

ШИРОКОВСКАЯ НАТАЛЬЯ АНАТОЛЬЕВНА

Разработка стратегии развития человеческих ресурсов предприятия в контексте корпоративного управления (на примере ТОО «Казцинк»)

6M050700 - Менеджмент

Автореферат

диссертации на соискание академической степени
магистра экономики и бизнеса

Республика Казахстан
г. Усть-Каменогорск, 2011 г.

Работа выполнена на кафедре «Инновационный менеджмент» факультета «Экономика и менеджмент» Восточно-Казахстанского государственного технического университета им. Д. Серикбаева»

Научный руководитель – кандидат психологических наук, доцент ВКГТУ
Грызунова Галина Васильевна

Официальный оппонент - кандидат экономических наук,
Щербик Евгений Ефимович

Защита состоится «22» июня 2011 в 14.00 часов на заседании диссертационного совета Восточно-Казахстанского государственного технического университета им. Д. Серикбаева по адресу г. Усть-Каменогорск, ул. Серикбаева, 19.

С диссертацией можно ознакомиться в научно-технической библиотеке Восточно-Казахстанского государственного технического университета им. Д. Серикбаева.

Автореферат разослан «14» мая 2011 года.

Ученый секретарь
диссертационного совета

Тюлежанова А.С.

1 ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА РАБОТЫ

В последнее десятилетие интерес исследований в области управления персоналом как в Казахстане, так и за рубежом сместился в сторону изучения человеческих ресурсов организации и перспектив их развития.

Страны, обеспечивающие высокое качество человеческих ресурсов определяют не только высокие темпы развития, но и высокий уровень жизни населения.

Тема магистерской работы является актуальной, так как в современных условиях управление человеческим ресурсами становится не только решающим фактором успеха организации, но и все более усложняющимся делом. Меняющийся характер труда, растущая как численность, так и значение специалистов для успеха организации приводит к возрастанию роли индивидов, с их особенными, индивидуальными качествами, ценными для выполнения работы. Это требует новых подходов, позволяющих человеку в организации в максимальной степени реализовать свои индивидуальные потребности с пользой для организации. Проблема управления человеческими ресурсами получает новое звучание в контексте корпоративного управления. Для чего крайне важно найти эффективные решения вопросов, связанные с координацией действий между материнской и дочерними компаниями, соблюдением баланса интересов отдельных компаний и корпоративной структуры в целом.

Цель исследования: изучение особенностей стратегии развития человеческих ресурсов предприятия в контексте корпоративного управления.

Для достижения цели поставлены следующие задачи:

- изучение литературы по проблеме, анализ понятий «корпоративное управление», «развитие человеческих ресурсов», «стратегия управления человеческими ресурсами»;
- сравнительные характеристики к подходам человеческой составляющей организации: управление персоналом и управление человеческими ресурсами;
- выявление специфики стратегии управления человеческими ресурсами в контексте корпоративного управления;
- выявление сильных и слабых сторон стратегии управления человеческими ресурсами ТОО «Казцинк»;
- разработка программы совершенствования стратегии управления человеческими ресурсами в контексте корпоративного управления.

Объектом исследования является стратегия управления человеческими ресурсами.

Предметом исследования является изучение стратегии управления человеческими ресурсами предприятия в контексте корпоративного управления на примере ТОО «Казцинк».

Теоретической основой исследования послужили концепции, представленные в классических и современных трудах отечественных и

зарубежных исследователей по проблемам менеджмента, организационного поведения, корпоративного управления (А. Маслоу, А.Я. Кибанов, В.Р. Веснин, И. Хентце М. Х. Мескон, Т.Ю. Базаров, Б.Л. Еремин, Е. Балгарин, Г. Копбасарова, Г.Р. Ахметова, Н.Г. Сарсенов, и др.).

Методы исследования:

- Анализ литературы;
- Количественный и качественный анализ статистических данных;
- SWOT-анализ;
- Экспертный опрос.

Объем и структура работы. Магистерская работа состоит из введения, трех глав, заключения, 53 списка использованной литературы, 6 приложений, содержит 20 рисунков и 9 таблиц.

