

**Международная
Академия
Бизнеса**

**УПРАВЛЯТЬ СОБОЙ –
УПРАВЛЯТЬ БИЗНЕСОМ –
УПРАВЛЯТЬ ВРЕМЕНЕМ**

**ӨЗІҢДІ БИЛЕУ, БИЗНЕСТІ
МЕҢГЕРУ, УАҚЫТТЫ ИГЕРУ**

**MANAGE YOURSELF,
MANAGE YOUR BUSINESS,
MANAGE YOUR TIME**

**Сборник статей магистрантов
специальностей «Менеджмент» и
«Финансы»**

**ХБА магистранттарының мақалаларының
жинағы**

**Collection of articles by Master Program
students**

Февраль 2014 г.

Алматы, 2014

УДК 005
ББК 65.290-2
У 66

Редакционная коллегия

Никифорова Н.В. - д. э. н., профессор, директор Департамента магистерских программ МАБ
Елубаева Ж.М. - д. э. н., профессор, и.о. заведующей кафедрой «Финансы» МАБ
Закирова А.Т., к.э.н., доцент кафедры «Менеджмент и маркетинг» МАБ
Шакирова С.М., к. филос. н., директор Центра исследований и развития МАБ
Рамаданова Ф.С. – координатор Департамента магистерских программ МАБ

Все статьи прошли проверку в системе AdvengoPlagiatusv.1.2.

Управлять собой - управлять бизнесом - управлять временем: Сборник статей слушателей магистерских программ МАБ специальностей «Менеджмент» и «Финансы»- Алматы, Международная Академия Бизнеса – 152 с.

ISBN: 978-601-7470-19-7

УДК 005
ББК 65.290-2

ISBN: 978-601-7470-19-7

© МЕЖДУНАРОДНАЯ АКАДЕМИЯ БИЗНЕСА, 2014

<i>Автор</i>	<i>Название статьи</i>	<i>Науч.рук.</i>	<i>Стр.</i>
Еликбаева А.А	Современные проблемы конкурентоспособности предприятия	Закирова А.Т., к.э.н., доцент	67
Жумашева С.Н.	Оценка персонала, как основной фактор развития компании	Никифорова Н.В., д.э.н., доцент	70
Жумекова М.Қ.	Управление стрессовыми активами в банковском секторе РК.	Карибджанов Е.С., д.э.н., профессор	73
Касымбекова А.Б.	Стратегия переговоров	Карибджанов Б.Б., к.э.н., доцент МАБ	76
Кинбаев К.А.	Роль устойчивого развития предприятия в экономике страны	Калиева С.А., д.э.н., ассоц. профессор	81
Липич Г.Ф.	Инновационный университет: опыт развития на примере Омского государственного университета им. Ф.М. Достоевского	Тайкулакова Г.С., к.э.н., доцент	87
Мейірман А.С.	Конкурентоспособность компании на фармацевтическом рынке.	Сохатская Н.П., к.э.н., доцент МАБ	91
Мұқан А.Қ.	Управление сопротивлением персонала в условиях организационных изменений	Тулембаева А.Н., д.э.н., профессор	94
Рамаданова Ф.С.	Зачем создавать корпоративные университеты? Мировые тенденции развития корпоративного образования	Тулембаева А.Н. д.э.н, профессор	99
Рыскулбеков Е.А.	Какими будут казахстанские банки: масштабы предстоящих перемен	Арыстанбаева С.С., д.э.н., профессор	102
Саулина Е.В.	Маркетинг в страховом секторе	Сохатская Н.П., к.э.н., доцент МАБ	107
Сванбаева А.С.	Понятие новизны продукта в маркетинге	Сохатская Н.П., к.э.н., доцент МАБ	110
Солтанова Д.Д.	Общая характеристика современного состояния интеграционных процессов в ЕврАзЭС	Калиева С.А., д.э.н., ассоц. профессор	113
Су-Джин-Ю И.З.	Оптимизация структуры капитала предприятия	Чивазова А.З., к.э.н., доцент	116
Терещенкова Д.А.	Разработка маркетинговой стратегии предприятия	Смыкова М.Р., к.э.н.	121
Тулибергенова К.Е.	Мотивация - как инструмент стимулирования труда работников на предприятии.	Темирбекова А.Б., д.э.н., профессор	125
Турсунова Т.И.	Является ли толерантность безграничной	Таяуова Г.Ж., PhD	128
Тынышбаева А.М.	Совершенствование финансового планирования и управления денежным оборотом в условиях малого бизнеса	Шакбутова А.Ж., к.э.н., доцент	132

Оценка персонала как основной фактор развития компании

В современных концепциях управления человеческими ресурсами всё более возрастает роль оценки в системе управления персоналом и предприятием. Очень высок интерес к этой проблематике и у менеджеров-практиков. В оценке как мощном технологичном инструменте в руках управленца заложены основные резервы регулирования, влияния на конечный результат функционирования всей организации.

