

T. P. Magay

University “Narxoz”, Almaty, Kazakhstan.
E-mail: akku52@mail.ru

THE QUESTIONS OF INNOVATIVE MODERNIZATION OF BUSINESS EDUCATION IN KAZAKHSTAN

Abstract. Intensive entrepreneurship development, access to Kazakhstan market of most major transnational corporations, the growing demand for highly qualified specialists in management, Finance, marketing, personnel necessitated the expansion of educational infrastructure, which was allocated an independent market of services of business education. The development of business education shows that in the post-crisis period the modern system of training of managerial personnel and specialists does not meet the requirements of a modern economy. This work proposes approaches to improving the quality of intellectual capital on the basis of the managerial profile. In modern conditions, of particular importance to the problem of assessing the effectiveness of the training, justification of costs on training personnel, considering the update cycle of the technical basis, ensuring the conditions for effective training of personnel on the basis of modern educational technologies and new forms of organization of educational process. Process improvement training management personnel in the enterprises in the conditions of increase of investment activity the solution of complex problems of methodological support.

Key words: business education, management profile, assessment of the effectiveness of training of personnel, quality of intellectual capital.

УДК 005.21:37(574)

Т. П. Магай

Университет «Нархоз», Алматы, Казахстан

ВОПРОСЫ ИННОВАЦИОННОЙ МОДЕРНИЗАЦИИ БИЗНЕС-ОБРАЗОВАНИЯ КАЗАХСТАНА

Аннотация. Интенсивное развитие предпринимательской деятельности, выход на казахстанский рынок большинства крупнейших транснациональных корпораций, рост спроса на высококвалифицированных специалистов в области управления, финансов, маркетинга, коммерции, учета, производства, персонала обусловили необходимость расширения образовательной инфраструктуры, в которой выделился самостоятельный рынок услуг бизнес-образования. Развитие бизнес-образования показывает, что в условиях посткризисного периода современная система подготовки управленческих кадров и специалистов не соответствует требованиям современной экономики. В данной работе предлагаются подходы к повышению качества интеллектуального капитала на основе формирования управленческого профиля. В современных условиях особое значение приобретают проблемы оценки эффективности подготовки персонала, обоснование затрат на повышение квалификации персонала с учетом цикла обновления технического базиса, обеспечение условий эффективности подготовки персонала на базе современных учебных технологий и новых форм организации учебных процессов. Для совершенствования процессов управления подготовкой персонала на предприятиях в условиях повышения инвестиционной активности предлагается решение комплекса задач методического обеспечения.

Ключевые слова: бизнес-образование, управленческий профиль, оценка эффективности подготовки персонала компаний, качество интеллектуального капитала.

Введение. Реализация стратегии социально-экономического развития современного Казахстана в значительной степени зависит от решения вопросов развития бизнес-образования. Эти задачи могут иметь позитивное разрешение только во взаимосвязи, так как в настоящее время в мире предприимчивость индивида и качество человеческого капитала становятся ключевыми факторами успешного экономического развития бизнеса. Интеллектуальный капитал в современных экономических системах имеет большое значение для обеспечения национальной конкурентоспособности, поскольку конкурентные преимущества экономики и возможности ее модернизации в значительной степени определяются накопленным и реализованным интеллектуальным капиталом.

В «Стратегии «Казахстан-2050» Президент РК Назарбаев Н. А. подчеркивает: «Мы должны были окончательно избавиться от управленческих традиций административно-командной системы и создать современный и эффективный корпус управленцев» [1].

Для реализации стратегии Казахстана ключевыми ориентирами должны стать знания и профессиональные навыки руководителей нового типа, соответствующие инновационному пути развития национальной экономики. Реализация стратегии подготовки специалистов для бизнеса определила необходимость переосмысления методических подходов к процессам обучения и выделила их в системный комплекс взаимосвязанных задач бизнес-образования, позволяющих повысить качество и эффективность использования интеллектуального капитала.