Во введении обосновывается актуальность темы, определены цели и задачи, объект и предмет исследования, раскрывается теоретико-методологическая база, сформулирована научная новизна и практическая значимость

В первой главе рассматривается стратегия развития человеческих ресурсов, как ключевое слагаемое эффективности корпоративного управления.

Во второй главе анализируется корпоративное управление и стратегия развития человеческих ресурсов ТОО «Казцинк», изучаются сильные и слабые стороны данной сферы деятельности.

В третьей главе оценивается эффективность стратегии управления человеческими ресурсами с позиции корпоративного управления, предлагается программа совершенствования стратегии управления человеческими ресурсами, даются практические рекомендации по внедрению программы.

В заключении магистерской работы изложены основные выводы и предложения.

Положения выносимые на защиту:

1. Исследование проблем корпоративного управления в Казахстане относительно новая и слабо разработанная область научного знания, значение которой в последнее время быстро возрастает, что вызвано требованием времени.

2. Ключевым звеном любой компании, тем более корпорации, являются человеческие ресурсы, система работы с которыми включает четкие критерии, направленные на подбор, отбор, карьерные продвижения, их постоянное обучение и саморазвитие.

3. Проблемными зонами стратегии управления человеческими ресурсами в контексте корпоративного управления является демотивация линейных руководителей, коммуникативные барьеры, недостаточная координация действий между субъектами и объектами корпоративного управления.

4. С целью ликвидации данных проблемных зон необходимо: мотивация персонала, формирование в сотрудниках духа гордости своим

предприятием, техническое обеспечение коммуникационного процесса, правильная расстановка фильтров на пути информационных потоков, создание эффективной системы обратной связи, консультации руководителей дочерних предприятий руководителями головной компании относительно общих проблем, создание комитета для рассмотрение предложений с позиции всех подразделений, назначение общего руководителя для координации действий корпорации.

5. Социальная и экономическая результативность данных мер с точки зрения качественного анализа предусматривает повышение производительности труда, повышение квалификации и профессиональное обучение, обеспечение надлежащего жизненного уровня влияющего на удовлетворенность трудом, развитие индивидуальных способностей работников, благоприятный социально-психологический климат, обеспечение слаженных действий головной компании и дочерних предприятий.

Научная новизна заключается в том, что в магистерской работе рассматривается проблема развития управления человеческими ресурсами в контексте корпоративного управления.

Практическая значимость магистерской работы состоит в разработке программы совершенствования стратегии развития управления человеческими ресурсами и практических рекомендаций для топ-менеджеров ТОО «Казцинк».

2.ОСНОВНОЕ СОДЕРЖАНИЕ

1. Стратегия развития человеческих ресурсов, как ключевое слагаемое эффективности корпоративного управления.

1.1 Сущность и специфика корпоративного управления в современном менеджменте.

Понятие «корпорация» – трактуется как совокупность лиц, объединившихся для достижения общих целей.

Корпоративное управление – это система организационно-экономических, правовых и управленческих отношений между субъектами экономических отношений, интерес которых связан с деятельностью компании. В свою очередь, под субъектами корпоративного управления понимается: менеджеры, акционеры и другие заинтересованные лица (кредиторы, служащие компании, партнеры компании, местные органы власти).

Единого определения понятия корпоративного управления в практике не существует. Однако по своей сути данное понятие отражает процесс поиска баланса между интересами акционеров и менеджмента в частности и интересами отдельных групп лиц и компании в целом путем реализации участниками рынка определенной системы этических и процедурных стандартов поведения, принятых в бизнес-сообществе.

Корпоративное управление включает процедуры реализации прав акционеров, обязанности совета директоров и ответственность его членов за принимаемые решения, уровень вознаграждения топ-менеджмента компании, порядок раскрытия информации и систему финансового контроля, с другой стороны - оно подразумевает деятельность государственных регуляторов и иных уполномоченных органов и организаций, направленную на регламентацию указанной сферы отношений.

