

**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

Содержание

<i>Автор</i>	<i>Название статьи</i>	<i>Науч.рук.</i>	<i>Стр.</i>
Абдулвагапова И.Н.	Антикризисное управление предприятием на основе концепции жизненного цикла	Алталиева А.А., к.э.н.	7
Абуталип М.Б.	Методика обеспечения критериев экономической безопасности региона	Ускеленова А.Т., д.э.н.	10
Алдабергенова С.Н.	Система контроллинга в инвестиционных проектах	Омаров Г.Б., к.э.н.	15
Алина А.Т.	Мотивация и стимулирование труда в управлении персоналом.	Шалбаева Ш.Е., к.э.н., доцент	18
Амирханова Т.К.	Актуальные проблемы совершенствования методов оценки финансовой устойчивости для казахстанских предприятий малого бизнеса	Нургалиева К.К., к.э.н.	21
Аппоев Р.Ю.	Системный финансовый анализ предприятия как ведущий инструмент управления финансовыми ресурсами	Карибджанов Б.Б. к.э.н., доцент	25
Асылкожанова Д.А.	Организация и контроль маркетинга на предприятии	Смыкова М.Р., к.э.н, доцент	28
Ахметова Л.М.	Современное состояние брендинга в Казахстане	Дуйсенгулова Н.С., к.э.н., доцент	35
Ахметова Г.Е	Методологические подходы к оценке эффективности использования ресурсов на предприятии.	Закирова А.Т., к.э.н., доцент	40
Бағашар Темирлан	Пенсионный аннуитет	Елубаева Ж.М., д.э.н., профессор	44
Балташ Г.Д.	Условия развития конкуренции в фиксированных сетях телекоммуникаций	Кенжебаева Г.Ж.. к.т.н., доцент	47
Бегимова А.Б.	Управленческие модели в процессе управления современным предприятием.	Рахимбекова Ж.С., к.э.н.	51
Богомолова Е.А	Инновации как способность организации к модернизации и обновлению	Закирова А.Т., к.э.н.	54
Ботабаева Д.М	Система бюджетирования и контроль затрат	Омаров Г.Б., к.э.н.	57
Воронина Д.И	Анализ конкурентных сил и стратегий по М. Портеру	Никифорова Н.В., д.э.н., профессор	60
Дюсебаев Д.К	Проблемы оценки эффективности управления персоналом в современных условиях	Шалбаева Ш.Е., к.э.н,доцент	63

Проблемы оценки эффективности управления персоналом в современных условиях

Работать эффективно – это значит добиваться больших результатов при наименьших затратах труда, времени и средств. Для того, чтобы судить, насколько система управления персоналом эффективна, необходимо выработать методику оценки, позволяющую определить действительную ситуацию в компании в области управления персоналом, выявить слабые места и дать рекомендации для ее улучшения.

Оценка эффективности управления персоналом основана, прежде всего, на информации о работниках: продвижение по службе, их профессиональные, квалификационные, половозрастные характеристики, психологические параметры, производительность. Оценка должна осуществляться на протяжении всех фаз управленческой деятельности. Она тесно связана с другими этапами процесса управления и своими результатами способна побуждать руководителя вносить в него необходимые коррективы. Также следует отметить, что при оценке эффективности управления персоналом следует учитывать затраты на достижение этих целей. Реальная эффективность системы управления персоналом может быть определена только из сопоставления степени реализации целей с затраченными на это средствами. Необходимо

Иванцевич Дж.М.и Лобанов А.А. определяют необходимость оценки эффективности управления персоналом для того, чтобы:

- улучшить функционирование управления персоналом через обеспечение их средствами решения вопросов о том, когда необходимо прекратить, а когда усилить какую-либо деятельность;
- определить реакцию со стороны работников и менеджеров низшего звена на эффективность управления персоналом;
- помочь управлению персоналом внести свой вклад в дело достижения целей компании [1].

Оценка эффективности управления персоналом может выступать мощным рычагом роста результативности управленческого процесса. Для этого необходимо знать, как она

должна осуществляться, в каком соотношении находится с другими этапами управленческого цикла.

