

Халықаралық бизнес университеті
Университет международного бизнеса
University of international business

«Еңбек нарығы: бүгінгі күні мен келешегі»
халықаралық ғылыми тәжірибелік конференцияның

ЖИНАҒЫ

31 қазан–1 қараша 2014

СБОРНИК

международной научно-практической конференции на тему:
«Рынок труда: реалии и перспективы»

31 октября–1 ноября 2014

COLLECTION

International research conference on the theme:
«The labor market: realities and prospects »

31th of October–1th of November 2014

Алматы – 2014

УДК 331
ББК 65.240
Е 58

Издаётся Университетом международного бизнеса

Редакционная коллегия:

Сагадиев К.А., Наренова М.Н., Спанов М.У., Байгараева А.Е.,
Махметова А.М., Мурзашева Ж.В., Ержанова А.Е., Акпарова А.А.,
Шакбутова А.Ж., Нургалиева К.О., Беркимбаева С.Б.

Главный редактор Масырова Р.Р.

- Е 58 «Евбек нарығы: бүгінгі күні мен келешегі» халықар. ғыл.-тәжіриб. конф. мат-ры (Алматы, 31 қаз.-1 қар. 2014 ж. Хал. биз. ун-ті, Алматы, 2014. – 250 б.)
«Рынок труда: реалии и перспективы»: мат-лы междунар. науч.-практ. конф. (Алматы, 31 окт.-1 нояб. 2014 г., Ун. междунар. биз., Алматы, 2014. – 250 с.)
«The Labor market-realities and prospects»: materials of the international research conference (Almaty 31 oct.-1 nov. 2014. University of international business Almaty. 2014. – 250 p.)

ISBN 978-601-7144-73-9

В сборник включены материалы международной научно-практической конференции на тему: «Рынок труда: реалии и перспективы». В тезисах и статьях отражены мнения ученых – экономистов, преподавателей, практиков о развитии занятости (самозанятости) через новую политику рынка труда и выработаны предложения и рекомендации.

Сборник предназначен для специалистов в области экономики и финансов, а также для широкого круга читателей, интересующихся социально-экономическими проблемами государства.

Ответственность за содержание своих статей несет автор.

ISBN 978-601-7144-73-9

© Халықаралық бизнес университеті, 2014
© Университет международного бизнеса, 2014
© University of international business, 2014

Шалбаева Ш.Е.,
Кадирбергенова А.Ж.

ПОВЫШЕНИЕ ЭФФЕКТИВНОСТИ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ В ВЫСШИХ УЧЕБНЫХ ЗАВЕДЕНИЯХ

Персонал является важнейшей частью любой организации и представляет собой один из самых ценных ресурсов инновационного развития. Постоянное развитие персонала, поиск новых подходов к управлению им являются необходимыми атрибутами успешного функционирования организации. В связи с необходимостью перехода страны на инновационный путь развития необходимо повысить эффективность подготовки специалистов, что, в свою очередь, требует перехода к инновационным методам обучения, активизации научной, научно-технической и инновационной деятельности в вузах и, соответственно, что без наличия квалифицированного персонала вуза, нацеленного на инновационное развитие, практически невозможно. Для получения максимальной отдачи от персонала вуза требуется разработка такой системы методов управления, которая способствовала бы реализации стратегической цели и задач вуза. Основу системы управления персоналом вуза в настоящее время составляют возрастающая роль личности сотрудников, знание их мотивационных установок, умение их формировать и направлять в соответствии с задачами, стоящими перед вузами. Процесс управления человеческим капиталом будет эффективен лишь в том случае, когда имеется стратегия, а также взаимосвязь между стратегией, политикой и системой управления. Совершенствование методологии управления человеческим капиталом в интересах инновационного развития вузов предполагает создание модели управления персоналом, подходящей для организаций высшей школы. В связи с этим разработка методов управления персоналом в концепции выбранной модели управления вузом является наиболее актуальной проблемой, а формирование эффективной системы управления персоналом является одной из наиболее важных задач современного управления.

С исторических времен управление персоналом развивалось, начиная от более примитивного варианта управления охотничьей группой, соседской общиной, государством, до грамотного управления с применением психологических знаний, развитием мотивации труда, оценки и подбора сотрудников для достижения поставленных организацией целей.