Успех работы предприятий в большой степени зависит от согласованных действий, которые способствуют максимальному развитию знаний и навыков всех сотрудников. Оценка персонала является неотъемлемой частью всей системы в организации, так как эффективно управлять людьми, не имея представления о результатах их работы, об уровне развития профессиональных и личностных качеств, невозможно. Многие компании рано или поздно сталкиваются с проблемами, связанными с оценкой персонала. С методической точки зрения руководитель точно должен знать возможности своего подчинённого. Без надлежащей системы оценки персонала в компании не могут быть выстроены системы отбора, мотивации, обучения и развития персонала, системы кадрового планирования, удержания особо ценных специалистов, а также сформирован кадровый резерв.

Оценка персонала является информационной базой для принятия управленческих решений не только по развитию персонала, но и при выработке стратегии динамического роста организации.

Самый ценный ресурс любой компании – это её сотрудники. В современных условиях вопросы, связанные с оценкой персонала, решаются казахстанскими предприятиями самостоятельно в рамках действующего законодательства. В настоящее время оценка персонала в компаниях проводится не только с целью выявления сильных сотрудников и зачисление их в кадровый резерв компании, а также с целью выявить слабых и неэффективных сотрудников. В большинстве случаев оценку персонала, как метод принятия решения о дальнейшем взаи-

модействии с сотрудником, используют крупные компании. К ним можно отнести банки, производственные компании и т.п. Как правило, в таких компаниях особое внимание уделяется оценке сотрудников среднего и высшего звена, поскольку они входят в кадровый резерв компании.

А. Джим Коллинз, автор трудов в области управления, утверждал, что «Каждый руководитель знает, что никакая теория, программа или правительственная политика не могут сделать предприятие успешным. Это в силах сделать только люди» [1].

Оценка персонала – процесс определения эффективности деятельности сотрудников в реализации задач предприятия с целью принятия решений, позволяющих увеличить производительность труда сотрудников, внести необходимые изменения в организационную структуру, должностные инструкции, бизнес процессы, мотивационную среду.

Система оценки персонала непрерывно связана с четырьмя функциями управления персоналом [2]:

- Подбор и расстановка персонала
- Мотивация, компенсация и льготы
- Обучение и развитие
- Контроль

Задачи оценки персонала:

- оценить потенциал для продвижения и снижения риска выдвигания некомпетентных сотрудников;
- определить затраты на обучение;
- поддерживать у сотрудников чувство справедливости и повышать трудовую мотивацию;
- организовать обратную связь с сотрудниками о качестве их работы;
- разрабатывать программы обучения и развития персонала.

Экспертные оценки практиков по управлению персоналом позволили систематизировать основные принципы оценки персонала:

- валидности, т.е. установление связи оценочных заключений с фактическими результатами труда, такими, как производительность, прибыль, темпы должностного

продвижения;

- всеобщности, т.е. охвата всех работников в соответствии с периодичностью и условиями, закрепленными в основных нормативных документах по управлению персоналом предприятия, региона и государства;
- действенности, отражающей степень прагматичности всей работы;
- информативности – факт оценки и оценочная процедура осуществляются открыто;
- коллективности, которая выражается в том, что сбор, обработка и анализ информации осуществляются группой экспертов; предусматривается учёт общественного мнения: подчиненных, коллег, руководителей;
- комплексности, т.е. многосторонности составляющих оценку мероприятий: оценку эффективности труда, личных и личностных качеств работника;
- максимально возможной механизации и автоматизации процедуры;
- надежности, обеспечения постоянства результатов повторным применением технологии;
- обоснованности, соблюдения законов и норм,
- объективности, уважения и учёта интересов сторон;
- периодичности – заключается в анализе динамики изменений качеств работников и совершенствовании на этой основе всей технологии оценки персонала;
- целенаправленности, в соответствии процесса оценки и его содержания конкретным целям [3].

Итак, оценка является одной из наиболее важных функций управления персоналом. Значение оценки высоко ещё и потому, что она связывает и объединяет все элементы системы управления персоналом в единое целое. Компетентность специалиста является одной из важнейших составляющих успешности профессиональной деятельности. Процесс оценки персонала приобретает всё большую значимость при принятии решений в области управления персоналом, а порой при создании новых проектов, направленных на развитие деятельности компании. Управление персоналом является неотъемлемой составляющей управ-

ления любыми процессами, протекающими на предприятии.

Значение процесса оценки персонала нельзя переоценить, так как его результаты позволяют выявить проблемные места деятельности сотрудников, а также подробно проанализировать и представить взаимосвязь качеств сотрудника с теми функциями, которые он выполняет на производстве. С помощью этого процесса компании стремятся предотвратить потенциальные проблемы с персоналом через ротацию и продвижение своих сотрудников по управленческой вертикали. Оценка персонала необходима в случае, когда компания преследует определённые цели в основном для отбора новых сотрудников и из назначения на высокие должности, для смены должностей, их повышения по службе внутри организации, определения потенциала и установления оптимального количества сотрудников для компании. Оценка кадров позволяет реализовать обратную связь при управлении персоналом через установление количественной меры соответствия работников занимаемой должности. По итогам проведения оценки составляется индивидуальный план развития работников компании.