Следует отметить, что в последнее время существенно расширяется спектр профессиональных потребностей предпринимателей и менеджеров в специальных знаниях современных инструментов практики управления фирмами. Конкуренция на рынке труда, финансовые ограничения заставляют руководителей непрерывно приобретать дополнительные знания, навыки, компетенции. Спрос на образовательные услуги рождает предложение, в том числе со стороны структур бизнес-образования. Именно в этой сфере проблемы бизнеса и образования соприкасаются наиболее тесно и непосредственно, так как бизнес-образование готовит организаторов экономической деятельности – предпринимателей и менеджеров.

На данном этапе развития национальной экономики многие предприятия и организации делают ставку на наращивание интеллектуального капитала в сфере управления бизнесом, поскольку наличие персонала высокой квалификации повышает их конкурентоспособность.

Эффективная система бизнес-образования персонала может решить современные задачи непрерывного обучения персонала. Однако вследствие недоучёта методов управления персоналом, формального подхода к организации обучения, отсутствия адаптированных методик оценки эффективности бизнес-образования значительно ослабло влияние обучения работников на повышение эффективности производства.

Причины данного положения различны. Неблагоприятные тенденции, возникшие в развитии экономики, нашли отражение и в использовании человеческих ресурсов предприятия, обусловили появление диспропорций. На снижении роли предприятия в обучении персонала сказались также недостатки в работе служб по работе с персоналом. Кадровая политика не учитывала в полной мере изменения, происходящие в рыночной экономике, возможности инвестирования средств в подготовку и переподготовку кадров. Важнейшие процессы развития отношений в сфере использования трудового ресурса, тенденции и закономерности управления обучением персонала исследовались поверхностно.

Наступает новый этап совершенствования управления подготовкой инженерно-технических и управленческих кадров, главной особенностью которого является ориентация на решение конкретных задач предприятий в области инвестиций и инноваций.

В этих условиях особое значение приобретают проблемы оценки эффективности подготовки персонала, обоснование затрат на повышение квалификации с учетом цикла обновления технического базиса, обеспечение условий эффективности подготовки персонала на базе современных учебных технологий и новых форм организации учебных процессов. Для совершенствования процессов управления подготовкой персонала на предприятиях в условиях повышения инвестиционной активности требуется решение комплекса задач методического обеспечения.

Результаты исследования. Переход к инновационному развитию для страны означает, что инновации должны охватывать не только создание новых технологий, продуктов, их внедрение в

производство, но и развитие современного общества, основой которого становится интеллектуальный капитал, определяющий конкурентоспособность экономической системы в целом.

Следует отметить, что современная система образования характеризуется увеличивающимся разрывом между качеством бизнес-образования и ростом требований к формированию управленческого профиля в условиях роста массовости, коммерциализации и информационной модернизации образовательного процесса. На этом фоне особо остро стоят проблемы бизнес-образования. Развитие бизнес-образования в Казахстане характеризуется отсутствием общепринятых стандартов, технологий стратегического планирования и инноваций. В связи с этим, разработка в казахстанском обществе эффективной стратегии развития и управления бизнес-образованием является одной из стержневых проблем, стоящих перед современным менеджментом. Ускоренное развитие бизнеса, усиление рыночных позиций за счет выхода на казахстанский рынок крупнейших транснациональных корпораций, и в связи с этим рост спроса на управленческие таланты обусловили необходимость расширения образовательной инфраструктуры, в которой выделился самостоятельный рынок продуктов бизнес-образования. Необходимость быстрой адаптации к изменению внешних условий обусловила выделение системы бизнес-образования в новый вид предпринимательской деятельности в связи с заинтересованностью предприятий-заказчиков в получении профессиональных знаний персоналом [2].

Специфическое положение бизнес-образования на стыке рынка образовательных услуг и рынка труда придает системе предпринимательской деятельности особую значимость. Несомненно, это важно для подъема казахстанской экономики и определяет необходимость ее постоянного развития, формирования новых структур и форм управления бизнес-образованием, основанных на тесной координации бизнеса и образовательных организаций и учреждений.

В Казахстане спрос на высококвалифицированные кадры значительно превышает предложение. Однако развитие бизнес-образования показывает, что в условиях посткризисного периода современная система подготовки управленческих кадров и специалистов не соответствует требованиям современной экономики. Все это актуализирует исследование специфики выработки инновационных подходов в управлении бизнес-образованием.

