

Специальный номер

// Тема номера:

Образование в бизнесе

Научи ученого



КАПИТАЛ



// ЧЕТВЕРГ, 15 МАРТА, 2012

ДЕЛОВОЙ ЕЖЕНЕДЕЛЬНИК

№11 (343)

// МНЕНИЕ

Артур Мартиросян о гарвардской модели ведения переговоров

Не слишком ли дорога доля нефтяного пирога

страница 2

Каспийские ресурсы – это блеф, созданный американцами

страница 4

Местные бюджеты прозрачны, но только на 50%

страница 2

О некоторых странностях битвы за ранние овощи

страница 2

Особенности получения part-time MBA в Лондоне

страница 6

Интеграция без равноправия, что футбол без Месси



Аманжол Сагындыков

Политические амбиции руководства Беларуси, плохая проработка нормативной правовой базы и неравноправие, закрепленное в учредительных документах Таможенного союза (ТС), могут стать рисками, несущими непосредственную и прямую угрозу единству интеграционного объединения

Белорусско-европейские отношения обострились в конце февраля, когда Евросоюз (ЕС) расширил санкции в отношении Беларуси, а Минск в ответ на это рекомендо-

вал послам Польши и ЕС покинуть страну для консультаций. ЕС отозвал всех послов стран ЕС, аккредитованных в Беларуси для консультаций.

Ранее Россия и Казахстан вступились за Беларусь: правительства стран-членов ТС приняли совместное заявление с осуждением намерений ЕС ввести новые санкции. Как говорится в совместном заявлении, подобный шаг ударит по функционирующей ТС и негативно отразится в первую очередь на простых гражданах.

Напомним, санкции против Беларуси были приняты в 2011 году на плановом заседании Совета ЕС на уровне министров иностранных дел 27 стран в ответ на ужесточение со стороны официального Минска преследований оппозиции. 20 июня прошлого года ЕС расширил санкции, заморозив активы трех компаний,

связанных с президентом Александром Лукашенко. Сейчас ЕС планирует ввести дополнительные санкции, которые будут рассматриваться 26 марта на Совете ЕС.

Что же касается плохой проработки нормативной правовой базы ТС, то стороны сильно торопились: политическая целесообразность оказалась важнее экономической составляющей.

Не менее опасной миной замедленного действия может оказаться вопрос равноправия внутри ТС. Согласно учредительным документам, 57% голосов внутри ТС имеет Россия, тогда как Казахстан и Беларусь – по 21,5%. Даже объединенная позиция Астаны и Минска не остановит Москву, если она захочет провалить в ТС выгодное для себя решение.

[Продолжение на стр. 5]

Цифра номера

502

человека зачислено в Назарбаев Университет в 2011 году

Подробнее [Стр.6]

Спикер номера

Асет Нурпеисов, исполнительный директор ИАК, о новых горизонтах цифрового бизнеса

Подробнее [Стр.3]

Цитата номера

«Рекрутинг – это победа надежды над опытом», – Ринат Шаяхметов,

советник председателя правления BANK RBK

Подробнее [Стр.10]

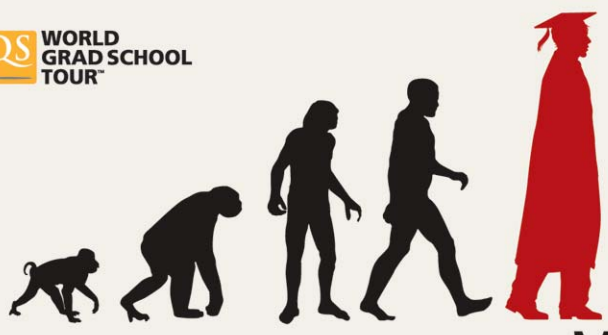
Спорт

Футбол

В субботу стартовал XXI чемпионат Казахстана. Турнирная гонка продолжится до конца октября

Подробнее [Стр.12]

QS WORLD GRAD SCHOOL TOUR



ПЛАНИРУЙ СВОЮ КАРЬЕРУ

ВЫСТАВКА ЛУЧШИХ MASTERS & PhD ПРОГРАММ

АЛМАТЫ
19 МАРТА 17:00 - 20:00
Гостиница Достык

www.topgradschool.com

QS Top Grad School Guide для первых 100 посетителей

\$1,200,000 стипендий • Специализации от А до Я



QS WORLD MBA TOUR

MEET THE WORLD'S TOP BUSINESS SCHOOLS

INSEAD • IE • Melbourne • IAB • Edinburgh TIANJIMBAS • ESSEC & many more...