Шекшня С.В. оценку эффективности управления персоналом предлагает осуществлять несколькими методами:

- оценка достижения целей;
- метод оценки компетенций;
- оценка мотивации;
- изучение статистики человеческих ресурсов;
- оценка издержек [2].

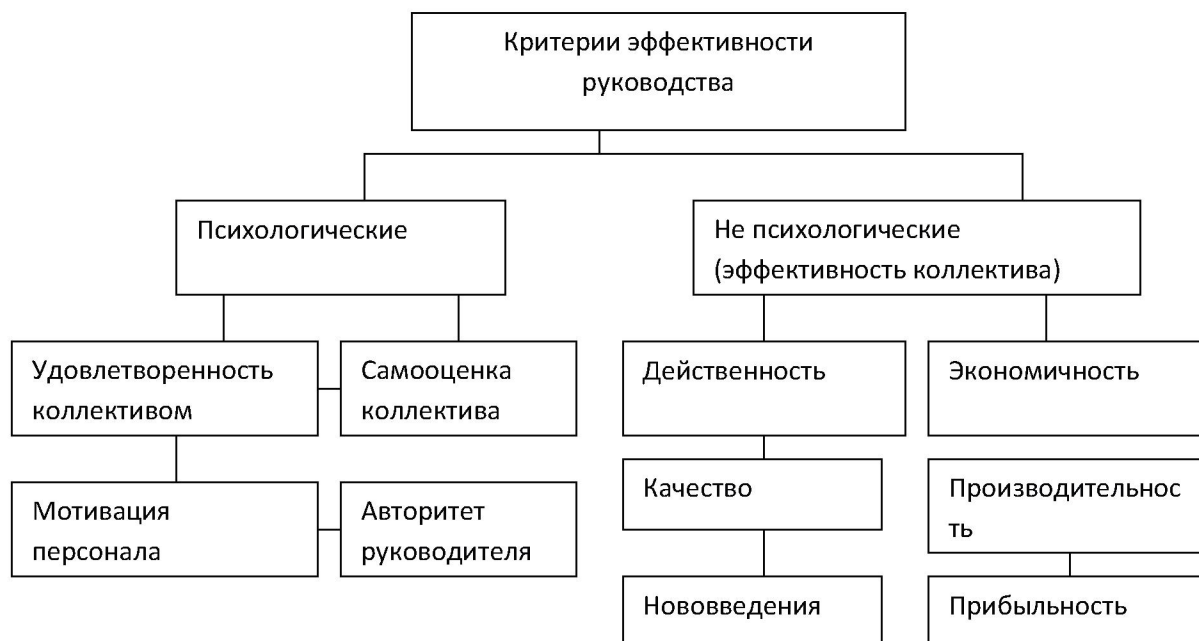
Оценка эффективности управления персоналом производится, как правило, субъективно. Это имеет место по двум причинам: из-за отсутствия выработанной четкой методики такой оценки, и из-за недопонимания всей важности такой оценки. Основной упор делается на оценку производительности, такой подход мы видим у Д.С. Синка [3]. В других работах представлена методика расчета производительности труда без учета факторов, влияющих на данный показатель.

Одной из проблем, с которой сталкиваются при построении измерительной системы является очевидная сложность имеющей место деятельности, отсутствие на первый взгляд, возможности решить задачу дифференциации. Оценка функционирования службы управления персоналом требует систематического опыта, измерения затрат и выгод общей программы управления персоналом и сравнения ее эффективности с эффективностью работы компании за тот же период. В связи с этим возникает вопрос о том, как следует наилучшим образом организовать саму аналитическую работу, когда и с какой частотой следует проводить оценку и кто должен вести эту работу.

Эффективность функционирования системы управления персоналом определяется ее вкладом в достижение организационных целей. Управление персоналом эффективно настолько насколько успешно персонал компании использует свой потенциал для реализации стоящих перед ним целей. Деятельность руководителя не может оцениваться только по каким-то ее собственным параметрам. Подлинным кри-

терием ее оценки служит конечный результат труда всего коллектива, в котором органически соединены результаты труда и руководителя и исполнителей.