Наиболее актуальными задачами в области практического управления бизнес-образованием можно считать: уточнение структуры системы бизнес-образования, формализацию стратегий, целей, задач и принципов ее функционирования, определение критериев эффективности управления, которые, в свою очередь, требуют поиска и обоснования методических подходов к решению конкретных экономических задач – оценки системы бизнес-образования, формирование модели стратегического развития путем инновационных решений и определения эффективных направлений структурного развития.

Решение задач совершенствования казахстанской образовательной системы немыслимо также без развития бизнес-образования, целью которого является устранение острого дефицита квалифицированных кадров, в первую очередь руководителей среднего и высшего звена управления. Бизнес-образование может стать важным фактором формирования в Казахстане нового типа хозяйственного мышления и поведения, подготовки современных кадров руководителей и аналитиков, способных, основываясь на мировом опыте, распространить и утвердить в стране передовые методы хозяйствования. Оно будет содействовать укреплению позиций и расширению социальной базы класса предпринимателей. Развитие отечественного бизнес-образования, как и во всем мире, происходит под влиянием сдвигов в экономике страны, изменений во взаимосвязях и технологиях бизнеса, а также в уровне культуры, доходов и требований предпринимательского сообщества.

Взаимодействие вузовского обучения и бизнес-образования в современных условиях Казахстана является эффективным фактором развития национальной экономики. Для того чтобы определить, какое влияние на деятельность компании оказывает бизнес-образование используем экономико-математические методы.

В диссертационном исследовании мы используем метод корреляционно-регрессионного анализа, который является основным в изучении взаимосвязей явлений. Существующие между явлениями формы и виды связей весьма разнообразны по своей классификации. Данный метод содержит две свои составляющие части – корреляционный анализ и регрессионный анализ. Корреляционный анализ – это количественный метод определения тесноты и направления взаимосвязи

между выборочными переменными величинами. Регрессионный анализ – это количественный метод определения вида математической функции в причинно-следственной зависимости между переменными величинами [3].

Линейная корреляция характеризует линейную взаимосвязь в вариациях переменных. Она может быть парной (две коррелирующие переменные) или множественной (более двух переменных), прямой или обратной – положительной или отрицательной, когда переменные варьируют соответственно в одинаковых или разных направлениях [4].

Коэффициент парной корреляции определяет согласованность направлений в индивидуальных отклонениях переменных X и Y от своих средних значений. Величина коэффициента изменяется от -1 до $+1$. Квадраты коэффициентов корреляции называются коэффициентами (индексами) детерминации – соответственно парной, чистой (частной), множественной (совокупной) [5].

Каждый из коэффициентов детерминации изменяется от 0 до 1 и оценивает степень вариационной определенности в линейной взаимосвязи переменных, показывая долю вариации одной переменной (Y), обусловленную вариацией другой (других) – X и Y . Многомерный случай наличия более трех переменных здесь не рассматривается.

Мы изучили зависимость между доходом компаний (Y) и затратами на бизнес-образование внутреннее (X_1) и внешнее (X_2). В таблице приведены данные за 2014–2015 гг. по 7 компаниям. В связи с конфиденциальностью информации названия компаний в таблице не приводятся.

Показатели тесноты связи дают возможность охарактеризовать зависимость вариации резуль- тативного признака от вариации признака-фактора. Более совершенным показателем степени тесноты корреляционной связи является линейный коэффициент корреляции. При расчете этого показателя учитываются не только отклонения индивидуальных значений признака от среднего, но и сама величина этих отклонений.

Динамика доходов и затрат на бизнес-образование

Ком- пания	2014 г.			2015 г.		
	Доход, млн. тт.	Удельный вес затрат на внутреннее обучение, %	Удельный вес затрат на внешнее обучение, %	Доход, млн. тт.	Удельный вес затрат на внутреннее обучение, %	Удельный вес затрат на внешнее обучение, %
1	246	8,1	12,3	248	8	12,5
2	596	8,2	15,6	622	8,5	16,3
3	1879	10,5	35,8	2013	10,8	36,4
4	809	9,2	22	1011	9,5	25,6
5	1509	10	32,4	1721	10,2	33,6
6	289	7,5	13,2	362	6,9	14,5
7	1234	9,8	30,2	1485	9,9	31,3

Проанализируем зависимость с помощью коэффициента парной корреляции. Коэффициент парной корреляции между доходом (Y) и удельным весом затрат на внутреннее обучение (X_1) составил $K_1 = 0,747$. Значение показателя говорит о том, что связь положительная, прямая и не очень тесная. Это объясняется тем, что компании не умеют выстраивать гибкие траектории внутреннего обучения, с учетом имеющегося у обучаемого опыта, у них отсутствует ясная концепция обучения: кого, чему и для чего учить. Часто обучение применяется не по назначению, например, с целью развлечения или нематериальной мотивации персонала.