Register for FREE entry at:

topmba.com

or 1000 tenge on the day

КАПИТАЛ

kazakhjob.com

hh.kz

ICC

Кадровые
перестановки и
назначения

САБР ЕСИМБЕКОВ
избран президентом Торгово-промышленной палаты РК

ГАЛИ ИСКАЛИЕВ
назначен заместителем акима Жамбылской области

КАМАЛХАНУЛЫ БАДЕЛХАН
назначен начальником департамента по борьбе с экономической и коррупционной преступностью ВКО

РУСЛАН БЕКТЕМИР
назначен начальником управления экономики и бюджетного планирования ЭКО

РЗАКУЛ НУРТАЕВ
назначен первым заместителем акима Кызылординской области

КУАНЫШБЕК ИСКАКОВ
назначен начальником управления финансов Кызылординской области

ШАХМАРДАН КОЙШЫБАЕВ
назначен начальником управления земельных отношений Кызылординской области

МУРАТ КАБДЕНОВ
назначен начальником департамента по борьбе с экономической и коррупционной преступностью Павлодарской области

СЫРЫМ ДЫНБАЕВ
назначен руководителем департамента таможенного контроля Алматинской области

ЛЯЗЗАТ КИИНОВ
избран председателем совета директоров АО «Разведка Добыча «КазМунайГаз»

О некоторых странностях
битвы за ранние овощи

Аманжол Сагындыков

Судя по частоте заявлений чиновников различного ранга, Казахстан в ближайшие годы решит проблему ранних овощей, а излишки будет продавать на просторах Таможенного союза. Однако реалии говорят об обратном

Недавно пресс-служба АО «КазАгроФинанс» сообщила, что в 2012 году планируется ввести в эксплуатацию 3 тепличных хозяйства общим объемом выпуска продукции в 5,6 тыс. тонн овощей в год. Речь идет о теплицах ТОО «Green House – зеленый дом» в Алматинской области, КХ «Аделя» в Южно-Казахстанской области и ТОО «Астана Эко Стандарт» в Астане.

Вопрос обеспечения республики ранними овощами имеет давнюю историю. Летом 2009 года тогдашний министр сельского хозяйства РК Ахылбек Куришбаев заявил, что увеличение на 80% производства ранних овощей в тепличных хозяйствах позволит Казахстану полностью отказаться от их импорта из соседних государств.

В начале июня того же года кредитная комиссия АО «КазАгроФинанс» одобрила 4 проекта на финансирование строительства теплиц.

От чего ушли и за чем пришли

Во времена СССР в Казахстане развитие тепличного хозяйства планировалось из центра. Во всех областях республики имелись тепличные комбинаты площадью от 6 до 30 гектаров.

За период с 1970 по 1990 год в целом по Казахстану было построено более 150 гектаров блочных теплиц голландской конструкции. С развалом СССР строительство теплиц было прекращено, а из ранее существовавших осталось порядка 30 гектаров. Остальные теплицы по ряду причин пришли в негодность и были демонтиро-

ваны, что сказалось на производстве овощной продукции в несезонное время.

По мнению Бисенбай Аганиязова, директора ТОО Schetelig Kazakhstan, в советское время теплицы строили по плану. «К примеру, заложен в план ввод в новом году 15 гектаров теплиц – будьте добры, сделайте. Существовала даже такая норма, что в каждом городе должен быть свой тепличный комплекс, который подчинялся городским властям», – добавил он.

Главная же проблема Казахстана – это отказ от крупных сельскохозяйственных формирований и перенос производства в мелкие крестьянские хозяйства. Именно они занимаются производством мяса, молока, в том числе овощей.

