



ҚАЗАҚСТАН РЕСПУБЛИКАСЫ
БІЛІМ ЖӘНЕ ҒЫЛЫМ МИНИСТРЛІГІ
МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ
РЕСПУБЛИКИ КАЗАХСТАН
MINISTRY OF EDUCATION AND SCIENCE
OF THE REPUBLIC OF KAZAKHSTAN



Л. Н. ГУМИЛЕВ АТЫНДАҒЫ
ЕУРАЗИЯ ҰЛТТЫҚ УНИВЕРСИТЕТІ
ЕВРАЗИЙСКИЙ НАЦИОНАЛЬНЫЙ
УНИВЕРСИТЕТ ИМ. Л. Н. ГУМИЛЕВА
GUMILYOV EURASIAN
NATIONAL UNIVERSITY



ЖАС ҒАЛЫМДАР КЕҢЕСІ

Студенттер мен жас ғалымдардың
«Ғылым және білім - 2015»
атты X Халықаралық ғылыми конференциясының
БАЯНДАМАЛАР ЖИНАҒЫ



СБОРНИК МАТЕРИАЛОВ
X Международной научной конференции
студентов и молодых ученых
«Наука и образование - 2015»

PROCEEDINGS
of the X International Scientific Conference
for students and young scholars
«Science and education - 2015»

УДК 001:37.0
ББК72+74.04
Ғ 96

Ғ96

«Ғылым және білім – 2015» атты студенттер мен жас ғалымдардың X Халық. ғыл. конф. = X Межд. науч. конф. студентов и молодых ученых «Наука и образование - 2015» = The X International Scientific Conference for students and young scholars «Science and education - 2015». – Астана: <http://www.enu.kz/ru/nauka/nauka-i-obrazovanie-2015/>, 2015. – 7419 стр. қазақша, орысша, ағылшынша.

ISBN 978-9965-31-695-1

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.

УДК 001:37.0
ББК 72+74.04

ISBN 978-9965-31-695-1

©Л.Н. Гумилев атындағы Еуразия
ұлттық университеті, 2015

мен қызметтер маркетингі.

5) Тауарлар мен қызметтер маркетингі – тұтынушыларға көрсетілетін қызметтер мен сатылатын тауарларды жік-жігімен зерттеу болып табылады.

6) Коммерциялық емес қызмет саласындағы маркетинг – нақты кәсіпорын немесе жеке тұлғаға жағымды қоғамдық көзқарасты қалыптастыру міндеттерімен байланысты.

7) Тікелей салымдар маркетингі – шетелдік немесе отандық салымдарды тиімді ұйымдастыру сұрақтарымен байланысты.

Қолданылған әдебиеттер тізімі:

1. Семенова А.П. Искусство маркетинга, - М.: «Новое знание», 2004
2. Хожемпо В.В. Курс лекций: «Маркетинг». – М.: ред.им. Савченко, 2003
3. Борисов Ю.Н. Маркетинг в туризме – М. 1996г. с.17-52.
4. Янкевич В.С., Безрукова Н.Л. Маркетинг в гостиничной индустрии и туризме: российский и международный опыт/Под ред. В.С. Янкевича. - М.: Финансы и статистика, 2003.

УДК 350351/354 (574)

АКТУАЛЬНЫЕ ВОПРОСЫ МОТИВАЦИИ И СТИМУЛИРОВАНИЯ ТРУДА РАБОТНИКОВ ГОСУДАРСТВЕННЫХ ОРГАНОВ

Тойгамбаев Рустам Дулатович

genesisiii@mail.ru

магистрант 1 курса специальности «Государственное и местное управление»
кафедры «Менеджмент» ЕНУ им. Л.Н.Гумилева, Астана, Казахстан
Научный руководитель – Д. А. Сейтхожина

Мотивация работников государственных органов является одним из сложных аспектов управления.

Во многом это объясняется тем, что в основе административной системы лежит неэффективная политика управления человеческими ресурсами, которая не способствует мотивации сотрудников государственной службы.

Исходя из того, что ожидаемым результатом мотивации должен стать вклад в развитие организации, прежде всего, необходимо развить в сотрудников чувство лояльности. Например, в Румынии с этой целью были использованы следующие формы мотивации государственных служащих:

- расчет симулятивной заработной платы;
- повышение или продвижение по службе;
- мотивация на основе системы показателей.

Чтобы система заработной платы, используемая в государственных учреждениях, была максимально справедлива и гарантировала высокий уровень мотивации, необходимо сопутствующее выполнение двух целей:

- создание привлекательности рабочего места;
- вознаграждение за образцовое выполнение должностных обязанностей.