Коэффициент парной корреляции между доходом (Y) и удельным весом затрат на внешнее обучение (X_2) составил $K_2 = 0,987$. Значение показателя говорит о том, что связь положительная, прямая и очень высокая.

Для проведения регрессионного анализа мы рассмотрим три наших показателя.

Если рассматривать связь результативного признака со всеми факторами, то по данной задаче хотелось бы отметить, что между результативным признаком Y и факторами X_1 и X_2 есть хорошая

корреляционная связь, так как коэффициент множественной корреляции $R=0,86$. Коэффициент детерминации равен $D=0,73$ и показывает, что 73% изменений в доходе компаний можно объяснить изменениями в затратах на обучение внутри компании и вне ее. Полученное уравнение множественной регрессии можно использоваться, так как нулевая гипотеза о случайной природе зависимости отклоняется, признается статистическая значимость и надежность модели регрессии:

$$(F_{\text{табл}} = 4,24 < F_{\text{факт}} = 4,5; t_{\text{табл}} = 2,2 < t_{\text{в4}} = 2,27; t_{\text{табл}} = 2,2 < t_{\text{в11}} = 2,38).$$

Многофакторное уравнение регрессии имеет линейный вид:

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2 = - 853,18 + 45,09 \cdot X_1 + 61,01 \cdot X_2$$

Коэффициенты b_1 и b_2 свидетельствуют о том, что зависимость между признаком-результатом и признаками-факторами прямая. Из формулы следует, что доход компаний увеличится на 45,09 млн. тг., если удельный вес затрат на внутреннее обучение увеличится на 1%. И также доход компаний увеличится на 61,01 млн. тг., если удельный вес затрат на внешнее обучение увеличится на 1%. Т.е. мы видим, что результативность внешнего обучения значительно выше. Это объясняется тем, что бизнес-образование имеет эффективные образовательные продукты, высококвалифицированных преподавателей, использует современные формы обучения, предлагаемые ими программы развития персонала позволяют сформировать необходимые профессиональные навыки у персонала. Например, программа «Эффективный менеджер» в формате бизнес-образования это [6]:

- 7 блоков, охватывающих основные области менеджмента;
- ключевые компетенции, которыми должны обладать успешные менеджеры;
- самые современные и эффективные методики обучения взрослых;
- комплекс диагностических процедур, позволяющий сделать обучение слушателей персонализированным;

- оценка и контроль знаний на всем протяжении программы.

Цели программы: Все разделы программы связаны между собой единой целью – повышение квалификации руководителей среднего звена в области менеджмента и управления персоналом. После прохождения программы слушатели смогут ответить на вопросы:

- «Как знание психологии человека поможет нам повысить свою личную эффективность и эффективность нашей команды / компании?»

- «Какие методы и принципы менеджмента позволят руководителю подразделения повысить эффективность работы в соответствии со сформулированными стратегиями?»

- «Как использовать инструменты маркетинга для того, чтобы сделать мое подразделение и организацию в целом более успешными и прибыльными?»

- «Как решения, принимаемые менеджерами различного уровня, влияют на финансовые результаты компании?»

- «Как эффективно использовать основные принципы управления персоналом, оптимизировать организационные коммуникации и сформировать адекватное организационное поведение?»

- «Как перевести стратегию в действие? Каковы пути совершенствования бизнес-процессов и деятельности в компании?»

- «Как грамотно управлять организационными изменениями? Как оценить готовность компании к изменениям и разработать программу сопровождения изменений?»