1.2 Модели и методы разработки стратегии развития человеческих ресурсов организации: теоретический аспект

В настоящее время немногие казахстанские организации думают о человеческих ресурсах в контексте формулирования корпоративной стратегии. В этой связи стратегия управления человеческими ресурсами должна рассматриваться как стратегия менеджмента отношений, которая охватывает управление отношениями, что означает как усиление определенных способов взаимодействий (способов отношения) членов организации через оценку результатов, так и координацию отношений, поведения членов организации с целью обеспечения эффективных результатов на основе группового вознаграждения, техники и развития организации, системы скоординированных действий.

Анализ современных исследований в области менеджмента позволяет выделить две основные модели корпоративного управления. Это - англо-американская модель, у которой орган управления представляет собой единый совет директоров, в руках которого сосредоточены функции «надзора» и «управления», и немецкая модель, где орган управления имеет двухзвенную структуру и состоит из наблюдательного совета, в который входят независимые директора, и правления, которое состоит из менеджеров. Казахстанские корпорации в большей степени тяготеют к немецкой модели корпоративного управления.

В мировой практике используют ряд методов с целью развития потенциала человеческих ресурсов к ним можно отнести, с одной стороны профессиональную ориентацию, адаптацию в коллективе, оценку производственной деятельности, систему вознаграждений, профессиональную подготовку и обучение, а так же продвижение по службе; а с другой стороны поток рабочей силы (воспроизводство рабочей силы) и организацию труда.

1.3 Система развития человеческих ресурсов в рамках корпоративной стратегии управления современной компании.

Стратегия развития человеческих ресурсов в корпорациях направлена на получение образования, обучение, тренинги и тем самым повышение индивидуальные командные и организационные показатели работы. Главной задачей стратегии развития человеческих ресурсов компании является создание условий при которых реализуется скрытый потенциал сотрудников, при этом скрытый потенциал – это не просто способность сотрудников приобретать и использовать новые навыки и знания, а и множество идей, которые до сих пор не были обнаружены и которые позволяют компании стать эффективной.

Ключевым звеном любой компании, тем более корпорации, являются человеческие ресурсы, система работы с которыми включает четкие критерии, направленные на подбор, отбор, карьерные продвижения сотрудников, их постоянное обучение и саморазвитие.

Стратегия управления человеческими ресурсами в рамках корпоративного управления должна предусматривать систему взаимодействий и координацию между материнской компанией и дочерними предприятиями.

2.Корпоративное управление и стратегия развития человеческих ресурсов ТОО «Казцинк»: взаимосвязь и взаимовлияние.

2.1 История развития ТОО «Казцинк» в контексте корпоративного управления

В мае 1947 г. Усть-Каменогорский цинковый завод вступил в предпусковой период.

Структура управления ТОО «Казцинк» имеет линейно-функциональный вид. Линейно-функциональная структура управления предприятия состоит из:

-линейных подразделений, осуществляющих в организации основную работу;

-специализированных обслуживающих функциональных подразделений.

Аутсорсинг избран Казцинком как единственно верный путь развития реальной экономической игры. Аутсорсинг – передача организацией определённых бизнес-процессов или производственных функций на обслуживание другой компании, специализирующейся в соответствующей области. Выделение вспомогательных производств в самостоятельные предприятия стимулирует не только их развитие, но и развитие конкурентной среды в сферах их деятельности, что повышает качество оказываемых услуг.

В корпорацию ТОО «Казцинк» входит 8 промышленных комплексов (Риддерский горно-обогатительный комплекс, Зыряновский горно-обогатительный комплекс, Усть-Каменогорский металлургический комплекс,

Риддерский цинковый завод, Железнодорожный комплекс, Энергетический комплекс, Комплекс материально-технической комплектации, Дворец спорта и хоккейный клуб «Казцинк-Торпедо») и 11 дочерних предприятий (ТОО «Казцинк-Ремсервис», ТОО «Казцинкмаш», ТОО «Казцинк-Транс», ТОО «Казцинц-Шахтострой», ТОО «Шубинское», ТОО «Шаймерден»,

ТОО «Текелийский горно-перерабатывающий комплекс», ТОО «Казцинктех», ТОО «Казцинк-Айна», ТОО «Узень», ТОО «Казцинк-Автоматика»).