Подходы к управлению с годами претерпели изменения. Если в начале 40-х годов особую роль в управлении уделяли кадрам, рассматривая в основном трудовую деятельность, причем целого коллектива, а не каждого индивида в отдельности, то после военного времени, в период технического прогресса (50—70 гг.), главным стало управление персоналом с учетом его потребностей, подбора и профессиональной адаптации новых сотрудников. Характеристикой 80—90-х гг. являлось управление человеческими ресурсами, а сам человек — главной и ключевой движущей силой организации. Именно такие нематериальные активы людей как способности, знания, умения являются самыми эффективными и ценными, а человек, как личность, имеет огромное значение, придающее достижению целей организации особенный смысл.

В настоящее время в мире технологического прогресса развитых стран важнейшее место в осуществлении управленческого воздействия занимает такая отрасль психологии, как психология управления, дающая возможность осуществлять взаимодействие между руководителем и подчиненными на эффективном уровне, организовывать работу для максимального удовлетворения сотрудников как в виде вознаграждения за труд, так и путем получения удовольствия от самого процесса труда. Современный подход к управлению персоналом видоизменен, однако берет свое начало из концепции человеческих ресурсов. Отличие от прежних времен заключается в системном подходе, при котором: рассматривается формирование человеческих ресурсов на базе потребностей человека, учитывается подбор персонала и отбор кадров, изучается профадаптация новых сотрудников; использование человеческих ресурсов включает проверку и контроль рабочего помещения, времени, безопасности труда с учетом аттестации работников и оплаты труда; развитие человеческих ресурсов предполагает профессиональное обучение, повышение квалификации, ротацию, планирование карьеры.

Любая организация преследует свою главную цель — получение прибыли. Для ее достижения через использование такого ресурса, как персонал, ставятся определенные задачи: повысить производительность труда, набрать высокопрофессиональных сотрудников, сократить текучесть персонала, развить профессиональные навыки работников, раскрыть их потенциал.

Человек, нанимающийся на работу, также преследует цель — удовлетворение своих потребностей. Он хочет иметь достойное материальное вознаграждение, комфортные условия труда, доброжелательный климат в коллективе, возможность самовыражения, обеспечить будущее своим детям. Во время работы сотрудник отдает организации свои силы, опыт, время, а последняя, в свою очередь, вкладывает в него материальные средства. Необходимость вести бизнес в условиях жесткой конкуренции заставляет компании повышать требования к работникам. Найти работников, соответствующих этим требованиям, оказывается все труднее. Конкуренция между организациями за право нанять лучших работников становится все острее, а «охота за головами» принимает массовые масштабы. Но мало только нанять сильных работников. Как сделать, чтобы они

«выкладывались» на работе, в профессиональном плане не стояли на месте, а развивались, не ушли к конкурентам? Сложных задач в работе с персоналом стало значительно больше. Если работники не уходят из компании, возможно, им много платят. Это может привести к перерасходу по оплате труда, и, как следствие, снижению прибыли. Если работники уходят часто и появляется значительная текучесть, результаты работы снижаются, а компания несет дополнительные расходы по замене работников. Хорошо налаженная работа с персоналом помогает оптимизировать расходы и увеличить прибыль компании. Для этого необходимо развитие социальной среды организации. Эту среду образуют сам персонал с его различными по демографическим и профессионально-квалификационным признакам, социальная инфраструктура организации и все, что так или иначе определяет качество трудовой жизни работников, т.е. степень удовлетворения их личностных потребностей. Социальное развитие организации означает изменения к лучшему в ее социальной сфере, а управление социальным развитием представляет собой рациональное использование потенциальных возможностей организации путем достижения равновесия экономической эффективности и социальной справедливости. Организация пытается найти оптимальное решение: обеспечивает определенную оплату труда, создает безопасные рабочие места, отчисляет средства в социальные фонды, организует дополнительные пенсионные системы, дает возможность продвижения по служебной лестнице, а также страхует своих сотрудников.

Персоналом в высших учебных организациях является Профессорско-преподавательский (ППС) и административный составы. Административный состав создает условия для комфортной работы ППС, учебы студентов и слушателей. Преподаватели в Университетах являются «инструментом» для зарабатывания, посредником между студентами (клиентами) и ВУЗом (продавцами услуг). Соответственно от работы преподавателя зависит и количество студентов, и уровень удовлетворенности студентов и их родителей. Как известно, один удовлетворенный клиент приведет 5 потенциальных клиентов. В современном мире высокая конкуренция среди ВУЗов заставляет учитывать интересы ППС. Если раньше заработная плата была фиксированной, надбавки были только за ученые степени, то сейчас руководству Университетов приходится находить новые стимулы для ППС. В разных ВУЗах Казахстана предлагают различные бонусы и доплаты для преподавателей, такие как: премии на праздники, надбавки за знание государственного языка и иностранных языков, доплата за отсутствие вредных привычек, надбавка за получение различных степеней. Кроме этого доплачивают за публикации, участие в конференциях, стимулируют повышать свою квалификацию у зарубежных партнеров. В некоторых ВУЗах предлагают социальный пакет, в который входит страхование.

