

Алматы Менеджмент Университет



МЕНЕДЖМЕНТ БИЗНЕС АНАЛИТИКА

Сборник статей
слушателей программы МВА

ВЫПУСК 2

Алматы, 2015

НОУ “Алматы Менеджмент Университет”

МЕНЕДЖМЕНТ БИЗНЕС АНАЛИТИКА

**Сборник научных статей
слушателей программы MBA**

Выпуск 2

Алматы, 2015

УДК 005
ББК 65.290-2
М50

Редакционная коллегия

Редактирование, подготовка к сборника к печати:
Шакирова С.М. - к. филос. н., Управление по науке

Проверка работ на уникальность текста:
Какенова А.К. – главный специалист офиса программ DBA

Работа с авторами:
Акынова Л.К. - старший координатор Департамента программ MBA
Кабулова А.Н. - координатор Департамента программ MBA
Болгов Я.В. - координатор Департамента программ MBA
Анисимова А.Н. - координатор Департамента программ MBA
Кайралапова Д.Б. – старший координатор программ MBA, Представительство Almaty Management University в г. Астана по Центральному и Северному регионам Казахстана
Кабешева Ж.О. - координатор Представительства Almaty Management University в Западно-Казахстанской области, г. Атырау

Все статьи прошли проверку на уникальность текста в системе Антиплагиат.ру (не ниже 60%).

Менеджмент. Бизнес. Аналитика. Сборник научных статей слушателей программы MBA. Выпуск 2 - Алматы: Алматы Менеджмент Университет, 2015. – 332 с.

Настоящий сборник предназначен для студентов, магистрантов, докторантов, представителей бизнеса, руководителей среднего и высшего звена, а также исследователей, интересующихся теорией и практикой современного менеджмента в Республике Казахстан.

ISBN: 978-601-7021-55-9

УДК 005
ББК 65.290-2
М50

ISBN: 978-601-7021-55-9

39	КАСЫМОВА Гульфаруз Кабденовна МВА-О-13-7 г. Алматы	Управление персоналом колледжа в условиях внедрения дуальной системы обучения	Алталиева А.А., к.э.н., доцент	134
40	КИМ Владимир МВА-О-13-6 г. Астана	Основные этапы современной системы оперативного управления производством	Карибджанов Б.Б., к.э.н, доцент	137
41	КИМ Сергей Вячеславович МВА-О-13-2 (В) г. Алматы	Вопросы современного бизнес-планирования	Рустемова А.Р., к.э.н., доцент	141
42	КИСИЛЕВ Дмитрий Александрович МВА-О-13-2 (В) г. Алматы	Некоторые аспекты системы бюджетирования высшего образования Казахстана: факторы влияния и модели управления	Таипов Т.А., к.э.н.	143
43	КИСИМОВА Фатима Зулпухаровна МВА-В-14-1 г. Астана	Повышение эффективности программ развития персонала: обучение и посттренинговый контроль	Алталиева А.А., к.э.н., доцент	146
44	КОЖАБЕКОВ Нурлан Базарбекович МВА-О-13-4 (М) г. Актау	Сущность стратегического менеджмента	Тултабаев С.Ч., к.т.н., доцент	149
45	КОСМАГАНБЕТОВ Елдеш Саханович МВА-МЗ-1-13 г. Актау	Влияние менталитета на внедрение новых технологий	Куренкеева Г.Т., к.э.н. Бижан Б.А, доцент, МВА, МВТ	151
46	КОШАНОВ Талгат Ботабаевич МВА-О-13-3 (М) г. Алматы	Пути повышения эффективности нефтегазодобывающих предприятий в новых условиях хозяйствования	Байсеркеева С.С., к.э.н., доцент	153
47	КОШАНОВ Талгат Ботабаевич МВА- О-13-3 (М) г. Алматы	Оптимизация затрат как инструмент повышения эффективности производственной деятельности нефтяной компании	Байсеркеева С.С., к.э.н., доцент	156
48	КУАНЫШАЛИЕВА Перизат Каламхановна МВА-О-13-2 (В) г. Алматы	Финансовая политика компании ТОО «Aster Auto» (автобизнес)	Байсеркеева С.С., к.э.н., доцент	160
49	КУБЕЕВ Нурлан Калдыбекович МВА-О-13-3 (М) г. Алматы	Анализ рынка микрофинансовых организаций в торговых центрах РК	Тултабаев С.Ч., к.т.н., доцент	162
50	КУЛСАРИЕВ Сабит Колганатович МВА-В-13-6 (М) г. Алматы	Типы стратегических преобразований и их проведение в условиях стагнации экономики на примере предприятия нефтедобывающей промышленности	Никифорова Н.В., д.э.н., профессор	169
51	КУРМАНТАЙУЛЫ Даулет МВА-МЗ-3-13 г. Алматы	Стратегия повышения конкурентоспособности предприятия: основные составляющие и направления стратегических решений	Никифорова Н.В., д.э.н., профессор	172

УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ КОЛЛЕДЖА В УСЛОВИЯХ ВНЕДРЕНИЯ ДУАЛЬНОЙ СИСТЕМЫ ОБУЧЕНИЯ

Аннотация. Статья посвящена проблеме управления персоналом колледжа в условиях внедрения дуальной системы обучения. Автор считает, что в условиях инновационного развития колледжа корпоративная культура является эффективным инструментом мотивации труда и управления персоналом.