2.2 Анализ производственно-хозяйственной деятельности предприятия в контексте корпоративного управления.

Динамику основных экономических показателей за период трех лет можно проследить в виде таблицы 1.

Таблица 1

Динамика финансовых показателей деятельности УК МК ТОО «Казцинк» за период с 2008 по 2010 гг.

Показатели	2008	2009	2010
1. Коэффициент абсолютной ликвидности	0,26	0,23	0,20
2. Коэффициент платежеспособности	0,07	0,14	0,16
3. Коэффициент маневренности	0,9	0,6	0,8
4. Рентабельность капитала	2,7	1,4	3,9
5. Коэффициент оборачиваемости дебиторской задолженности	1,1	0,7	1,9
6. Рентабельность продаж	4,2	3,0	4,1
7. Рентабельность собственного капитала	53,8	13,9	25,9
Примечание – таблица составлена на основании данных ТОО «Казцинк»			

Таким образом, за рассматриваемый период 2008-2010 гг. финансовое состояние ТОО «Казцинк» можно охарактеризовать положительно. При сравнении показателей ликвидности, можно увидеть, что коэффициенты соответствуют норме и снижения платежеспособности нет. Так же положительное влияние оказывает коэффициент платежеспособности, который заметно вырос за последние 3 года. Коэффициент маневренности показывает, какая часть собственных средств находится в мобильной форме. С 2009 года произошло его понижение, это говорит о том, что предприятие уже не может так свободно маневрировать собственными средствами. Но в тоже время за 2010 год коэффициент маневренности повысился на 0,2. Повышение коэффициента оборачиваемости дебиторской задолженности говорит о повышении размера выручки от реализации продукции и уменьшении сроков оборота задолженности. Рентабельность капитала отражает эффективность использования всего имущества предприятия. За последний год можно проследить, что все показатели рентабельности заметно выросли, предприятие стало приносить вдвое больше прибыли.

2.3 Сильные и слабые стороны стратегии развития человеческих ресурсов ТОО «Казцинк»

Приступая к анализу использования человеческих ресурсов, необходимо определить среднюю обеспеченность предприятия человеческими ресурсами за последние три года, таблица 2.

Таблица 2
Обеспечение человеческими ресурсами

Категория персонала	Структура персонала					
	2008		2009		2010	
	кол-во, чел.	уд.вес, %	кол-во, чел.	уд.вес, %	кол-во, чел.	уд.вес, %
Управление	1243	5,2	1371	5,3	1275	4,4
Рабочие	20722	86,7	22300	86,2	25225	87,0
Обслуживающий Персонал	1099	4,6	1242	4,8	1392	4,8
Гараж	837	3,5	957	3,7	1102	3,8
Всего	23901	100	25870	100	28994	100

Данные этой аналитической таблицы показывают, что на анализируемом предприятии удельный вес кадров управления в 2010 году уменьшился по сравнению с 2008 годом и составил -0,8%, а количество человек возросло на 24. В связи с запуском нового медеплавильного завода увеличился удельный вес рабочих на 0,3%. Происходит увеличение веса обслуживающего персонала. Так, в 2008 году удельный вес обслуживающего персонала в общей численности работников составлял 4,6% а в 2010 году – 4,8%. Удельный вес персонала работающего в гараже за период трех лет увеличился на 0,3%. Наблюдаемое увеличение численности персонала свидетельствует о том, что на предприятии запускается новая металлургия (медеплавильный завод). Предприятие нуждается в рабочих, тем самым резко увеличилась численность персонала.

Организация ТОО «Казцинк» использует внутренние источники привлечения кандидатов. Получение высокой должности происходит лишь среди людей работающих в этой компании. Система профессионального развития персонала на предприятии включает такие кадровые процессы компании: адаптация, аттестация, обучение, развитие, карьерный рост.

Проведенный анализ сильных и слабых сторон головной компании показал, что основной акцент в преимуществах состоит в профессионализме кадров, уровне их образования и опыте работы и расширение и рост предприятия. К слабым сторонам, по мнению экспертов, можно отнести вредные условия труда, неудовлетворенность заработной платой и недостаточные возможности карьерного продвижения.