К 2010 году в Казахстане функционировало 19 теплиц и около 1 тыс. парников. Они дают всего 3% от общего объема плодовоовощной продукции, выращиваемой в стране. Для сравнения: в России в теплицах производится 5,4% овощей и фруктов, в Польше – около 8%. Тогда как в Казахстане до 70% овощей выращивается в домашних хозяйствах.

По этой причине ранней весной Казахстан осуществляет массовые закупки овощей соседних странах: Китае, Кыргызстане и Узбекистане. Такая ситуация устраивала власти до финансового кризиса. Во время кризиса они были вынуждены проанализировать некоторые факторы роста инфляции в стране. Высокие цены на ранние овощи как раз и стали одним из таких факторов.

Этим и можно объяснить активность властей, поставивших перед сельскохозяйственным ведомством задачу строить по всему Казахстану теплицы. Главная цель – сбить инфляцию, но если вдруг получится и обеспечить страну ранними овощами – тоже неплохо.

Реальность важнее панегириков

На сегодняшний день АО «КазАгроФинанс», дочернее предприятие холдинга «КазАгро», одобрило 10 проектов современных теплиц на общую сумму 8,9 млрд тенге. Четыре теплицы в Степногорске, Ка-

раганде, Южно-Казахстанской и Актюбинской областях уже введены в строй, еще 3 теплицы введут в строй в текущем году.

Но даже когда «планы внушают...», все же следует несколько абстрагироваться от эмоций. Проблема лежит глубже, чем может показаться на первый взгляд.

При выращивании овощей на открытом грунте обостряются три главные проблемы: климатические условия, неплодородная почва и отсутствие свободных площадей. Поэтому овощи созревают поздно, а их урожайность низкая. Что же касается третьей беды, то она очевидна. По данным Агентства РК по статистике, с 2003 года Казахстан смог увеличить площади под овощи только на 18,5 тыс. га (с 110,2 тыс. га до 128,7 тыс. га). При этом наблюдается постоянный рост посевных площадей под зерновые и масличные культуры. То есть большая часть прироста идет на технические культуры.

Урожайность и того хуже. Согласно данным Продовольственной и сельскохозяйственной организации ООН (FAO), урожайность томатов в Казахстане составляет 180 ц/га. Это на уровне Словакии, Ямайки и Литвы. Для сравнения: этот показатель в Китае составляет 242 ц/га, Узбекистане – 400 ц/га.

Все вышеуказанные причины и способствуют тому, что выращенный в Казахстане урожай получается дорогим. Так, еще летом 2009 года высокотехнологичная теплица в ЮКО, специализирующаяся на томатах, вырастила очень дорогую продукцию: себестоимость 1 кг томатов составила 120 тенге. Директор ТОО «Азия-Трейд-1» (который управлял теплицей) Мырзахмет Снабаев сослался на дороговизну газа. Только за 1 день его сжигали на 40-50 тыс. тенге.

Сегодня никто не даст гарантии, что продукция других теплиц не окажется такой же дорогой.

Все очень странно

Странно не то, что продукция теплиц может оказаться дорогой для Казахстана с его высокими тарифами на тепло и свет.

Бюджет прозрачен,
но только наполовину

Чулпан Гумарова

В Казахстане было проведено исследование степени открытости местных бюджетов. По заверениям его инициаторов, итогами заинтересовались на высоком уровне

Идея создания индекса принадлежит организации «Международное бюджетное партнерство» (МБП). В 2010 году МБП выбрала 12 пилотных стран для разработки методологии оценки нового инструмента – Индекса открытости местных бюджетов, но Казахстан не вошел в эту группу. Однако данный проект был поддержан программой «Прозрачность государственных финансов» Фонда «Сорос-Казахстан» и реализован в сотрудничестве с экспертами в сфере бюджетного процесса, членами Национальной бюджетной сети при экспертной поддержке МБП.

Исследования были проведены по итогам 2011 года на территории 16 населенных пунктов РК. По итогам исследования выяснилось, что средний республиканский показатель открытости местных бюджетов составил 50 баллов из 100 возможных, что соответствует уровню «ниже среднего».

