

УО «Алматы Менеджмент Университет»



**ALMA**  
ALMATY MANAGEMENT  
**UNIVERSITY**

**i-START**

**«Инновационное предпринимательство:  
перезагрузка 3.0»**

**Сборник материалов  
ежегодной научно-практической  
конференции студентов и магистрантов  
14 апреля 2017**

**Алматы, 2017**

УО «Алматы Менеджмент Университет»

**i-START**  
**«Инновационное предпринимательство:  
перезагрузка 3.0»**

Сборник материалов ежегодной научно-практической конференции  
студентов и магистрантов  
14 апреля 2017

Алматы, 2017

**УДК 005.511 (063)**  
**ББК 05.290-93**  
**I 10**

**Редакционная коллегия**

<i>Мырзакожа Д.А.</i>	д.х.н., директор управления стратегического планирования и исследований
<i>Укибаев Д.К.</i>	редактор журнала Центра научных исследований
<i>Ибжарова Ш.А.</i>	к.ф.н., доцент кафедры «Информационные технологии и общеобразовательные дисциплины»
<i>Арын Ә.А.</i>	магистр экономических наук, зав. кафедрой «Финансы, учет и аудит»
<i>Абдуллин Р.Ж.</i>	магистр экономических наук, старший преподаватель кафедры «Финансы, учет и аудит»
<i>Еспергенова Л.Р.</i>	к.э.н., доцент кафедры «Финансы, учет и аудит»
<i>Мукушев А.Б.</i>	магистр экономических наук, старший преподаватель кафедры «Финансы, учет и аудит»
<i>Дауренбекова К.С.</i>	магистр экономических наук, старший преподаватель кафедры «Экономика и сервис»
<i>Ордабаева А.Б.</i>	магистр юридических наук, старший преподаватель кафедры «Государственная и общественная политика и право»
<i>Өмірсерік О.</i>	магистр экономических наук, старший преподаватель кафедры «Менеджмент и маркетинг»
<i>Сәуірбаева Ә.Т.</i>	главный специалист Центра научных исследований, секретарь Оргкомитета

**I 10 i-START «Инновационное предпринимательство: перезагрузка 3.0»** Сб. мат. ежегод. науч.-прак. конф. студ. и магистран., 14 апреля 2017 г. – Алматы: Алматы Менеджмент Университет, 2017 – 519 с.

**ISBN: 978-601-7470-72-2**

Все статьи прошли проверку в системе Антиплагиат.ру (уникальность текста не ниже 70%).