Анализ слабых сторон дочерних компаний показал, что одной из основных проблем корпоративного управления в контексте стратегии управления персоналом является демотивация линейных руководителей дочерних компаний. Вместе с тем, дочерние компании ТОО «Казцинк» сталкиваются с проблемами трансляции информации внутри компании сверху вниз. Так же одним из основных недостатков является неэффективная система мотивации самих работников дочерних предприятий.

3. Оценка эффективности стратегии управления человеческими ресурсами с позиции корпоративного управления.

3.1 Приоритетные направления стратегии развития человеческих ресурсов ТОО «Казцинк».

Анализ слабых сторон управления человеческими ресурсами ТОО «Казцинк» показал, что одним из ключевых звеньев требующих более детальной проработки корпоративного управления является мотивация персонала. Опираясь на теорию мотивации А. Маслоу, можно утверждать, что человек при удовлетворении своих потребностей движется как по лестнице, переходя от низкого уровня к более высокому.

1. Физиологические потребности;
2. Потребности в безопасности и защищенности;
3. Потребности в принадлежности социальной группе, причастности, поддержке;
4. Потребности в уважении и признании;
5. Потребность в самовыражении.

Эффективный руководитель, который знает уровень потребностей своего подчинённого может выбрать наиболее эффективный мотиватор.

Вторым ключевым моментом. На который нужно обратить внимание – это коммуникационное взаимодействие.

Коммуникационный процесс корпорации — это обмен информацией между головной и дочерними предприятиями.

Координация деятельности между материнской и дочерними предприятиями, это еще один не маловажный аспект эффективного управления.

Координация основывается на трех принципах: 1) «групповое усилие», 2) «единство действий» и 3) «общая цель».

Таким образом, можно сказать, что эффективность работы корпорации зависит от мотивации работников, координации действий между материнской компанией и дочерними предприятиями, а так же от коммуникационного процесса внутри организации.

3.2 Программа совершенствования стратегии управления человеческими ресурсами.

На предприятии ТОО «Казцинк» разработана программа, которая получила название «Пирамида мотивации», основная цель которой – выявить основные потребности сотрудников.

В процессе создания программы «Пирамида мотивации» было выявлено, что хотят получить от работы сотрудники компании. В целях такого моделирования, позволяющего определить место и роль моральных и

материальных стимуляторов для работников ТОО «Казцинк», применялась «пирамида Маслоу», повернутая на 90°. Рисунок 1.



Рисунок 1 – Трансформация «Пирамиды Маслоу»

Таким образом, основной задачей системы мотивации было превращение «треугольника» перевернутой пирамиды Маслоу в прямоугольник, – то есть придание равных стимулирующих весов всем факторам, влияющим на мотивацию человека в организации.

Так же существуют стратегии преодоления демотивации сотрудников. В зависимости от возможностей компании и степени сложности самой проблемы, можно выделить, как минимум три стратегии: «Формальные» решения, «Точечные» решения, «Системные» решения.

Что касается коммуникационного процесса внутри корпорации от материнской компании к дочерним предприятиям, то развитие новых технологий привело к появлению более совершенных форм взаимосвязи, однако до сих пор печатные публикации остаются первичным средством для внутреннего общения в больших организациях.

3.3 Практические рекомендации по внедрению программы совершенствования стратегии управления человеческими ресурсами.

Основные тезисы программы совершенствования стратегии управления человеческими ресурсами:

- Обеспечить обновление материально-технических средств труда, обеспечить внедрение информационных технологий на каждое рабочее место.

- Талоны заменить на электронные карточки, которые в дальнейшем могут быть использованы одновременно как пропуск, медкарта, читательский билет.

- Включить в договоры с подрядными организациями системы штрафов по неисполнению основных положений договоров.

- Обозначить оптимальную организацию документооборота компании.

- правильная расстановка фильтров на пути информационных потоков.

- Создание эффективной системы обратной связи.