Особенности программы:

- обучение включает в себя прослушивание лекций, активную работу в мини-группах над кейсами и практическими упражнениями, выполнение письменных домашних заданий, тестовых работ, разработка дипломного проекта;

- на старте программы все слушатели тестируются с целью выявления предпочитаемых стилей обучения, особенностей мотивационной сферы, что позволит преподавателям дисциплин сделать процесс обучения более персонализированным;

- по каждому из блоков программы проводится контроль знаний, составляется оценочная ведомость;

- заказчик обучения получает информацию об успехах слушателей в текущем режиме.

Когда обучение в бизнесе очень тесно связано с развитием самого бизнеса, тогда это можно считать истинным обучением. Если обучение стоит на месте и тренинги повторяются из года в год, то обучение работает не на бизнес, а на себя. Такое обучение персонала бизнесу не нужно. И слово «развитие» к этому обучению просто не подходит.

Обсуждение результатов. Если современный бизнес не создает инноваций, он не развивается. Если он не развивается, то это бизнес-однодневка, для сотрудников которого тренинги не нужны. Для инновационного бизнеса нужны тренинги: тренинги для руководства, тренинги командообразования, тренинги для сотрудников. Персонал такого бизнеса должен быть любопытным, одновременно дисциплинированным. Он должен быть активным и одновременно действовать в рамках, принятых в компании. Он должен быть профессиональным и одновременно постоянно искать новые знания и опыт. Он должен создавать команды с помощью тренингов командообразования и одновременно лично отвечать за деятельность в рамках своих компетенций. Если руководитель инновационной компании хочет иметь подобных сотрудников, то они сами собой не создадутся. Наличие нужных сотрудников в нужном периоде развития компании напрямую зависит от того, как и кто, ими занимается, кто их развивает, кто создает систему бизнес тренингов.

Компания может подбирать подобных сотрудников, но любой сотрудник, даже самый выдающийся, должен подходить под принципы, ценности компании. А это уже можно сделать только через бизнес тренинги, управленческий консалтинг и развитие. Если в компании подбирают сотрудников только по критерию профессионализма, не занимаются их развитием и обучением, то через некоторое время она начнет стагнировать. И никакие маркетинговые стратегии, выдающиеся тренинги продаж, финансовые вливания этой компании не помогут. Как правило, в этих случаях руководство и владельцы кивают на рынок и конъюнктуру, т.е. смотрят не туда, куда надо бы посмотреть.

Вместе с тем, развитие бизнеса с позиции повышения качества управления требует внедрения системы повышения потенциала управленческого персонала, основанной на компетентностном подходе [7].

Сложное и противоречивое становление рыночных отношений в национальной экономике РК определило повышение значимости развития потенциала управленческого персонала для обеспечения стабильности, конкурентоспособности, совершенно нового уровня качества управления и роста эффективности компаний. Развитие потенциала управленческого персонала позволяет предприятию быстро приспосабливаться в конкурентной среде, принимать эффективные решения, поднять уровень качества управления.

Одной из важнейших проблем современного менеджмента является проблема формирования кадров управления на предприятиях, в силу определяющей роли бизнеса в развитии народного хозяйства.

Тем не менее, в результате действия объективных и субъективных факторов, потенциал управленческого кадрового состава предприятий не соответствует сложности поставленных задач и нуждается в дальнейшем развитии.

Финансовое состояние многих предприятий, стремление руководителей не иметь конкурентов (претенденты на занимаемый пост), корпоративная политика назначений на управленческие должности, неудовлетворительное методическое обеспечение работы с управленческими кадрами являются причинами такого положения [8].

Обучение сотрудников компаний не имеет четкой целевой ориентации и несет оперативный характер. Профессионально-квалификационное продвижение руководителей и специалистов не отличается последовательностью и оптимальным темпом. Оценка менеджеров не принимает во внимание дифференцированный перечень к руководителям на разных уровнях и разной специализации.

Эффективная работа компаний, качество управления во многом зависит от профессионализма и компетентности менеджеров всех уровней, а также их способностью устанавливать ясные цели и четкие приоритеты, а в дальнейшем их осуществления. Необходимым условием для компаний является обеспечение достижения необходимого качественного состава этой категории работников, отбора претендентов, обучения их оценки. Большую роль в достижении этой цели играет

использование модели «Управленческий профиль», которая помогает подобрать нужных кандидатов на вакансии [104].