**УДК 005.511 (063)**  
**ББК 05.290-93**

**ISBN: 978-601-7470-72-2**

© Алматы Менеджмент Университет, 2017

## СЕКЦИЯ 1

### Менеджмент және маркетинг: сын-тегеуріндер мен мүмкіндіктер

### Менеджмент и маркетинг: новые вызовы и возможности

### Management and marketing: new challenges and opportunities

1	<b>Ibray Adilzhan, Mukhametaliyeva Zarina</b> <i>Teamwork and corporate social responsibility</i>	11
2	<b>Абдыкалыкова Гаухар Даулетовна</b> <i>Роль персонального брендинга в цифровом пространстве</i>	14
3	<b>Агапитов Роман Алексеевич</b> <i>Theories of leadership and motivation: interdependence and significance</i>	20
4	<b>Амрекулова Алмагуль Утеулиевна</b> <i>Роль фандрайзинга в деятельности некоммерческих организаций</i>	24
5	<b>Аскарбекова Майра Саматовна</b> <i>Система управления качеством продукции в условиях конкурентной среды</i>	26
6	<b>Асхарова Салтанат Бауыржановна</b> <i>«Сарафанное радио» как самый эффективный вид маркетинга</i>	29
7	<b>Батырхан Назерке Берікқызы</b> <i>Управление инклюзивным образованием в Республике Казахстан</i>	32
8	<b>Бахытжанова Мадина Оразбековна</b> <i>Қазіргі жағдайдағы кәсіпкерлік құрылымның негізгі мәселелері мен тұрақты дамудың жолдары</i>	35
9	<b>Бахытжанова Мадина Оразбековна</b> <i>Антикризисный менеджмент в международном бизнесе</i>	38
10	<b>Брыткова Светлана Николаевна</b> <i>Специфика и методика оценки прогнозирования структурных сдвигов в экономике региона</i>	40
11	<b>Гукова Елена Арсеновна</b> <i>Регулирование рынка образовательных услуг в сфере высшего образования</i>	44
12	<b>Диканская Арина Сергеевна</b> <i>Маркетинговые исследования качества медицинских услуг ТОО «Город Здоровья»</i>	47
13	<b>Жақұпбекова Анель Булатовна</b> <i>Нейромаркетинг как метод увеличения продаж</i>	51
14	<b>Игрунов Константин Константинович</b> <i>Применение реинжиниринга бизнес-процессов при разработке стратегии управления организацией</i>	54
15	<b>Калымбетова Асель Атеповна</b> <i>Стратегическое и тактическое управление: теоретические аспекты</i>	58
16	<b>Камилова Карина Вельяновна</b> <i>Актуальность использования решетки ГРИД для определения стиля руководства в менеджменте</i>	61
17	<b>Караева Айсулу Бейректасовна, Ли Михаил Игоревич</b> <i>Геймификация как эффективный метод управления сотрудниками</i>	64
18	<b>Касымжанов Касымжан Эдуардулы</b> <i>Организация и этапы персональных продаж</i>	67
19	<b>Ким Наталья Эдуардовна</b> <i>Влияние методологии Scrum и Kanban на управление проектами и персоналом</i>	70
20	<b>Корнев Владимир Вячеславович</b> <i>Твиты государственных служащих: обзор, классификация и проблемы</i>	75
21	<b>Куралбаева Аксана Титовқызы</b> <i>Суыңшықтық және маңызы стратегиясының басқаруындағы адам ресурстары</i>	79

## СУЩНОСТЬ И ЗНАЧЕНИЕ СТРАТЕГИИ УПРАВЛЕНИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ

Куралбаева А.Т.

*Алматы Менеджмент Университет, «Менеджмент», Магистратура 2-курс, г.Алматы  
Научный руководитель: Масакова С.С., к.э.н., доцент*

Главная тенденция современного менеджмента – это признание возрастающей роли человека в производственной системе. В связи с этим значительно возрастает интерес к проблеме управления человеческими ресурсами (УЧР). Эффективно использовать систему управления человеческими ресурсами позволит организациям достичь своих целей, таких как, реализация стратегии, повышение эффективности деятельности, выживание в условиях жесткой конкурентной среды, что актуально для всех организаций в наше время.

За последнее время произошли сдвиги в системе управления людьми в организациях, так с распространенного понятия «персонал» перешли к понятию «человеческие ресурсы». Объемы работ по данной проблематике невысоки, следовательно, нельзя сказать о достаточности исследования данной проблемы.

Такие термины как «кадровый менеджмент» и «управление персоналом» оперировали в менеджменте длительный период, поэтому точного определения «человеческие ресурсы» нет. Понятия «кадры» и «персонал» не могут дать ответ на вопрос, что же такое человеческие ресурсы. Кадры же в свою очередь представляют собой совокупность всех работников, объединенные в коллективное общество для достижения совместных целей, а персонал – это личный состав работников (в том числе, постоянные и временные), которые состоят в отношениях с организацией, регулируемое договорами о найме [1]. Термин «человеческие ресурсы» обширнее по значению, чем понятия «кадры» и «персонал». Итак, человеческие ресурсы – это персонал организации, который обладает человеческим капиталом (профессиональные навыки, знания, опыт, умение, творческая и предпринимательская способность, потенциал работников, культура, морально-психологические качества и др.), обеспечивающие существование организации путем достижения общих корпоративных и личных целей [2]. Отсюда следует, что человеческие ресурсы – главные ресурсы любой организации. Из вышеизложенного можно отметить, что кадры, персонал и человеческие ресурсы – понятия, которые отличаются между собой и их не стоит отождествлять. Термины «кадры» и «персонал» могут отражать только количественную характеристику работника, то «человеческие ресурсы» охватывает и качественную характеристику тоже.