В экономической литературе представлены следующие критерии эффективности управления персоналом, в соответствии с рисунком 1.



Примечание: составлено автором
Рисунок 1 - Критерии эффективности управления персоналом

Эти критерии могут быть использованы применительно к оценке эффективности любого производственного коллектива.

В основе управления любой системой лежит отбор и принятие, в качестве приоритетных целей и средств их достижения. В условиях дефицита ресурсов и неопределенности поведения управляемой системы и условий, в которой она существует, управление базируется на выборе и приоритетности целей, средств механизмов, контроля, правовых и финансовых инструментов и т.д. Выбор одного из компонентов системы в качестве приоритетного обязательно требует адекватного выбора и всех остальных компонентов. Выбор должен основываться на значимости критериев с позиций, как интересов организации, так и народнохозяйственных интересов. При этом управляющая система должна обладать достаточной чувствительностью к изменениям,

Для конкретизации понятия целей и средств их достижения обратимся к общему понятию успешности фирмы. Усилия многочисленных исследователей последних десятилетий были направлены на то, чтобы понять причины успешности тех или иных фирм, отраслей, стран. Одним из основных понятий в международной интеграции является понятие

конкурентоспособности. В ставшей широко известной работе М. Портера «Конкурентные преимущества стран», вышедшей в России под названием «Международная конкуренция», автор предложил новую парадигму конкурентоспособности стран. Первый важный вывод автора состоит в том, что на «международном рынке конкурируют фирмы, а не страны». Рассматривая процветание или упадок стран, М. Портер постулировал, что «единственное, на чем может основываться концепция конкурентоспособности на уровне страны – это продуктивность использования ресурсов. Рост уровня жизни в стране напрямую зависит от способности ее компаний добиваться продуктивного использования ресурсов, причем постоянно его увеличивая» [4]. Рассматривая детерминанты национального успеха, автор вводит концепцию национального «ромба» – комплексную, динамическую систему, состоящую из 4 основных детерминант: стратегия фирм, их структура и соперничество, параметры факторов; параметры спроса и родственные поддерживающие отрасли. Страна достигает успеха в международной конкуренции, если у нее есть преимущества в «ромбе». Детерминанты в «ромбе» и их взаимодействие определяют вероятность, направление и скорость инновационных про-