Сейчас в мире страхование, по праву, считают неотъемлемым направлением внутренней социальной политики любой организации. И это не случайно: страхование по своей природе имеет ярко выраженную социальную направленность. Основная задача любой страховой системы – оказать помощь пострадавшим, не допускать снижения их жизненного уровня.

Как известно, система управления персоналом организации включает в себя подсистему линейного руководства, ряд функциональных и обеспечивающих подсистем.

У работников есть мотив работать в данной организации. В зависимости от того, насколько велика сила этого мотива, определяется степень актуальности той или иной потребности человека. Например, сотрудник хочет в старости быть обеспеченным. Уверенность в будущем – мотив. Если организация сможет ему это обеспечить, то работник вряд ли перестанет здесь работать, не будет работать непрофессионально, производительность его труда скорее всего повысится. Предприятие, организуя своему сотруднику страхование дополнительной пенсии, стимулирует его, управляет трудовым поведением работника, влияет на условия его жизни, используя мотив, движущий его деятельностью.

Во всем мире давно заметили мотивационную роль страхования, и многие предприятия уже давно используют его как одну из форм стимулирования своих сотрудников. В Казахстане пока используются только классические варианты: страхование от несчастных случаев и страхование жизни, в некоторых крупных организациях еще и добровольное медицинское страхование.

Исходя из классификации страхования, можно выделить те виды страхования, которые прямым или косвенным образом могут повлиять на эффективность управления персоналом. Рассмотрим некоторые из них, применимые в данной области.

Страхование дополнительной пенсии, как никакой другой вид позволяет сократить текучесть кадров. В связи с тем, что работник долго работает в одной организации, он повышает свою квалификацию (так как если часто менять место работы, нет возможности адаптироваться в организации и соответственно развивать свои способности), что несомненно повлечет за собой повышение производительности труда.

Добровольным медицинским страхованием также можно привлечь в организацию высокопрофессиональных сотрудников. Всем известно, что лечение – это очень дорогостоящее занятие, а болеют практически все. При наличии высококвалифицированных медицинских кадров, новых технологий, нетрадиционной медицины человек может выздороветь быстрее. В результате количество и длительность больничных листов резко сократится. Соответственно, производство не будет подолгу простаивать, организация не сократит объемы своего производства, показатели прибыли не упадут.

Страхование от несчастных случаев и болезней однозначно играет свою особую роль в организации работы на предприятии. Нормальные условия и охрана труда являются неотъемлемыми условиями работы. В случае получения травмы различной степени тяжести в результате несчастного случая во время производственного процесса, организация будет обязана осуществлять постоянные выплаты работнику, который может оказаться уже не трудоспособным. К счастью, этот вид страхования в соответствии с законодательством является обязательным и страховое возмещение определено законом.

Теоретические концепции рыночной экономики исходят из того, что страхование должно выступать основным методом гарантированной защиты имущественных интересов как предпринимательских структур, так и физических лиц. К таким методам можно отнести все выше перечисленные виды страхования, которые являются уже классическими, и многие предприятия в силу закона или по собственной инициативе применяют их на практике.

Существуют и иные виды страхования, также выступающие гарантом защиты имущественных интересов, но пока еще не являются распространенными. Такие

как, некоторые нестандартные виды накопительного страхования, страхование от безработицы, страхование ответственности сотрудников организации.

Страхование на случай ... (чего-либо) может сберечь денежные средства работодателя, которые ему бы пришлось в будущем потратить на своих сотрудников. Приведем простой пример: организация страхует своего работника на случай поступления в Университет К на второе высшее образование через N лет. При этом он платит XS. Страховая компания берет на себя обязательство оплатить через n лет обучение сотрудника организации исходя из заплаченного страхового взноса и нормы доходности за данный промежуток времени. Таким образом, организация платит только взнос в страховую компанию, а не всю сумму, в свою очередь, работник заинтересован продолжать работать в данной организации, повышая свою производительность труда. Здесь также применимы страхование детей на случай поступления в школу или ВУЗ, а также различные виды страхования жизни.