Сбор практического материала по моделированию управленческого потенциала позволило сформулировать модель «Управленческого профиля» для компаний, которая состоит из семи сфер компетентности, каждая из которых включает в себя несколько качеств, раскрывающих поведение руководителя (рисунок):

1. Системное управление:
 - управление по целям;
 - видение будущего;
 - формирование команды;
 - лидерство.
2. Качество управления:
 - инновационный подход;
 - концептуальная гибкость;
 - высокая компетентность;
 - формирование бизнес-процессов;
 - использование современных методов и моделей.
3. Межличностные отношения:
 - гибкое поведение;
 - понимание реакции окружающих;
 - умение слушать;



Модель «Управленческий профиль»

Примечание. Разработано автором на основе исследования.

- умение взаимоотношения;
- помощь подчиненным в профессиональном развитии.
- 4. Оперативная эффективность:
 - мониторинг изменений;
 - инициативность;
 - оперативный контроль;
 - умение акцентировать;
 - делегирование полномочий.
- 5. Влияние на людей:
 - самоуверенность;
 - умение убеждать;
 - устные презентации;
 - разработка плана.
- 6. Личные качества:
 - мотивация;
 - энергичность;
 - стрессоустойчивость;
 - самообучаемость.
- 7. Управление с учетом среды:
 - знание социальных и политических факторов;
 - честность и этика;
 - осознание изменений внешней среды;
 - осознание роли в компании.

Как показывают исследования, высокий уровень текучести в управленческой подсистеме предприятия говорит о недостаточной эффективности и подготовленности руководителей в Республике Казахстан. В связи с этим, для повышения эффективности деятельности компаний нами предлагается создание тренингового центра в отрасли, который будет заниматься развитием управленческого профиля руководителей профессионально.

В соответствии с моделью управленческой компетентности подготовка руководителей позволит повысить управленческий опыт, получить новые знания с учетом специфики отрасли и уникальные качества, которые позволят обеспечить успех в будущей работе, подняться по карьерной лестнице [9].

Подготовка руководителей в тренинговом центре поможет компаниям готовить высокопрофессиональную команду специалистов своего дела. Современные компании существуют и функционируют в постоянно меняющихся условиях, что требует от работников особого внимания к расширению и дополнению профессиональных знаний и навыков. Тренинговые центры должны совершенствоваться в связи с этими изменениями. Основные направления деятельности тренингового центра: создание центра как функционального подразделения, урегулирование его деятельности, комплектация сотрудников, разработка образовательных программ для различных категорий специалистов, создание механизма оценки персонала, систематизация процесса обучения и анализа эффективности образовательного процесса.

Целью тренингового центра является обучение специалистов курсов и семинаров для различных категорий работающих. Предполагается, что проведение тренингов позволит повысить качество отбора кандидатов на должность руководителя от наличия управленческого опыта и удачного прохождения специальных учебных программ.

Организация тренингов позволит дать дополнительную оценку при отборе кандидатов с учетом модели управленческой компетентности, которая основывается на научных исследованиях и изучении опыта преуспевающих зарубежных компаний.

Структура модели управленческой компетентности включает три элемента [10].

Во-первых, определены шесть сфер дополнительной компетентности, которые составляют эффективность управленческой квалификации. Это руководство изменениями, руководство персоналом, достижение результатов в работе, управление ресурсами, коммуникации и формирование объединения.

Во-вторых, в каждой сфере установлены необходимые качества руководителя. К примеру, для управления ресурсами, руководитель должен быть компетентен в трех областях – управление финансами, HR, управление технологиями.

В-третьих, дополнительно даны описания ключевых характеристик деятельности поведения руководителя, которые соответствуют квалифицированным требованиям.