- координация действий между материнской и дочерними предприятиями должна контролироваться руководителями организации.

- Освящать в корпоративной газете «Вестник Казцинка» информацию об основных решениях принимаемых руководством.

- Расширить список специалистов для прохождения профосмотра всех категорий персонала. Обеспечить прохождение полного медосмотра в одном месте, при этом должно быть четко определено время, в течение которого принимаются только работники предприятия по графику.

- Разработать оптимальный график обучения персонала, при котором будет учитываться нормальное распределение режима труда и отдыха.

- Учесть особенности обучения «взрослых». Взрослые люди – даже самые открытые к обучению – уже обладают неизбежной ригидностью восприятия и мышления, поскольку у каждого есть за плечами разнообразный опыт достижения целей.

- К обучению следует подходить индивидуально, с учетом особенностей человека, типов его репрезентативной системы, личностных характеристик и потребностей в обучении.

3 СВЕДЕНИЯ О ПУБЛИКАЦИЯХ

1. Обучающая организация, как инструмент развития бизнеса.// Материалы XI Республиканской научно-технической конференции молодых ученых и студентов, посвященной 20-летию Независимости Республики Казахстан «Творчество молодых – инновационному развитию Казахстана», 21, 22 апреля 2011 г. – Усть-Каменогорск: ВКГТУ, 2011. – Ч. VI. – С.371-372.

2. Проблемы корпоративного управления в Казахстане: теоретический аспект.// Материалы XI Республиканской научно-технической конференции молодых ученых и студентов, посвященной 20-летию Независимости Республики Казахстан «Творчество молодых – инновационному развитию Казахстана», 21, 22 апреля 2011 г. – Усть-Каменогорск: ВКГТУ, 2011. – Ч. VI. – С.373-374.

4 ПЕРЕЧЕНЬ КЛЮЧЕВЫХ СЛОВ

1. Стратегия
2. Управление человеческими ресурсами
3. Развитие человеческих ресурсов
4. Корпоративное управление
5. Корпорация
6. Аутсорсинг
7. Материнская компания
8. Дочернее предприятие
9. Развитие персонала
10. Демотивация
11. Коммуникационный процесс
12. Координация действий
13. Обеспечение человеческими ресурсами
14. Мотивация
15. Программа совершенствования
16. Квалификация

АННОТАЦИЯ

Широковская Наталья Анатольевна

«Разработка стратегии развития человеческих ресурсов предприятия в контексте корпоративного управления (на примере ТОО «Казцинк»)»

В последнее десятилетие исследований в области управления персоналом как в Казахстане, так и за рубежом сместился в сторону изучения человеческих ресурсов организации и перспектив их развития.

Тема магистерской работы является актуальной, так как в современных условиях управление человеческим ресурсами становится решающим фактором успеха организации, и все более усложняющимся делом. Проблема управления человеческими ресурсами получает новое звучание в контексте корпоративного управления. Для чего крайне важно найти эффективные решения вопросов, связанные с координацией действий между материнской и дочерними компаниями, соблюдением баланса интересов отдельных компаний и корпоративной структуры в целом.

Цель исследования: изучение особенностей стратегии развития человеческих ресурсов предприятия в контексте корпоративного управления.

Задачи: изучение литературы по проблеме, анализ понятий «корпоративное управление», «развитие человеческих ресурсов», «стратегия управления человеческими ресурсами», выявление специфики стратегии управления человеческими ресурсами в контексте корпоративного управления, выявление сильных и слабых сторон стратегии управления человеческими ресурсами ТОО «Казцинк», разработка программы совершенствования стратегии управления человеческими ресурсами в контексте корпоративного управления.

Объектом исследования является стратегия управления человеческими ресурсами.

Предметом исследования является изучение стратегии управления человеческими ресурсами предприятия в контексте корпоративного управления на примере ТОО «Казцинк».

Научная новизна заключается в том, что в магистерской работе рассматривается проблема управления человеческими ресурсами в контексте корпоративного управления.

Практическая значимость магистерской работы состоит в разработке программы совершенствования стратегии управления человеческими ресурсами, программа совершенствования коммуникаций в корпорации и практических рекомендаций для топ-менеджеров ТОО «Казцинк».