Индекс позволяет оценить степень прозрачности бюджетных процессов на местном уровне: области, района, а также

уровень общественного участия в бюджетном процессе. «Формирование и распределение бюджета оказывает огромное влияние на каждого гражданина страны, особенно это касается уязвимых слоев населения, ведь они больше всего заинтересованы в получении государственных услуг. Эффективная бюджетная политика может стать инструментом для изменения в лучшую сторону жизни всех людей», – говорит Аида Айдаркулова, директор программ Фонда «Сорос-Казахстан». Она также отметила, что большинство граждан сейчас исключены из процесса принятия

Проведение данного исследования обошлось в \$40 тыс. По итогам этого исследования планируется провести парламентские слушания

решений, которые оказывают влияние на распределение государственного бюджета. Инициаторы исследования считают, что активное участие в бюджетном процессе является одним из основных прав человека, так как государственный бюджет формируется за счет налогоплательщиков.

Открытость местных бюджетов оценивалась по трем направлениям. В первую очередь эксперты изучали процесс разработки проекта бюджета. Второе направление исследований касалось уровня

открытости каждого этапа бюджетного процесса. На этом этапе исследования оценивалось, в какой степени общественность может участвовать в каждом этапе формирования бюджета, и могут ли граждане Казахстана иметь доступ к информации о каждом этапе. Максимально открытые бюджеты были отмечены в Атырауской и Кызылординской областях, которые получили по 63 балла. Местные бюджеты с минимальной степенью открытости были определены в Мангистауской и Западно-Казахстанской областях, набравших 37 и 32 балла соответственно.

Индекс открытости бюджета Алматы определялся на основе следующих параметров: открытость процесса разработки проекта бюджета – 51 балл, уровень открытости бюджетного процесса – 62 балла, открытость и доступность бюджетной информации – 59 баллов.

«На наш взгляд, внедрение данного индекса в Казахстане позволит существенно повысить уровень открытости местных бюджетов, а также будет способствовать большей подотчетности местных органов власти перед граждана-

ми и правительством РК», – говорит г-жа Айдаркулова.

В рамках исследования были оценены сайты местных исполнительных и представительных органов власти. Самым прозрачным и открытым назван сайт Костанайской области. В списке прозрачных также интернет-ресурсы маслихатов Восточно-Казахстанской, Павлодарской, Северо-Казахстанской областей.

Как рассказала Шолпан Айтенова, эксперт общественного фонда «Центр экономических исследований оценки и мониторинга», результаты анализа отражают реальный уровень прозрачности акиматов. Согласно исследованию фонда, среди 16 сайтов акиматов на страницах 10 порталов не публикуются сведения об утвержденном бюджете. В 50% случаев на сайтах городских и областных маслихатов не публикуют решения депутатов по завершению заседания. У маслихата Актюбинской области вообще отсутствует интернет-ресурс, подчеркнула г-жа Айтенова.

Кроме того, вызывают вопрос работы сайтов маслихатов Южно-Казахстанской, Атырауской и Алматинской областей. Они присутствуют в интернете в качестве разделов при сайтах акиматов. Между тем, маслихаты не являются структурными подразделениями исполнительных органов власти и, по мнению экспертов, должны существовать как отдельный интернет-ресурс. Нарекания вызвала и работа сайта акимата Алматы, на котором не опубликован отчет об исполнении бюджета.

«Кстати, самую большую проблему Бисенбай Аганиязов видит, как ни странно, в психологии. По его мнению, многие предприниматели строят теплицы в надежде на быструю отдачу. «Но теплица – это своего рода завод, где надо заниматься производством. Наличие же быстрых и легких денег сырьевого сектора экономики делает эту отрасль непривлекательной. Поэтому, по моим прогнозам, Казахстану понадобятся еще десять лет, чтобы нарастить площади теплиц, способных обеспечивать республику овощами в зимний период», – резюмирует он.

А сколько корова
дает молока?

Юлия Александрова

Два года Казахстан пытался получить долю в проекте Карачаганак, и вот в конце прошлого года стало известно, что мы получили 5% в обмен на регулирование всех претензий госорганов и купили еще 5% по цене \$1 млрд. Не слишком ли высока цена за небольшой кусок, пусть даже очень привлекательного нефтяного пирога?