На наш взгляд, компании должны постоянно совершенствовать систему управления персоналом на основе применения новой модели. Компаниям необходимо ориентироваться на методологию управления персоналом в качестве бизнес-партнера и создание социально-трудовых отношений между работниками и компанией по новым принципам модели. Выстраивание системы управления человеческими активами должно осуществляться на процессном подходе, который предоставляет возможность оптимизации системы управления персоналом, сделав ее прозрачной и способной гибко реагировать на внешние изменения. При внедрении процессного подхода разрабатывается двухуровневая система показателей:

- показатели, предоставляющие возможность владельцу процесса оценивать результативность и эффективность своего процесса и работ, которые входят в его компетенцию;
- показатели, по которым владелец процесса отчитывается перед руководством о результатах и итогах процесса [11].

Выводы. Исследование показало, что преимуществом данного подхода является то, что система управления персоналом на основе процессного подхода нацелена на постоянное повышение эффективности работников и максимальный учет потребностей заинтересованных сторон, так как данная система базируется на преобразовании показателей деятельности кадрового персонала компании, планировании и получении эффективных результатов, использовании новых требований к сотрудникам компаний.

Эффективность организации определяется в первую очередь знаниями, умениями и соответствующим настроем персонала. Обучение персонала является важнейшим условием успешного функционирования любой организации. Научно-технический прогресс, мировая конкуренция выдвигают новые требования по совершенствованию качества образования.

Важнейшим средством профессионального развития персонала является профессиональное обучение - процесс непосредственной передачи новых профессиональных навыков или знаний сотрудникам организации. Обучение персонала - целенаправленно организованный, планомерно и систематически осуществляемый процесс овладения знаниями, умениями, навыками и способами общения под руководством опытных преподавателей, наставников, специалистов, руководителей.

Основная цель оценки эффективности обучения - измерить степень соответствия обученного сотрудника заданным изначально критериям и соотнесение со сделанными вложениями. Обучение дает возможность работникам увидеть новые приоритеты в работе, освоить новое оборудование и технологию, помогает лучше понять цели и средства, которые в компании используются для проведения изменений.

Эффективность управления персоналом определяется через оценку прогрессивности самой системы управления, уровня технической оснащенности управленческого труда, квалификации работников, оперативности руководства и др.

Обучение является частью большинства процессов, традиционно относимых к управлению персоналом, таких, как развитие компетенций, оценка работы сотрудников, планирование карьеры и управление обучением. В то же время, залогом успеха компании служит интеграция процессов управления персоналом и стратегического планирования компании, что наглядно демонстрирует зависимость реализации этих стратегий от процесса обучения и развития.

Эффективность бизнес-образования предлагается нами оценивать через оценку созданной системы обучения в компании, которая производится на основе анализа основных показателей результатов обучения.

ЛИТЕРАТУРА

[1] Послание Президента Республики Казахстан Н. А. Назарбаева Стратегия «Казахстан-2050» // <http://kfm.gov.kz/ru/strategy-kazakhstan-2050/>

[2] Магай Т.П. Инновации как стратегический фактор модернизации образования // Материалы VIII Республиканской учебно-методической конференции КазЭУ им. Т. Рыскулова. – Алматы: Экономика, 2013. – 2 часть. – С. 255-264.

- [3] Лыкова Н.П., Николаева А.Н. Экономико-математическое моделирование как метод научного познания // Научный электронный архив. – URL: <http://econf.rae.ru/article/5682> (дата обращения: 11.05.2016).
- [4] Линейный тренд в Excel – простой прогноз для ряда динамики // http://archie-goodwin.net/load/specializirovannye_blogi/office/linejnyj_trend_v_excel/
- [5] Бардасов С.А. Эконометрика: Учебное пособие. 2-е изд., перераб. и доп. – Тюмень: Издательство Тюменского государственного университета, 2010. – 264 с.
- [6] Харрис Дж. Коучинг: личностный рост и успех / Пер. с англ. А. Бреслав. – СПб.: Речь, 2013. – 105 с.
- [7] Слободский А.Л. Обучение персонала организаций. – СПб.: Питер, 2013. – 124 с.
- [8] Воронов Н.А., Бурдин Е.Ю. Исследование управленческой деятельности на промышленных предприятиях // Вестник Нижегородского университета. Серия Экономика и финансы. – Вып. 1(4). – Н. Новгород: Изд-во ННГУ, 2002. – С. 60-64.
- [9] Резник С.Д. Менеджер: Модель и профессиональные характеристики качеств современного руководителя. – Пенза: консалтингово-исслед. и учеб. центр развития предпринимательства «Олимп», 2014. – С. 68.
- [10] Гребёнкина А.А. Формирование системы оценки управленческого персонала промышленного предприятия // Проблемы региональной экономики. – 2015. – № 3-4. – С. 302-306.
- [11] Шубенкова Е.В. TQM: организация внутрифирменного обучения персонала // Управление персоналом. – 2014. – № 19-20. – С. 44-46.