Стоит отметить, что без людей существование организации немыслима, ни одна организация не сможет достичь своих целей без нужных людей [3]. Для этого нужно разработать систему управления человеческими ресурсами (УЧР) для дальнейшего успешного выживания в условиях рыночного управления. Для успешного и долговременного существования организации весьма следует использовать стратегический подход к управлению человеческими ресурсами.

50-60-е годы XX века в организациях использовали систему управления кадрами, под влиянием научно-технического прогресса в странах с развитой экономикой произошли структурные изменения, на смену пришла система управления персоналом, в котором работник рассматривался как субъект трудовых отношений. В конце XX века в развитых странах получает обширное распространение концепция управления человеческими ресурсами, объединяя в себя гуманистический и технократический подходы в управление людьми [4].

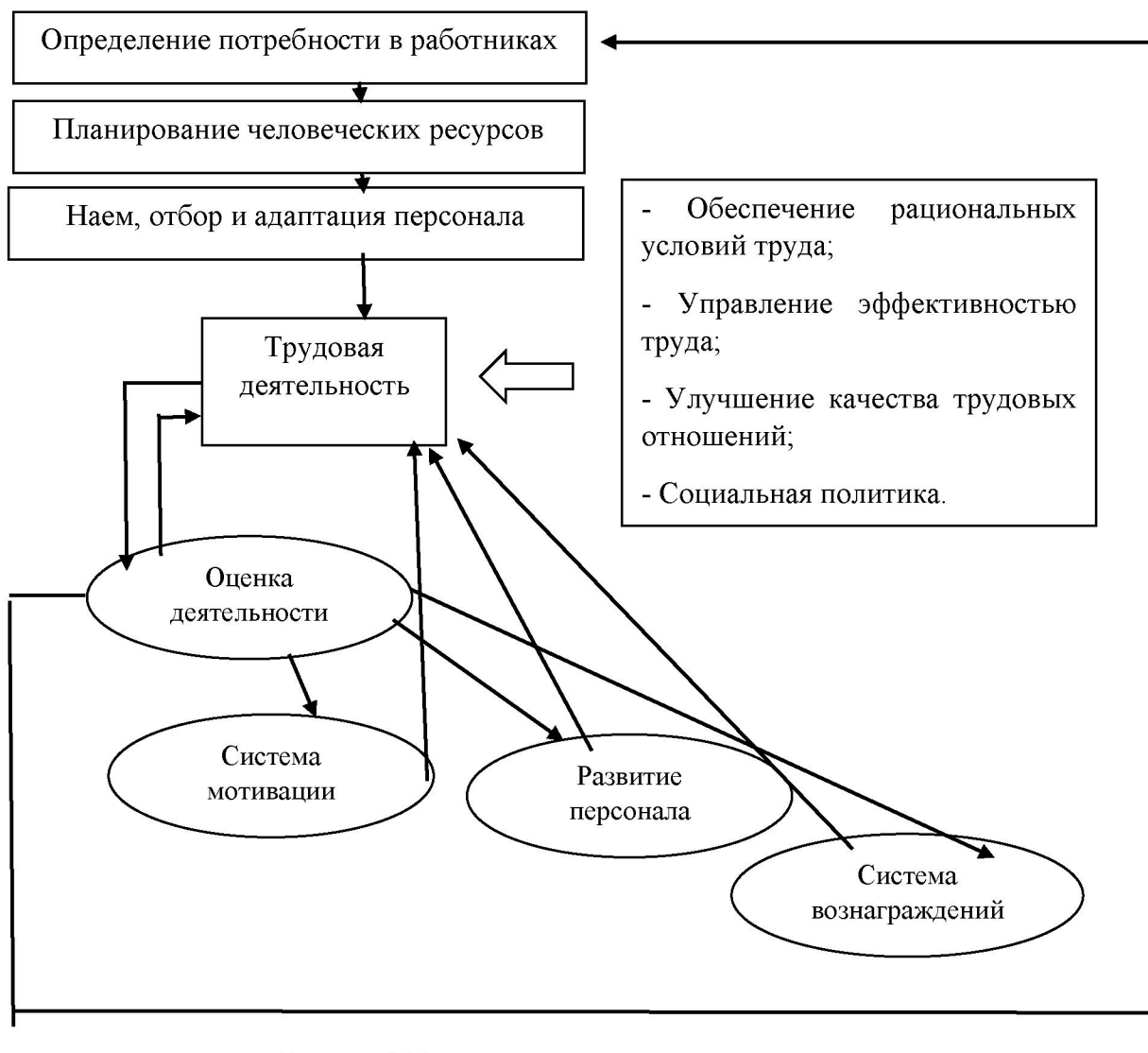
Для начала, чтобы понять различие терминов «управление персоналом» и «управление человеческими ресурсами» мы их сравним. Управление персоналом – это процесс, который включает в себя планирование, организацию, мотивацию и контроль деятельности сотрудников, который обеспечивает достижение поставленных целей [5].

