

**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 слушателей
магистерских программ МАБ
специальностей «Менеджмент»
и «Финансы»**

**ХБА магистранттарының
мақалаларының жинағы**

**Collection of articles
by Master Program students**

Алматы, 2013

УДК 005
ББК 65.290-2
У 67

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

Арын А. — ст.преп. кафедры «Финансы» МАБ

Шалбаева Ш.Е. — к.э.н., доцент кафедры «Менеджмент и маркетинг»

Шакирова С.М., к. филос. н., директор Центра исследований и развития МАБ

Сапаргалиев Д.Б. — заместитель директора Центра исследований и развития

Коржова С.И. — координатор Департамента магистерских программ МАБ

Все статьи прошли проверку в системе AdvengoPlagiatusv.1.2.

У 67 Управлять собой — управлять бизнесом — управлять временем: Сборник статей слушателей магистерских программ МАБ специальностей «Менеджмент» и «Финансы». Алматы, Международная Академия Бизнеса — 148 с.

ISBN 978-601-80340-8-4

УДК 005
ББК 65.290-2

ISBN 978-601-80340-2-2

© МЕЖДУНАРОДНАЯ АКАДЕМИЯ БИЗНЕСА, 2013

20.	Никитин М.М.	Модель управление взаимоотношениями с клиентами и партнерами	Никифорова Н.В., д.э.н., профессор	66
21.	Печенегин О.И.	Методы управления персоналом: преимущества и недостатки	Никифорова Н.В., д.э.н., профессор	69
22.	Рамаданова Ф.С.	Корпоративные университеты, как современная тенденция бизнес-образования	Калиева С.А., д.э.н, ассоц. профессор	71
23.	Руденко В.И.	Система снабжения республиканских государственных предприятий и государственных учреждений	Ахмедьярова М.В., д.э.н. профессор	75
24.	Слученкова М.Е.	Перспективы управления развитием малого и среднего предпринимательства в Казахстане	Темирбекова А.Б., д.э.н., профессор	78
25.	Таирова Л.Е.	Особенности системы менеджмента в вертикально-интегрированных нефтяных компаниях	Сохатская Н.П., к.э.н., доцент	80
26.	Тен М.Э.	Внедрение системы «Total productive maintenance» как мера оптимизации оперативного управления производством на предприятии	Темирбекова А.Б., д.э.н., профессор	83
27.	Турсунова Т.И.	Формирование культуры толерантности обучающихся вузов	Таяуова Г.Ж., Ph.D	81
28.	Хакимова А.З.	Современные методологические подходы к лидерству	Никифорова Н.В., д.э.н., профессор	91
29.	Цой Ю.Р.	Методы выявления конкурентных преимуществ в банке	Смыкова М.Р., к.э.н., доцент	93
30.	Шадиева А.Б.	Управление изменениями	Калиева С.А., д.э.н., профессор	98
31.	Янковская В.Т.	Особенности управления малыми группами на предприятии	Таяуова Г.Ж., Ph.D	101

ЧАСТЬ 2. АКТУАЛЬНЫЕ ВОПРОСЫ ФИНАНСОВОГО РЫНКА В КАЗАХСТАНЕ

1.	Адырова Г.С.	Кәсіпорынның активтерін басқару стратегиясы	Шакбутова А.Ж., э.ф.д., профессор	106
2.	Алисултанов Р.З.	Управление «сомнительными» кредитами	Садыкова Р.Б.	109
3.	Байниязова Д.Ф.	Современные тенденции построения бюджетной системы Республики Казахстан	Елубаева Ж.М., д.э.н., профессор	111
4.	Калдарова А.Т.	Оценка кредитоспособности заемщика. Технология Data mining	Баишев Б.Т.	114
5.	Косдаулетов Б.Б.	Финансовые инструменты повышения конкурентоспособности компании	Интыкбаева С.Ж., д.э.н., профессор	117
6.	Куанышева А. Б.	Особенности разработки и реализации финансовой стратегии компании	Серикбаева Ж.Д., к.э.н., доцент	120
7.	Лизунова Е.И.	Сущность и классификация денежных потоков организации	Елубаева Ж.М., д.э.н., профессор	123
8.	Мищенко С.С.	Международный финансовый рынок и его влияние на экономику Казахстана	Джаксыбекова Г.Н., д.э.н. доцент	128

Методы управления персоналом: преимущества и недостатки

Актуальность темы исследования обусловлена тем, что среди задач и проблем повышения конкурентоспособности предприятий в Казахстане особо следует выделить проблему роста объемов производства за счет эффективного использования человеческих ресурсов.

Управление человеческими ресурсами предприятия включает комплекс взаимосвязанных видов деятельности:

- определение потребностей в рабочих, инженерах, менеджерах различной квалификации, исходя из стратегии деятельности фирмы;
- анализ рынка труда и управление занятостью;
- отбор и адаптация персонала;
- планирование карьеры сотрудников фирмы, их профессионального и административного роста.

Реализацию целей и задач руководитель осуществляется путем различных методов. Методы управления – это совокупность приемов и способов воздействия на управляемый объект для достижения поставленных организацией целей.

В практике управления одновременно применяют различные методы и их сочетания. Все методы управления дополняют друг друга и находятся в постоянном динамическом равновесии. Влияние методов управления направлено на людей, осуществляющих различные типы трудовой деятельности, на работников организаций, предприятий, компаний, фирм [1].