Ключевые слова: дуальная система обучения, интеграция образования и производства, колледж, управление, персонал, корпоративная культура.

Разрыв между теорией и практикой - актуальная проблема организаций технического и профессионального образования (ТиПО). Система дуального образования, внедряемая в Казахстане, призвана обеспечить тесную интеграцию отечественной системы ТиПО и успешных предприятий современного производства. При таком подходе в методологии подготовки будущих специалистов должны прочно укорениться отношения разделенной ответственности, когда за качество теоретических знаний отвечает колледж, а за практические навыки, формируемые во время профессиональной практики – производственные предприятия.

В идеале именно предприятия должны обеспечивать учащихся рабочими местами для прохождения производственной и технологической практики, выделять наставников-инструкторов из числа специалистов высокой квалификации, создавать условия для повышения профессиональной квалификации преподавателей-спецпредметников и мастеров производственного обучения. Однако на практике отечественные предприятия малого и среднего бизнеса зачастую оказываются не готовыми к такого рода взаимодействию и сотрудничеству.

Изучив опыт Германии, где дуальное обучение проходит непосредственно на предприятиях Bosch, Porsche, Mercedes и опыт Франции и Сингапура, где дуальное обучение организовано непосредственно в учебном заведении, мы приняли решение сосредоточиться на втором подходе. Мы постарались успешно адаптировать опыт вовлечения работодателей в учебное заведение в качестве заинтересованной стороны, так как именно эти участники определяют потребности рынка труда, уровень компетенции и квалификацию будущих специалистов.

Наша готовность к сотрудничеству с зарубежными специалистами была обусловлена тем, что колледж укомплектован высококвалифицированными педагогическими кадрами. Это 96 преподавателей, в том числе, 1 кандидат наук и 24 магистра по специальности. Кроме того, колледж имеет прекрасную материально-техническую базу, свой бизнес-инкубатор, имитационные лаборатории. При нем успешно действует современная учебная лаборатория и тренинг-ресторан, оснащенный оборудованием премиум-класса. Учебный центр представляет собой место для профессионального творчества, где постоянно тестируются инновации, и студенты благодаря высококвалифицированным наставникам приобщаются к достижениям современного производства.

Руководством колледжа был подготовлен пакет документов, обеспечивающих организационное и содержательно-методическое обеспечение дуального обучения: локальные акты, положения о подготовке кадров, о базовом предприятии, о производственной практике, содержание модулей по специальным дисциплинам.

На наше приглашение к сотрудничеству с энтузиазмом откликнулись финские компании «Fazer» и «Лейпурин», оказавшие содействие в приобретении оборудования и закреплении мастеров производственного обучения по специальностям «Технология и организация питания» и «Хлебопекарное производство». Наше начинание по привлечению к сотрудничеству всемирно признанных лидеров пищевой индустрии встретило поддержку ряда отечественных предприятий малого и среднего бизнеса, с которыми мы подписали трехсторонние соглашения (ТОО «Сеть ресторанов Бочонок», КАГИР, ТОО «Алматыкітап»). Теперь отечественные работодатели совместно с колледжем и нашими зарубежными партнерами решают, каким навыкам нужно обучать будущих специалистов.

Подготовка кадров по специальности «Технология и организация производства продукции предприятий питания» предусматривает организацию обучения на 1 курсе колледжа по новой схеме, с увеличением часов производственной практики до 60%. Такая методика подготовки специалистов позволяет обучающимся приобретать не только знания в колледже, но и осваивать избранную профессию непосредственно на производстве, а работодателям, в свою очередь, - возможность получить опытного молодого специалиста, не затрачивая времени на его переобучение на рабочем месте. Такой подход в обучении увеличивает возможности успешного трудоустройства молодых специалистов.

В этом учебном году в нашем колледже состоялось открытие международного инновационного учебного центра хлебопечения «Лейпурин – Алматинский государственный бизнес-колледж» (Финляндия – Казахстан).