УЧР – процесс управления работником, который рассматривает их как ценный ресурс, создает условия для развития персонала, использует персональный подход к работникам, формирует корпоративную культуру и ценность, обеспечивает эффективность производства, способствует достижению стратегических целей организации. Понятия «управление персоналом» и «управление человеческими ресурсами» немножко схожи: оба понятия регулируют труд работников, обеспечивая достижение цели организации, которая в свою очередь влияет на эффективность деятельности организации. Но стоит отметить, что УЧР в отличие от управления персоналом определяет работников как ценный ресурс организации, который содействует достижениям не только цели организации, но и каждого отдельно взятого работника [6].

Из этого следует, что УЧР имеет следующие особенности, которые отличают его от управления персоналом:

- стратегическая направленность;
- персональный подход к работникам;
- активность кадровой политики линейных руководителей;
- уделяет внимание к долгосрочным вложениям в человеческий капитал;
- дает понять важность организационной культуры.

Сделав анализ на процесс УЧР, можно предложить следующую схему:

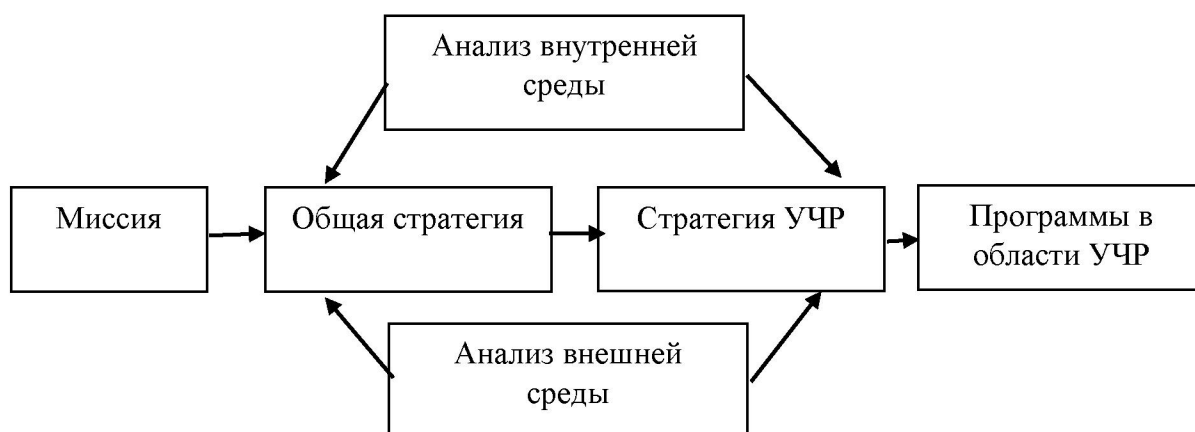


**Рисунок 1. Процесс управления человеческими ресурсами**  
Примечание- составлено автором на основе источника [1]

Стратегии УЧР – это долговременный комплексный план, необходимый для эффективной работы, охватывающий высокопрофессиональный, ответственный, сплоченный коллектив, с помощью которого достигается корпоративная и индивидуальная цель организации и их работников. Стратегия УЧР взаимодействует с другими функциональными стратегиями и объединяет с общей стратегией организации. Одна из функциональных стратегий предприятия является стратегия УЧР, которая разрабатывается и реализуется со всеми функциональными подразделениями организации. Функциональная стратегия имеет связь с общей стратегией предприятия, но этого недостаточно, если не будет взаимосвязи между людьми вовлеченные в этот процесс, и взаимодействия между функциями, тогда стратегия УЧР будет обречена на провал [7]. Чтобы определить разработку стратегии УЧР организации, нужно использовать определенную последовательность действий, а именно сделать:

- анализ внешней среды;
- анализ непосредственного окружения;
- анализ внутренней среды;
- определить стратегическое направление развития организации;
- определить миссию;
- определить долгосрочные и краткосрочные цели;
- выработать варианты стратегии, их оценка;
- выбрать стратегию;
- реализовать стратегию на практике;
