий, чтобы оценить их целесообразность.

Список использованных источников

1. Бердникова Т.Б. Анализ и диагностика финансово-хозяйственной деятельности предприятия: Учебное пособие. – М.: ИНФРА-М, 2007 г.
2. Елисеева, Т.П. Экономика и анализ деятельности предприятий / Т.П. Елисеева, М.Д. Молев, Н.Г. Трегулова. - Ростов-на-Дону: Феникс, 2011. - 480 с.
3. Экономика фирмы: учебник / [А. С. Арзамов и др.]. – Москва: Инфра-М: Национальный фонд подготовки кадров, 2010. – 526, [1] с.
4. Экономика фирмы: учебник для вузов / [В. Я. Горфинкель и др.]. – Москва: ИД Юрайт, 2011. – 678 с.

УДК 332.1

МАКРОЭКОНОМИЧЕСКИЙ АНАЛИЗ И ПРОГНОЗИРОВАНИЕ ПОКАЗАТЕЛЕЙ НАЦИОНАЛЬНОЙ ЭКОНОМИКИ КАЗАХСТАНА

Ешкеева А.Н., Исламбек А.С.

madina10081957@mail.ru

студенты 4 курса, специальности «Экономика»,

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

Научный руководитель: Рыспекова М.О.

Формирование экономического суверенитета, преодоление кризисной ситуации и вывод казахстанской экономики роста, связаны с совершенствованием управления экономикой. Потенциальные возможности создания эффективной национальной экономики