«Доля участия РК в проекте КПО в размере 10% принесет дополнительный доход – \$3,3-5 млрд в виде денежных потоков АО «КазМунайГаз», или от \$1,4 до \$2 млрд в виде дисконтированных денежных потоков «КазМунайГаза» в течение 2012-2037 годов при прогнозируемом уровне цены на нефть \$85 за баррель», – заявил Сауат Мынбаев, министр нефти и газа, в ходе правительственного часа на прошлой неделе.

Чистый доход с начала реализации проекта составил \$20,7 млрд. При этом Казахстан с момента реализации Карачаганакского проекта получил порядка \$13 млрд, в том числе \$9 млрд – в виде налогов. Более того, как заметил министр, если цена на нефть будет расти, то и сумма поступлений увеличится.

Доли компаний в КПО после приобретения Казахстаном 10% перераспределились следующим образом: BG Group, Епi, доля каждой из которых составляет 29,25%; Chevron – 18%; ЛУКОЙЛ – 13,5%; Казахстан – 10%

«Всего с начала реализации проекта по январю 2012 года было добыто 114 млн тонн жидких углеводородов и порядка 136 млрд куб. м газа», – сообщил г-н Мынбаев. По сведениям, озвученным министром, объем извлеченного на сегодняшний день сырья составляет приблизительно 10% от общих расчетных геологических запасов этого месторождения.

«Это очень выгодная покупка для Казахстана в целом, а для отрасли особенно. Карачаганакское месторождение принадлежит к одному из крупнейших в мире, которое по запасам нефти и газа относится к уникальным. На нашей территории удачно разрабатывается месторождение, а мы сидим в стороне. То, что мы получили хотя

бы 10% этого месторождения – очень хорошо. Для нефтяной отрасли купить 10% за \$1 млрд это нормальная сумма», – разъясняет Олег Егоров, ведущий научный сотрудник Института экономики МОН РК.

Анна Анненкова, аналитик ИК «Баррель», также акцентирует внимание на то, что Карачаганак очень лакомый кусочек, который оценен адекватно.

Ни для кого не секрет, что добываемые на Карачаганаке нефть и газ идут на экспорт, в то время как нефтеперерабатывающие заводы Казахстана работают не в полную мощь и в стране дефицит бензина. Сегодня на отечественных нефтеперерабатывающих заводах обрабатывается около 13 млн тонн сырья. Мощность же этих заводов составляет 18 млн тонн. Один из заводов, Петропавловский, вообще полностью работает на российском сырье, а перерабатывает он порядка 4,3 млн нефти.

Но, к сожалению, даже 10% доли в Карачаганак не дает права влиять на перераспределение добытого сырья, и карачаганакская нефть будет экспортироваться.

Другой, не менее справедливый вопрос: будет ли наша республика пытаться увеличить свою долю в КПО?

Г-н Егоров считает, что нет, так как наше правительство осознает, что увеличить долю своего участия не удастся. Ссылаясь на российский опыт, г-жа Анненкова предполагает, что более прибыльный проект, тем более молодой становится государственная компания. «Если прибыльность проекта будет увеличиваться, то, думаю, госкомпания захочет увеличить свою долю. А удастся ли это сделать или нет, все зависит от того, насколько сильно будут стоять частники, и насколько они защищены договором», – считает она.

Об уровне защищенности иностранных компаний и умения отстаивать свои права мы можем судить по тому факту, что свои 10% Казахстану пришлось отбивать 2 года.



Сергей Гусаров

Председатель Правления
ДО АО Банк ВТБ (Казakhstan)

www.vtb-bank.kz

С праздником Наурыз!



На протяжении столетий Наурыз Мейрамы символизирует начало Нового года по древнему восточному календарю.

В эти дни принято подводить итоги и строить планы на перспективу. И здесь нам есть чем гордиться: в прошлом году Банк ВТБ (Казakhstan) открыл 13 новых филиалов, предложил новые банковские продукты, начал работу с международными платежными картами, существенно улучшил свои финансовые показатели, укрепил позиции на рынке банковских услуг.

Своими сегодняшними успехами мы обязаны Вам, нашим клиентам. Мы искренне ценим каждого из Вас, и рассчитываем на плодотворное сотрудничество в наступившем году.