- контроль над выполнением стратегии и оценка ее эффективности;
- внесение коррективов в цели, миссию, стратегию из-за изменений внешних и внутренних условий.

При разработке стратегии УЧР необходимость возникает в использовании системного подхода, что наглядным образом показано в нижеприведенной схеме (рисунок 2).



**Рисунок 2. Системная модель стратегического УЧР**  
Примечание- составлено автором на основе источника [8]

Условиями успешной реализации стратегии УЧР являются четкость, реальность установленных целей, которые основаны на миссии и корпоративной задаче организации, объективности и комплексности диагностики внутренних и внешних изменений, последовательности и конкретизации организационных планов, профессионализм управленческих кадров, вовлечение и участие персонала в разработке и выполнении стратегических целей, качество контроля реализации стратегического плана и оценки его социально-экономической эффективности.

Отсюда заключаем, что стратегия УЧР должна взаимодействовать с другими функциональными стратегиями и объединяться с общей стратегией организации. Выбор подхода зависит от типа организации, от ее жизненного цикла и правильного подбора конкурентной стратегии.

Подводя итоги, можно отметить, что данная проблематика еще не изучена на должном уровне, много неопределенностей, которая вынуждает менеджеров принимать решения, основываясь на своей интуиции. Поэтому необходимо уделять большее внимание в разработке практических приемов, алгоритмов по данному вопросу.

#### **Источники:**

1. Поршнев А.Г. Менеджмент: теория и практика в России: учебник / Под ред. А.Г Поршнева, М.Л. Разу, А.В. Тихомировой. - М., 2013.
2. Рощин С.Ю., Разумова Т.О. Экономика труда: экономическая теория труда: учебное пособие / С.Ю. Рощин, Т.О. Разумова. - М.: ИНФРА-М, 2011.
3. Щёкин Г.В. Основы кадрового менеджмента: учебник / Г.В. Щёкин. - 5-е изд., стереотип. - К.: МАУП, 2004. - Библиогр. в конце глав.
4. Вигман С.Л. Стратегическое управление в вопросах и ответах: учеб. пособие / С.Л. Вигман. - М.: ТК Велби, Изд-во Проспект, 2014.
5. Мескон М. Основы менеджмента / М. Мескон, М. Альберт, Ф. Хедоури [Пер. с англ. под ред. Л.И. Евенко]. - М.: Дело, 2009.
6. Самыгин С.И., Столяренко Л.Д. Менеджмент персонала / С.И. Самыгин, Л.Д. Столяренко. - Ростов-н/Д: Изд-во «Феникс», 2007.
7. Армстронг М. Стратегическое управление человеческими ресурсами / М. Армстронг [Пер. с англ.]. - М.: ИНФРА-М, 2012. - VIII.
8. HR-практика. Управление персоналом: Как это есть на самом деле / О. Свєргун [и др.]. - СПб.: Питер, 2015. - (Серия «Практическая психология»).