цессов, осуществляемых фирмами, которые и приводят к

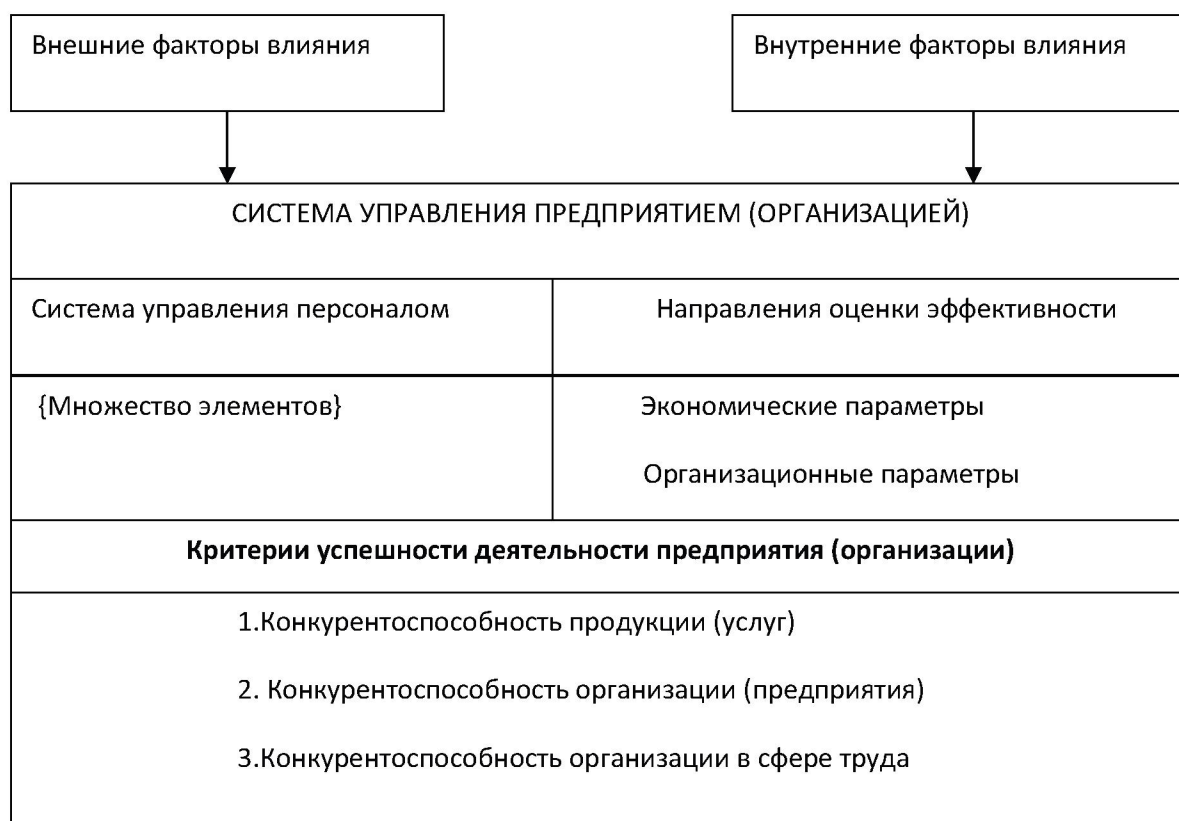
Выбор цели и средств управления, таким образом, с учетом народнохозяйственных интересов для достижения успешности фирмы должен базироваться на концепции конкурентоспособности.

Если организация ставит цель повышение эффективности производства, то само понятие эффективности означает достижение планового результата при минимальных затратах, при этом плановый результат может предусматривать вывод продукции на мировой конкурентоспособный уровень. В современных условиях в Республике Казахстан создание конкурентоспособной продукции представляется единственной альтернативой функционированию фирм только внутри национального рынка.

Без достижения мирового уровня конкурентоспособности вряд ли изменится и специфика рентабельности труда в РК, поднимутся уровень заработной платы и жизненный уровень населения и т.д.

В разработанном нами рисунке 2, результатом управления людьми является достигнутый ими общий результат. Этот результат предлагается рассматривать в трех направлениях:

- конкурентоспособность продукции организации (предприятия);
- конкурентоспособность самой организации (предприятия);
- конкурентоспособность организации в сфере труда (т. е. конкурентоспособность работы в организации для работающего и нанимаемого персонала).



Примечание: составлено автором

Рисунок 2 – Общая диагностическая схема эффективности системы управления предприятием и управления персоналом

Предлагаемая диагностическая схема рассматривает систему управления персоналом как подсистему управления предприятием, и в то же время как систему, обладающую неповторимыми индивидуальными качествами, требующими индивидуального подхода к каждой в зависимости от векторного анализа конкурентоспособностей. Выделение системы управле-

ния персоналом в самостоятельную систему, должно привести не столько к изменению структуры служб системы управления предприятием, сколько к переосмыслению (ранжированию) функциональных обязанностей менеджеров. Из концепции эффективности системы управления персоналом следует, что менеджеры функциональных служб должны входить

в руководящий совет по управлению персоналом. Именно они приводят организацию к успеху. Создание службы персонала в отрыве от них неизбежно либо будет отторгаться, либо может оказаться малоэффективным.

Источники:

1. Иванцевич Дж.М., Лобанов А. А. Человеческие ресурсы управления: основы управления персоналом. М.: Дело, 1993. Лобанов В.А. Управление высшим административным персоналом // Экономист – 2000 - №4. - С.118-123.
2. Шекшня С.В. Управление персоналом современной организации. – М., Бизнес- школа, 2010.
3. Синк С.Д. Управление производительностью: планирование, измерение, оценка, контроль и повышение. – М. Прогресс, 2009. С. 87-270
4. Портер М. Международная конкуренция. – М., 2011.- С. 231.