Новые службы управления персоналом создаются на базе традиционных служб: отдела кадров, отдела организации труда и заработной платы, отдела охраны труда и техники безопасности. Задачи служб заключаются в реализации кадровой политики и координации деятельности по управлению трудовыми ресурсами в организации. В связи с этим они начинают расширять круг своих функций и от чисто кадровых вопросов переходят к разработке систем стимулирования трудовой деятельности, управлению профессиональным продвижением, предотвращению конфликтов, изучению рынка трудовых ресурсов и др.

На сегодняшний день в Казахстане наблюдается тенденция развития участия компаний в международном сотрудничестве, которое

ускоряет процесс глобализации во всем мире. Этот процесс развивается настолько быстро, что исчезают границы между странами. В настоящее время предприятия и организации самостоятельно формируют персонал и распоряжаются трудовыми ресурсами, что требует серьезного подхода к разработке кадровой политики. С точки зрения современного менеджмента, улучшение использования кадровых ресурсов принято рассматривать как главный резерв повышения эффективности производственно-хозяйственной деятельности. Особую актуальность приобретают вопросы кадрового менеджмента. Не вдаваясь в дискуссию, отметим, что в настоящее время очевидна потребность в специалистах в области управления персоналом, в приобщении к определенному языку, имеющему отношение к их профессиональной области. Более того, можно констатировать заинтересованность в разработке концептуальных схем, позволяющих упорядочить разрозненные данные и перевести их в форму практических знаний. Таким образом, настало время задуматься и включить в список мероприятий развития организации — управление человеческими ресурсами (HRM) в Казахстане.

Например, на данный момент одна из задач совершенствования государственной службы — это укрепление кадрового потенциала. Президент Нурсултан Назарбаев в соответствии со Стратегическим планом развития Казахстана до 2020 года поставил важную задачу — повышение эффективности государственного управления. Достижение поставленной цели возможно только через создание эффективного государственного аппарата, при этом необходимо усовершенствовать кадровую политику и управление персоналом государственной службы. По данному направлению ведется целенаправленная работа [2].

В организациях и на предприятиях Казахстана в вопросах касающихся кадров, по-прежнему доминируют традиционные системы стимулирования труда. Применение западных технологий в данной области без учета менталитета, национальной культуры оказывается, как правило, малоэффективным [3]. Повысить эффективность производства и добиться конкурентоспособности можно, когда уровень эффективности определяется

степенью достижения целей экономического и социального развития предприятия, диктуемых рыночной ситуацией. С другой стороны, эффективность работы предприятия зависит от заинтересованности управленческого корпуса, производственного персонала в достижении промежуточных результатов и конечных целей предприятия.

Главная проблема состоит в том, что управление персоналом в организациях недостаточно взаимосвязано с концепцией или стратегией предприятия в целом. Решение проблемы модернизации системы управления персоналом, используя отечественный и зарубежный опыт, поможет во многом решить проблему повышения эффективности и конкурентоспособности деятельности предприятий в Казахстане.

Существует три группы методов управления персоналом (Таблица 1):

Экономические — включают в себя систему приемов и способов воздействия на исполнителей с помощью конкретного соизмерения затрат и результатов (материальное стимулирование и санкции, финансирование и кредитование, зарплата, себестоимость, прибыль, цена).

Административные являются методами прямого воздействия, носящие директивный, обязательный характер, основанный на дисциплине, ответственности, власти, принуждении.

Социально-психологические преобразуются путем руководящего воздействия на социальные принципы деятельности коллектива. Они путем изучения социального состава и условий трудовых коллективов, индивидуальных особенностей и интересов работника [3].

Таблица 1. Методы управления персоналом [1]

Методы	Преимущества	Недостатки
Экономические	Стимуляция проявления инициативы, реализация творческого потенциала работников на основе удовлетворения материальных потребностей.	Неудовлетворенность многих потребностей, лежащих вне сферы материального интереса, что снижает мотивацию.
Административные	обеспечивается единство воли руководства в достижении цели, не требует крупных материальных затрат, в малых организациях оперативно достигаются цели и обеспечивается быстрая реакция на изменение внешней среды.	подавляется инициатива, отсутствуют действенные стимулы труда и могут возникать анти-стимулы, менеджеры не заинтересованы в повышении компетентности, поэтому она в дефиците.
Социально-психологические	включаются механизмы трудовой мотивации, не связанные с удовлетворением материальных потребностей, почти не требуются материальные затраты.	не используются стимулы, опирающиеся на материальные потребности людей, трудно прогнозировать результаты.

Правильное решение проблем развития системы управления персоналом важно для успешных, динамично развивающихся предприятий. В настоящее время новым концептуальным подходом к управлению является реорганизация предприятий и компаний. В связи с этим особую важность приобретают процессы реформирования

системы управления персоналом на основе использования зарубежного опыта.

Таким образом, исследование проблем эффективного управления персоналом на предприятии с применением зарубежного опыта является актуальным в связи с постановкой вопроса о главенстве человеческого ресурса в современной организации.

Источники:

1. Мескон М.Х., Альберт М., Хедоури Ф. Основы менеджмента. М.: Вильямс, 2009
2. Назарбаев Н. А. Стратегия становления и развития Казахстана как суверенного государства - «Казахстанская правда». 1992. 16 мая.
3. Назарбаев Н. А. Через кризис к обновлению и развитию: Послание Президента РК народу Казахстана, 6 марта 2009 г.