Таким образом, через систему страхования организация могла бы решить задачи сокращения текучести персонала, найма только профессионалов, повышения производительности труда и, как следствие, достижения своих главных целей. Причина тому высокий интерес граждан, сотрудников потенциальных или действующих к полисам страхования. Подстегиваемые своим внутренним мотивом, сотрудник будет заинтересован не потерять работу в организации, предоставляющей ему данную социальную льготу. А организация, воспользовавшись мотивационной функцией страховой отрасли, смогла бы грамотно управлять своим персоналом.

Грамотное управление персоналом предполагает развитие социальной среды в организации, которое возможно лишь в той стране, где его значимость осознается не только на уровне управления самой организацией, но и на государственном уровне.

Существует достаточно много проблем в страховом бизнесе, которые могли бы быть решены исключительно на государственном уровне, к ним можно отнести: недостатки законодательной базы; несовершенство налогового механизма; отсутствие предложения актуальных видов страхования и другие.

Со всех сторон государство ставит барьеры, боясь не досчитать налоги. Но в такой ситуации в худшем положении оказываются именно работники. Им надо быть либо высокотрудоспособными (работать по двенадцать часов в сутки, а на это далеко не каждый способен, даже профессионал), либо иметь что-то в своей власти, без чего не может существовать данная организация.

Работодатели, не имея возможности грамотно стимулировать свой персонал, могут либо лишиться его, либо разориться. Особенно это касается малого бизнеса, где каждая денежная единица играет значимую роль.

Для повышения эффективности управления персоналом организации посредством страхования сотрудников, необходимы шаги со стороны государства. Оно должно осознать значимость использования системы страхования в области управления персоналом. Понять ее мотивационную роль и возможность рационального размещения финансовых ресурсов. Налоги, которые платит организация, должны идти на улучшение жизни в целом по стране. Но для настоящего достижения этой цели необходимы колоссальные государственные вложения. А если бы у организаций была возможность, к примеру, относить некоторые денежные затраты,

идущие на страхование, на себестоимость, то застрахованный сотрудник стал бы и работать и жить лучше.

Если рассмотреть развитие системы страхования на макроуровне, то можно заметить: наряду с тем, что оно обеспечивает стабильность экономического развития и способствует развитию предпринимательства, поддерживает развитие торговли, выполняет роль стимулятора экономического роста, частично обеспечивает социальную защиту населения, так как может выступать альтернативой для части программ государственных социальных гарантий, способствуя снятию нагрузки с расходной части бюджета.

То есть, через систему страхования государство смогло бы решить множество проблем в социальной сфере, а организации получили бы заинтересованный персонал с высокой производительностью труда.

После обретения независимости каждый имеет возможность поехать учиться в любую другую страну. И видя опыт зарубежных ВУЗов, мы учимся, применяем новые методики преподавания, проводим занятия интересно, интригуем студентов.

Во все времена человека интересовал его заработок, т.к. обеспечив свои потребности согласно теории Маслоу, человек, трудящийся занимается творчеством, раскрытием и развитием своих творческих способностей. И чем удовлетворенней он будет, тем лучше и качественней будет работать и творить. А преподаватель – это в первую очередь творец. От него зависит качество работы будущего специалиста. И работая, творя, создавая и обучая студента – хороший преподаватель не должен думать о деньгах, о нехватке, о дополнительных заработках. Таким образом, руководство ВУЗов должно создать все условия для комфортной работы преподавателя. А государство, в свою очередь, должно способствовать развитию страхования для повышения эффективности управления персоналом организации, что приведет к достижению главной цели как организации – получение прибыли, так и персонала – удовлетворение своих потребностей, так и государства стать высоко социально развитым.