Внедрение системы оценки в компании в несколько этапов представлено на рис.3.

Из этапов на рисунке видно, что их прохождение, в конечном итоге, имеет целью окончательную доработку системы и исправление ее недостатков и недочётов.

Из всего вышесказанного, можно отметить, что оценка персонала необходима как важный элемент контроля и мотивации сотрудников независимо от численности предприятия. Смысл оценки работы персонала становится понятен лишь в общем контексте кадровой политики, реализуемой организацией. Принципиальным условием эффективной работы системы оценки является её комплексный характер, учитывающий все многообразие задач, решаемых каждой конкретной организацией в общей системе кадрового менеджмента.

Для того, чтобы внедрить любую систему, направленную на удовлетворение потребностей собственника компании, необходим инструмент, который поможет рационально использовать управление человеческими ресурсами. Этим инструментом и является оценка персонала в компании.

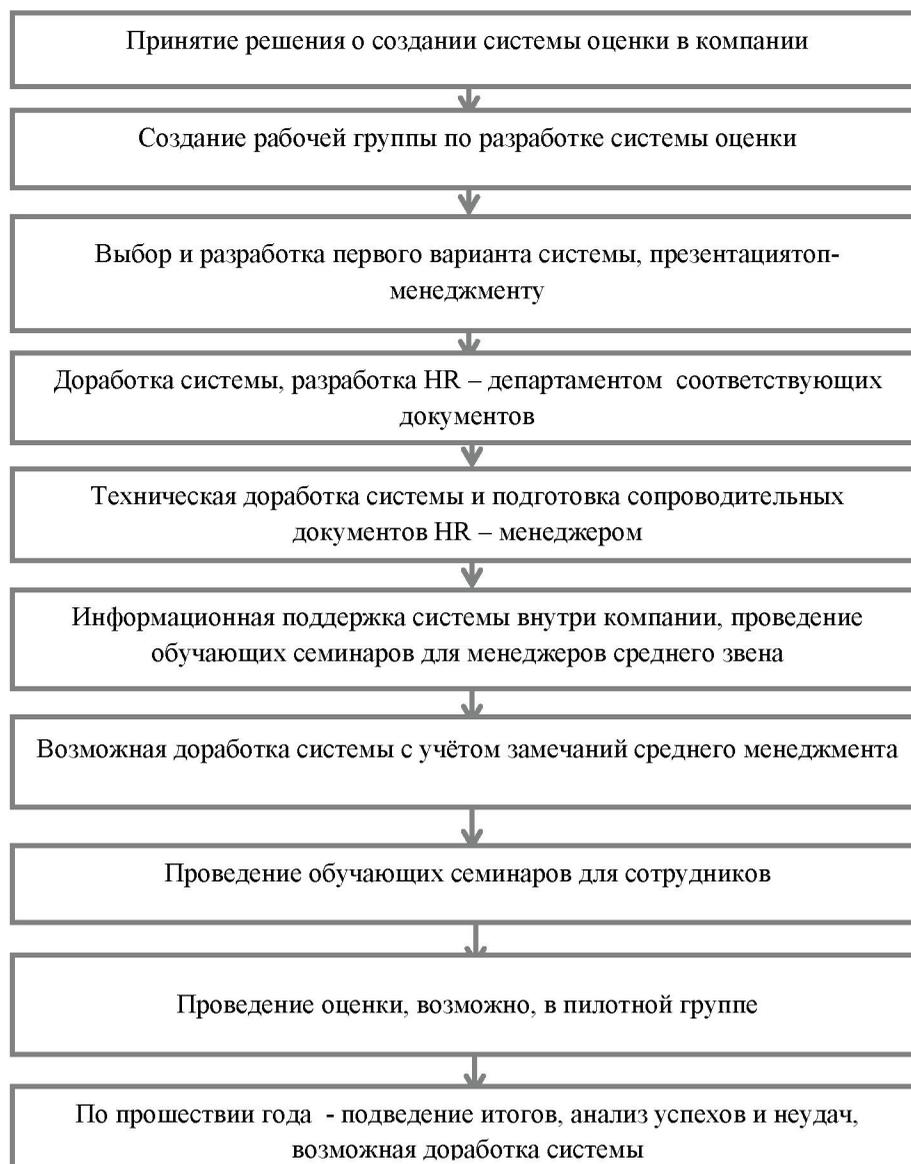


Рисунок 3 – Этапы внедрения системы оценки [4]

Источники:

1. Джим Коллинз «От хорошего к великому», Издательство: «Стокгольмская Школа Экономики в Санкт-Петербурге», 2006
2. Цыпкин Ю.А. «Управление персоналом». – М.: ЮНИТИ, 2001.
3. Л. Кортенко. Журнал «Управление персоналом», №11, 2007, Социально-экономическое развитие общества и эволюция понятия «оценка персонала».
4. Алла Вучкович-Стадник «Оценка персонала: четкий алгоритм действий и качественные практические решения». Издательство «Эксмо», 2008.