Мы желаем, чтобы в светлый праздник Наурыз в каждый дом пришли мир и достаток, взаимопонимание и уважение друг к другу.

Крепкого здоровья Вам и Вашим близким, благополучия и процветания всей казахстанской земле!

Лицензия №1.1.259 от 22.05.2009 г. АРН РК

По данным исследовательского центра компании HeadHunter (hh.kz), наличие MBA-образования не является распространенным требованием к соискателям: оно указано только в 1% от общего количества вакансий в профессиональной области «Высший менеджмент», в свою очередь всего у 2% соискателей в данном сегменте есть степень MBA. Является ли степень MBA «панацеей» от карьерных неудач, как выбрать свою бизнес-школу и что в целом сейчас происходит с бизнес-образованием в Казахстане?

Университет UIB в русле развития бизнес-образования

В Казахстане реализация новых подходов к развитию высшего образования идет в русле трансформации традиционных университетов в университеты инновационного типа. Одним из значимых направлений Университета UIB является развитие программ MBA, которое в этом году отмечает свое 10-летие.

Данный этап развития образования привел к формированию новой группы преподавателей – тренеров (традиционные преподаватели плюс практики из соответствующей области профессиональной деятельности). Ими становятся лучшие профессора вуза: Кадерова Н.Н., Баишева Е.Д., Султанбекова А.О. и выпускники наших программ: Амангельды А., к.ю.н., арбитр КМА, Матвиенко И., совладелец компании ASP-BUILD, и др. Особенность современного бизнес-тренера в том, что он задействован в учебном процессе, в его гибкости и максимальной приспособляемости к реалиям нынешнего общества и бизнеса. По результатам опроса слушателей «Super teacher» стали: Франковская О.Н., к.п.н., Харламов А., тренер-консультант по разработке систем менеджмента, действительный член Казахстанской академии менеджмента качества, Маслова О.В., директор департамента рисков АО «Халык Life».

В связи потребностями, интересами современного общества и целым рядом других объективных факторов на первый план в сфере бизнес-образования выступает проблема разработки эффективной модели организации обучения каждого слушателя и написания им магистерской работы. На сегодняшний день магистерская работа выпускников программ MBA Университета UIB представляет собой комплекс межфункционального анализа и выработки решения проблемы управления предприятиями и организациями.

Лучшие работы, по результатам защиты, содержащие достаточный объем научных исследований и практических результатов, рекомендованы для применения в качестве основы учебных пособий и учебников, используемых на всех образовательных программах. Такими примерами являются:



Махатова А.Р. «Особенности трансфертного ценообразования в нефтеперерабатывающей отрасли в Республике Казахстан», Гордон Е.В. «Управление компанией, направленной на устойчивое развитие: экологические аспекты (на примере компании Казахстана)», Олифирова С.В. «Развитие стратегических компетенций персонала с учетом специфики проектной деятельности».

Сегодня большую актуальность получило распространение программы MBA в регионах страны, где, с одной стороны, очень высокая потребность в бизнес-образовании, достаточно высокий плате-

жеспособный спрос и, с другой стороны, достаточно низкий уровень предложения по сравнению с Алматы. Для решения сложившейся ситуации у вуза имеется опыт применения дистанционных технологий в обучении, предусматривающих возможность обучения у высококвалифицированных преподавателей без отрыва от производства и выезда из родного города. С 2005 года в УИВ внедрен проект дистанционного обучения с открытием региональных центров в следующих городах Казахстана: Астана, Актобе, Костанай, Шымкент, Усть-Каменогорск.

За годы реализации программы MBA университет выпустил свыше 1000 специалистов. Постоянно действует двусторонняя связь с выпускниками: мы отслеживаем траекторию карьерного роста воспитанников, продвижения по службе. Следующей после MBA высшей профессиональной степенью для управленцев и бизнесменов стали внедренные в университете программы EMBA и DBA.

Университет международного бизнеса сегодня рассматривает различные варианты развития подобных программ с нашими зарубежными партнерами – вузами Италии, России, Южной Кореи, так как существует большая заинтересованность и спрос среди выпускников программы MBA. Одной из стратегических целей руководства Университета UIB является привлечение зарубежных профессоров. Происходит обмен опытом, мастерством преподавания учебных курсов.