REFERENCES

- [1] The Message Of The President Of The Republic Of Kazakhstan N. A. Nazarbayev Strategy "Kazakhstan-2050" // <http://kfm.gov.kz/ru/strategy-kazakhstan-2050/>
- [2] Magay T.P. Innovation as a strategic factor of modernization of education. // Proceedings of the VIII national training conference KazEU T. Ryskulov. Almaty: Economy, 2013. Part 2. P. 255-264 .
- [3] Lykova N.P., Nikolaeva A.N. Economic-mathematical modeling as a method of scientific cognition // Scientific electronic archive URL: <http://econf.rae.ru/article/5682> (дата обращения: 11.05.2016).
- [4] Linear trend in Excel – a simple prediction for the series// http://archie-goodwin.net/load/specializirovannye_blogi/office/linejnyj_trend_v_excel/
- [5] Bardasov S.A. Econometrics: tutorial. Tyumen: Publishing house Tyumen state University, 2010. 264 p.
- [6] Harris Dzh. Coaching: personal growth and success. SPb.: Speech, 2013. 105 p.
- [7] Slobodski A.L. Staff training organizations. SPb.: Peter, 2013. 124 p.
- [8] Voronov N.A., Burdin E.U. A study of administrative activities in industrial enterprises // Bulletin of Nizhny Novgorod University. Edition 1(4). N. Novgorod: Publishing house NNGU, 2002. P. 60-64.
- [9] Reznik S.D. Manager: Model characteristics and professional qualities of the modern Manager. Penza: the entrepreneurship development centre "Olimp", 2014. P. 68.
- [10] Grebenkina A. A. The Formation of the evaluation system administrative personnel of the industrial enterprises // Problems of regional economy. 2015. N 3-4. P. 302-306.
- [11] Shubenkova E.V. TQM: organization of in-house training of staff // Personnel management. 2014. N 19-20. P. 44-46.

Т. П. Магай

Университеті «Нархоз», Алматы, Қазақстан

ҚАЗАҚСТАНДАҒЫ БИЗНЕС-БІЛІМ БЕРУ БИЗНЕС ИННОВАЦИЯЛЫҚ ЖАҢҒЫРТУ

Аннотация. Интенсивті дамыту, кәсіпкерлік қызметті шығуы қазақстандық нарыққа көптеген ірі транслаттық корпорациялар, сұраныстың өсуі, жоғары білікті мамандардың басқару саласындағы, қаржы, маркетинг, коммерция, есепке алу, өндіріс персоналының қажеттілігін туғызды кеңейту, білім беру инфрақұрылымының, бөліну дербес қызметтер нарығы бизнес-білім беру. Дамыту бизнес-білім беру көрсеткендей, дағдарыстан кейінгі кезең жағдайларындағы қазіргі заманғы жүйесі басқарушылық кадрларды дайындау және мамандардың талаптарына сай емес қазіргі заманғы экономика. Осы жұмыста ұсынылады тәсілдері сапасын арттыру, интеллектуалдық капиталын қалыптастыру негізінде басқарушылық бейіндегі. Қазіргі жағдайларда ерекше маңызға ие болады мәселелері тиімділігін бағалау персоналды дайындау, негіздеу персоналдың біліктілігін арттыруға арналған шығындарды ескере отырып, цикл жаңарту техникалық базисін, жағдайларын қамтамасыз ету тиімділігін дайындау персонал.

Түйін сөздер: бизнес-білім, басқару профилі, тиімділігін бағалау, персоналды даярлау компаниялар сапасы, интеллектуалды капитал.

Сведения об авторе:

Магай Татьяна Петровна – кандидат экономических наук, доцент университета «Нархоз», профессор РАМ, член-корреспондент МАИН, АО университет «Нархоз», e-mail: akku52@mail.ru