Литература

1. *Курулев А.П.* Менеджмент на предприятий: Курс лекций.-Мн:ИСЗ, 2007.
2. *Макашева З.М.* Социальный менеджмент. Учебное пособие. М. – 2006.
3. *Макарова Н.Г.* К вопросу о сущности психологии управления персоналом в высшем учебном заведении и его эффективности

101	Зайцева И.А., Першин В.О. МЕЖДУНАРОДНАЯ ПРОГРАММА ENACTUS – ВЗАИМОСВЯЗЬ ОБРАЗОВАНИЯ И БИЗНЕСА	190
105	Бесекей Е. АЛМАТЫ ҚАЛАСЫНДАҒЫ ҚОНАҚ ҮЙ БИЗНЕСІ КӘСІПОРЫН- ДАРЫНЫҢ МАРКЕТИНГТІ БАСҚАРУ ҚЫЗМЕТІН БАҒАЛАУ	196
110	Елжанова Р.К. ТРУДОУСТРОЙСТВО ВЫПУСКНИКОВ ВУЗОВ КАЗАХСТАНА	203
112	Онюшева И.В., Владимирцева А.В. ВНЕДРЕНИЕ НОВЫХ ИНФОРМАЦИОННО- КОММУНИКАЦИОННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ КАК ФАКТОР ПОВЫШЕНИЯ КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ ПРЕДПРИЯТИЯ.....	206
117	Онюшева И.В., Мусина А.К. ПРОБЛЕМЫ ЗАНЯТОСТИ МОЛОДЕЖИ НА РЫНКЕ ТРУДА РЕСПУБЛИКИ КАЗАХСТАН.....	212
121	Мырзаева У.А. ҚР ЕҢБЕК НАРЫҒЫНЫҢ ҚАЗІРГІ ЖАҒДАЙЫН ТАЛДАУ ЖӘНЕ БАҒАЛАУ	218
128	Исламбекова А.Е. УПРАВЛЕНИЕ ИЗМЕНЕНИЯМИ НА РЫНКЕ ТРУДА.....	224
131	Несипбеков Е.Н., Дуйсебаева А.М. ИННОВАЦИОННОЕ ПРОГРАММНОЕ СОТРУДНИЧЕСТВО	230
137	Қорғасбеков Д.Р. ИННОВАЦИЯЛЫҚ ЭКОНОМИКАҒА БІЛІКТІ МАМАНДАР ДАЙЫНДАУ ЖҮЙЕСІ	236
143	Татыгулов А.А. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА И РАЗВИТИЕ СПЕЦИАЛИСТОВ ИНЖЕНЕРНОГО И ТЕХНИЧЕСКОГО ПРОФИЛЯ В СВЕТЕ ЗАДАЧ УСКОРЕННОГО ИНДУСТРИАЛЬНО-ИННОВАЦИОННОГО РАЗВИТИЯ РЕСПУБЛИКИ КАЗАХСТАН	240
147	Болтаева А.А. ЕҢБЕК РЕСУРСТАРЫН БАСҚАРУДЫҢ ИНТЕГРАЦИЯЛЫҚ СТРАТЕГИЯСЫ	245
154	Жанбырбаева С.М., Исмагулова А.С. МЕХАНИЗМ ПОВЫШЕНИЯ БЛАГО- СОСТОЯНИЯ МАЛОИМУЩЕГО НАСЕЛЕНИЯ КАЗАХСТАНА	251
159	Кишибекова Г.К., Магай Т.П. РАЗРАБОТКА И ВНЕДРЕНИЕ ПРОФЕССИО- НАЛЬНЫХ СТАНДАРТОВ В СОЗДАНИИ НАЦИОНАЛЬНОЙ СИСТЕМЫ КВАЛИФИКАЦИИ	255
162	Шалбаева Ш.Е., Кадирбергенова А.Ж. ПОВЫШЕНИЕ ЭФФЕКТИВНОСТИ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ В ВЫСШИХ УЧЕБНЫХ ЗАВЕДЕНИЯХ	261
168	Серіков Р.С. МЕМЛЕКЕТТІК-ЖЕКЕ МЕНШІК ӨРІПТЕСТІК САЛАСЫНДА МАМАНДАР ДАЙЫНДАУДЫ ҚАМТАМАСЫЗ ЕТУ БОЙЫНША ІС-ШАРАЛАР	267
172	Суюнчалиева М. М. ПОДГОТОВКА ТРУДОВЫХ РЕСУРСОВ В ИННОВАЦИОННОЙ ЭКОНОМИКЕ	270
177	Атешов Н.Т. РАЗВИТИЕ МАЛОГО И СРЕДНЕГО ИННОВАЦИОННОГО ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСТВА В КАЗАХСТАНЕ: ПРОБЛЕМЫ И ПЕРСПЕКТИВЫ	274
183	Рекомендации Международной научно-практической конференции «Рынок труда: реалии и перспективы».....	280
		283