ТҮЙІНДЕМЕ
Широковская Наталья Анатольевна

«Бірлескен басқаруды контексттегі кәсіпорынның адам қорларын дамытуды стратегияның өңдеуі» (ЖШС «Казцинк» масалда)

Адам қорлар шетелде зерттеуге қарай жылжыды да, Қазақстанда да ұйымның қызыметшісінің басқарудың төңірегіндегі зерттеулерінің соңғы он жылдығына және олардың дамытуын болашақ.

Магистерлік жұмысының тақырыбы көкейкесті болып табылады, адам қорлардың басқарудың қазіргі шарттарында өйткені ұйымның шешуші жетістік факторы болып қалыптасады, және барлық күрделейтінірек істер. Адам қорларды басқаруды мәселе бірлескен басқаруды контексттегі жаңа дыбыс шығару алады. үшін аналық және ішкі серіктестіктермен, жеке серіктестіктердің мүдделері және бірлескен құрылымның балансты сақтауының аралығында әсерлер негізінен үйлестіруге қатысты тиімді мәселенің шешімдерін не өте маңызды табу.

Зерттеудің мақсаты: кәсіпорынның адам қорларын дамытуды стратегияның ерекшеліктерінің бірлескен басқаруды контекстіндегі зерттеу.

Есептер: мәселе бойынша әдебиеттің зерттеуі, адам қорлардың бірлескен басқару, дамытудың ұғымдарының талдауы, бірлескен басқаруды контексттегі адам қорларды басқаруды стратегия, адам қорларды басқаруды стратегияның ерекшелігінің анықталуы, күшті және бірлескен басқаруды контексттегі адам қорларды басқаруды стратегияның әбден жетілдіруінің қазмырыш, бағдарлама әзірлеуді ЖШСтың адам қорларын басқаруды стратегияның осал жағының анықталуы.

Зерттеу нысаналар адам қорларды басқаруды стратегия болып табылады.

Зерттеулер зат қазмырыш ЖШС мысалдағы бірлескен басқаруды контексттегі кәсіпорынның адам қорларын басқаруды стратегияның зерттеуі болып табылады.

Ғылыми жаңалық магистерлік жұмысында бірлескен басқаруды контексттегі адам қорларды басқаруды мәселені қаралатындығында.

Магистерлік жұмысының жаттығу маңыздылығы қазмырыштың ЖШСтың топ-менеджерлері үшін адам қорларды басқаруды стратегияның әбден жетілдіруін бағдарлама әзірлеуге, корпорациядағы коммуникациялардың әбден жетілдіруін бағдарламаға және жаттығу ұсыныстары тұрады.

ABSTRACT

Shirokovskaya Natalya Anatolevna

"Developing strategies for human resources development company in the context of corporative governance» (case study, «Kazzinc»)

In the last decade, research in the field of personnel management in Kazakhstan and abroad has shifted to the study of human resource organizations and their development prospects.

Theme of master's work is relevant, because in today management of human resources is crucial to the success of the organization, and increasingly complex affair. The problem of human resource management gets a new meaning in the context of corporate governance. For what is essential to find effective solutions to issues related to coordination between the parent and subsidiary companies, balancing the interests of individual companies and corporate structure as a whole.

Purpose: to study the characteristics of a strategy for human resource development enterprise in the context of corporate governance.

Objectives: The study of literature on the problem, analysis of the "corporate governance", "human resource development", "human resource management strategy, identifying specific human resource management strategy in the context of corporate governance, identifying strengths and weaknesses of human resource management strategy" Kazzinc "Development of a program to improve human resource management strategy in the context of corporate governance.

Object of study is human resource management strategy.

The subject of study is to examine human resource management strategy of the enterprise in the context of corporate governance on the example of "Kazzinc.

Scientific novelty lies in the fact that the master's work addresses the problem of human resource management in the context of corporate governance.

The practical significance of master's work is to develop a program to improve human resource management strategy, the program will improve communications in the corporation and best practices for top executives "Kazzinc.