Разнообразие административных форм управления способствует применению, наряду с денежными вознаграждениями, присуждаемыми сотрудникам на основе проделанных работ, других форм поощрений с мотивирующим характером, таким как: повышение зарплат, специальных премий, ежегодных премий и т.д.

Конечно же, рассматривая другие случаи повышения эффективности и результативности труда работников государственных органов, можно прийти к выводу, что повышение заработной платы является не единственным методом. Существуют и другие факторы, например:

- перспектива продвижения;
- условия труда;
- привлекательность и престижность работы;
- независимость и ответственность в принятии решений;
- отношения с непосредственным руководителем и коллегами;
- стабильность [1].

В целях стимулирования деятельности работников государственных органов необходимо пересмотреть систему их оценки: показатели оценки эффективности деятельности.

Таблица 1. Виды показателей результативности деятельности работников государственных органов

Тип показателя результативности	Описание	Примеры
Показатели входящих ресурсов (Input measures)	Показатели, характеризующие затраты на осуществление определенной деятельности и (или) набор требований к профессиональным и личным навыкам государственного служащего	<ul style="list-style-type: none"> • Объем финансовых средств, выделенных на реализацию программы • Наличие сертификатов, оценивающих знание иностранного языка • Затраты на командировки
Показатели процессов (Process measures)	Показатели, характеризующие сроки и нормативы выполнения определенной деятельности	<ul style="list-style-type: none"> • Средняя продолжительность согласования одного проекта нормативного правового акта/документа • Количество дней отклонения от графика проведения проверок • Среднее время ожидания потребителя услуги в очереди
Показатели непосредственных результатов (Output measures)	Показатели, характеризующие объем проделанной работы (оказанных услуг)	<ul style="list-style-type: none"> • Процент рассмотренных жалоб • Число активных проектов на текущую дату • Доля проектов документов, оформленных с нарушением установленных требований
Показатели конечных эффектов (Outcome measures)	Показатели, характеризующие степень достижения целей и задач органов власти и (или) изменение в состоянии целевой группы потребителей услуг	<ul style="list-style-type: none"> • Число погибших в автокатастрофах на дорогах, прошедших инспекцию не более года назад • Сокращение числа совершенных преступлений на 10 тыс. жителей • Доля инвалидов, прошедших программы социальной реабилитации
Показатели влияния (Impact measures)	Показатели, характеризующие эффект воздействия государственного служащего на управляемую подсистему или определенную целевую группу	<ul style="list-style-type: none"> • Сумма средств, сэкономленных при внедрении предложения • Число граждан, удовлетворенных качеством и своевременностью оказания услуги • Процент принятых поправок в законопроект
*Составлено автором на основании данных указанного источника [2].		

Более чем десятилетний опыт таких стран, как США, Великобритания, Австралия и Новая Зеландия показывает, что при оценке результативности деятельности государственных гражданских служащих различным группам вышеприведенных показателей необходимо придавать разную значимость. Например, показателей непосредственных результатов (outputs) государственным служащим проще достичь, чем показателей конечных эффектов (outcomes), поэтому значимость последних должна быть большей. Таким образом, это поможет развить в сотрудниках чувство лояльности, а также позволит создать наиболее справедливую систему вознаграждения [3].

Политика оплаты труда должна быть построена таким образом, чтобы избежать любых форм давления, которые могут привести к снижению эффективности труда государственных служащих или государственного учреждения в целом.

Это подтверждает первостепенную необходимость в установлении организационно-правовой структуры регулирования системы заработной платы. Политика заработной платы представляет собой совокупность решений, касающихся выполнения основных обязательств государственного учреждения, установленных руководством. Разработка адекватной и справедливой политики заработной платы является одним из наиболее сложных процессов, и, как следствие, является одним из способов стимулирования деятельности государственных служащих.

Система вознаграждений также играет особую роль в мотивации сотрудников государственных органов. Вознаграждения могут быть прямыми и косвенными.

Прямые вознаграждения – это все материальные выплаты, связанные с деятельностью сотрудников: повышение заработной платы, поощрения за образцовое выполнение обязанностей и т.д. Косвенные вознаграждения не связаны с основной деятельностью и включают в себя: отпускные, больничные пособия, пособия по безработице, пенсии и т.д.

В условиях конкуренции, человек не должен быть «ослеплен» сиюминутной выгодной. Он должен быть озабочен получением чувства удовлетворения от проделанной работы, а этого можно достичь лишь тогда, когда человек полностью проникся смыслом своей деятельности. Поэтому чувство лояльности наиболее важно в мотивации.