Центр предназначен в основном для студентов второго и третьего курсов обучения, получающих квалификации пекаря и кондитера. Во время семинаров, мастер-классов, которые проводятся опытными зарубежными специалистами, учащиеся учатся выпекать по новой технологии и из нового сырья хлеб и сладости, а также приобщаются к европейским стандартам здоровой пищи. Работа на современном оборудовании, в частности в мини-пекарне, и опыт, полученный у поваров мирового класса, будут способствовать росту престижа профессии пекаря и кондитера.

Постоянное внедрение инноваций знаменует собой т.н. инновационный стиль деятельности колледжа, который ориентирован на повышение эффективности разных аспектов его деятельности. Инновационный стиль деятельности колледжа, в свою очередь, предъявляет высокие требования к управлению персоналом и мотивации эффективности его труда.

Руководствуясь определением А.Я. Кибанова, под управлением персоналом мы понимаем целенаправленную деятельность руководящего состава организации, руководителей и специалистов подразделений системы управления персоналом, включающую разработку кадровых концепций и стратегии, кадровой политики, принципов и методов управления персоналом [1, с. 93].

Как известно, в теории менеджмента сложились две полярные трактовки роли человека в общественном производстве:

- человек как ресурс производственной системы (трудовой, людской, человеческой) - важный элемент процесса производства и управления;
- человек как личность с потребностями, мотивами, ценностями, отношениями - главный субъект управления [2].

Развитие социальных и гуманитарных аспектов в менеджменте привело к постепенному утверждению в социальной практике системы управления человеком, когда люди воспринимаются как главный ресурс и ценность организации. Наличие работников, постоянно генерирующих инновации во всех аспектах своей деятельности - решающее условие конкурентоспособности любой организации в современных условиях.

Эту важную мировоззренческую установку отражает тезис одного из самых известных менеджеров в истории американской промышленности Л. Якокка, который в своей книге «Карьера менеджера» заметил: «Когда речь идет о том, чтобы предприятие двигалось вперед, вся суть в мотивации людей» [3].

С учетом этих тенденций была выработана концепция мотивации труда и управления персоналом Алматинского государственного бизнес-колледжа, где основным и действенным инструментом достижения целей организации является ее корпоративная культура, т. е. существующая система убеждений, ценностей, норм и правил поведения, безусловно принимаемых и разделяемых членами коллектива. В этих целях разработан и принят всеми членами коллектива Кодекс деловой этики.

Основными корпоративными ценностями колледжа провозглашены: обеспечение высокого качества образовательных услуг; постоянный поиск путей повышения эффективности труда; общечеловеческая высокая гражданская позиция; уважительное и бережное отношение к личности; социальная ответственность перед обществом.

Формирование корпоративного духа связано с более чем 60-летней историей возникновения и развития Алматинского государственного бизнес-колледжа и основано на понимании высокой ответственности сотрудников за результаты своей работы. Корпоративный дух является одним из главных инструментов корпоративного управления, сплачивающим всех работников колледжа для достижения общих целей. Для поддержания и укрепления корпоративного духа колледж осуществляет следующие основные мероприятия:

- информирование всех работников колледжа о миссии, целях, корпоративных ценностях;
- обеспечение понимания каждым сотрудником своих должностных обязанностей, роли и значения своего труда в реализации миссии колледжа, достижении ключевых показателей его деятельности;
- повышение престижа профессии преподавателя - основной производственной единицы колледжа;
- развитие системы мотивации и социальной защиты, критериально ориентированное материальное стимулирование профессиональных достижений сотрудников колледжа;
- награждение работников Почетными грамотами и благодарственными письмами в связи с профессиональным праздником и национальными праздниками, юбилейными датами;
- проведение корпоративных праздников ко Дню учителя, Новому году, 8 марта, Наурыз и др.;
- разработка программ профессиональной адаптации молодых специалистов и (или) новых сотрудников к условиям работы в коллективе, корпоративной культуре, стилю работы руководителей, особенностям межличностных отношений;
- закрепление наставников за новыми сотрудниками;
- совершенствование системы профессионального обучения, проведение внутреннего обучения, в т.ч. организация курсов повышения квалификации и тренингов, направленных на сплочение коллектива;
- улучшение условий труда, организации рабочих мест;
- совершенствование методов оценки персонала, проведение аттестации сотрудников, конкурса на звание лучшего педагога и др.

Как видим, опыт вовлечения работодателей в учебное заведение в качестве партнеров по организации

дуального обучения позволил обеспечить инновационное развитие колледжа. В этих условиях особое значение получила корпоративная культура как наиболее эффективный инструмент мотивации труда и управления персоналом организации.

Источники:

1. Кибанов А.Я. Основы управления персоналом: учебник. М.: ИНФРА-М, 2006.
2. Абрамова И.Г. Персонал - технология менеджера. Москва, 1991.
3. Якокка Л., Новак У. Карьера менеджера. Попурри, 2007.