Этот процесс можно проиллюстрировать следующим выражением: мотивы, стимулы – поведение – последствия – переосмысление.

Человек находится в постоянном процессе самоанализа и оценки окружающей действительности. Мотивы и стимулы определяют его поведение и действия.

Можно констатировать, что мотивация приводит к удовлетворению, но и удовлетворение также подразумевает под собой персональную мотивацию.

Персональная мотивация зависит от воли сотрудников и отражает их собственные навыки, не нуждающиеся в мотивации извне. Она может быть выражена в трех основных формах: производительность, инновация и лояльность.

Производительность определяется эффективностью проделанной работы.

Инновация – другая форма выражения производительности, состоящая из новых более эффективных и результативных методов и подходах к выполнению поставленных работ. Стимулирование и поддержание инновации на высоком уровне представляют собой одну из основных задач государственного учреждения. Поэтому инновация требует творческого подхода, но также содержит реальный рискованный элемент.

Лояльность связана с уровнем доверия и абсолютного самоотречения. Лояльность не только повышает производительность сотрудников, но и объясняет ее. Лояльный человек всегда приносит организации реальную пользу. Отсутствие лояльности говорит о том, что человеческие ресурсы предрасположены к минимуму усилий, а также способствует зарождению почвы для коррупции, не говоря уже об оттоке кадровых ресурсов.

Лояльность должна быть взаимной: работодатель – работник, в противном случае может возникнуть конфликт, что приведет к массовому увольнению или реорганизации организации.

В аспекте лояльности основной проблемой является политика «пришел – ушел», когда

руководители придерживаются мнения, что «если кто-то недостаточно хорош, я просто найму другого». Этот факт ставит под сомнение качество набора и отбора персонала, за исключением тех случаев, когда сотрудник действительно не справлялся со своими обязанностями [4].

Повышение эффективности работы государственных служащих возможно при соблюдении следующих основных условий:

- справедливая политика заработной платы;
- объективная система оценок деятельности;
- формирование персональной мотивации для каждого работника.

Список использованных источников

1. Ковалева М. А. Проблемы мотивации и стимулирования в профессиональной деятельности государственных служащих // Ученые записки. – 2005. - № 2. – С. 65-75
2. Клищ Н.Н. Показатели эффективности и результативности профессиональной служебной деятельности государственных гражданских служащих. – Электронный ресурс. – http://hse.ru/data/320/668/1234/20060405_klish.doc
3. Завадская В. В., Калинина Н. М., Елкин С. Е. Новые формы и направления человеческого развития в системе современного государственного управления // Управление экономическими системами. – Электронный научный журнал. – Дата публикации: 18.09.2014
4. Базаров Т.Ю. Еремин Б.Л. Управление персоналом. – М.: Юнити-Дана, 2012. – 563 с.

УДК 334.021: 35

ЗАРУБЕЖНЫЙ ОПЫТ ГОСУДАРСТВЕННОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ РАЗВИТИЯ ЖЕЛЕЗНОДОРОЖНОГО ТРАНСПОРТА

Ташмагамбетова Дильмира Сериковна

dilmira.t@mail.ru

студент 4 курса специальности «Государственное и местное управление»

кафедры «Менеджмент» ЕНУ им. Л.Н.Гумилева, Астана, Казахстан

Научный руководитель – Д. А. Сейтхожина

Государственная поддержка транспортной сферы и реформы в этой отрасли относятся к числу первоочередных задач в современных реалиях экономического развития республики. Состояние железнодорожного комплекса отражает уровень национальной экономики, создает условия для долговременных стратегических связей и сотрудничества всех экономических субъектов.

Государством предпринимаются меры по развитию железнодорожного транспорта: Государственная программа по форсированному индустриально-инновационному развитию Республики Казахстан на 2010-2014 годы (далее - ГПФИИР РК), Программа по развитию транспортной инфраструктуры в Республике Казахстан на 2010-2014 годы, Стратегия развития «Нұрлы жол – путь в будущее», – в этих программах железнодорожному транспорту отводится особое место.

Благодаря поэтапному осуществлению ГПФИИР РК, снизился уровень износа железнодорожного транспорта, так как был произведен закуп новых вагонных составов [1]. В соответствии с Программой по развитию транспортной инфраструктуры в Республике Казахстан на 2010-2014 годы будет произведен доступ к магистральной железнодорожной сети перевозчикам грузов [2].

В Стратегии «Нұрлы жол – путь в будущее» предусмотрено дальнейшее развитие транспортно-логистической системы Казахстана. В этом программном документе Глава