В заключение хотелось отметить, что желание быть лидером и иметь успех в бизнесе – является самой главной задачей каждого руководителя. Но не всегда успешные люди достигают своей цели быстро и легко, как правило – это долгий путь развития, сопряженный с рисками, потерями и ошибками. Что делать? Как быть в различных ситуациях (сегодня кризисных) в бизнесе? С чего начинать свое дело, как преуспеть и быть эффективным? Ответить на эти вопросы, наметить пути их решения, оценить альтернативные подходы становится возможным, обучаясь на программах MBA Университета международного бизнеса.



Даурен Иманжанов,
заместитель председателя правления
АО Страховая Компания
«НОМАД Иншуранс»

Учиться на программе MBA Executive в UIB, прежде всего, интересно. Модульный формат занятий дисциплинирует, создает возможность для консультации с преподавателями и уточнения всех вопросов, возникающих в ходе курса. Общение с преподавателями и коллегами по группе дает синергетический эффект и создает стройную систему знаний и практических навыков. Гибкий график занятий позволяет в перерывах прочитать учебники по заданному курсу и подготовить вопросы для занятия. Совместное обучение позволяет расширить бизнес-контакты, общение во время групповых заданий и неформальное общение помогают получать квалифицированные ответы на многие профессиональные вопросы.

В жизни приходится много и напряженно учиться. Огромная удача, когда рядом оказываются мудрые, талантливые, профессиональные наставники. Тогда знания превращаются в образ мысли и активное успешное действие.

Выбранная мною программа MBA-EXECUTIVE в Университете международного бизнеса с годичным сроком обучения органично вписалась в мое понимание учебного процесса на этом этапе как прагматично-функциональная система подбора учебных дисциплин, преподавательского состава, моих временных ограничений и тесной связи с практическими вопросами жизнедеятельности компании.

Будучи руководителем, отправляя своих сотрудников на обучение, я часто говорю о таком понятии как «результативность программ обучения», расширяющем традиционный подход к оценке эффективности экономического образования. Данный показатель результативности учебных программ позволяет определить, в какой степени учебная программа способствует повышению готовности руководителей к развитию. Именно в этом контексте осуществляется подготовка топ-менеджеров в Университете международного бизнеса.



Марат Базылжанов,
Представительство
АО «Нефтяная Компания «КОР»

SAMSUNG

PREMIUM CLUB

SMART TV

Весь мир Интернета, множество приложений в интеллектуальных телевизорах Samsung Smart TV. Выберите свой телевизор и вступайте в Samsung Premium Club - эксклюзивный доступ к услугам и привилегиям от Samsung и Партнеров Клуба, а также к участию в мероприятиях и презентациях новых продуктов Samsung. Подробности на www.samsung.com

Богатые копи образования

«Казахмыс» сам готовит для себя профессиональные кадры

Василиса Тулеуова

Всем известно, что львиную долю успеха компании составляет ее персонал. Именно квалифицированные кадры являются одним из главных капиталов любого предприятия. Эту особенность ведения бизнеса как нельзя лучше понимают в компании «Казахмыс». Так, в рамках III Международного форума «Профессиональное образование и бизнес: диалог партнеров» компания «Казахмыс» была удостоена хрустального вымпела «Лучший партнер технического и профессионального образования-2011». Кроме этого, компания имеет высшую награду 1-го Казахстанского международного конгресса по минеральным ресурсам и металлургии – «Золотой Гефест» в номинации «Лучший социальный проект». Руководство «Казахмыса» имеет большой опыт в сфере профессионального образования. Они принимают активное участие в работе Национального совета по подготовке профессионально-технических кадров в совершенствовании государственных образовательных стандартов.

Своим опытом по повышению качества образования как внутри компании, так и в целом по стране с читателями «Капитал.kz» поделился Сергей Дяченко, генеральный операционный директор группы «Казахмыс».

– Проводит ли «Казахмыс» какую-либо работу по подготовке достойной смены в рамках компании?

– Здесь необходимо упомянуть программу по выявлению будущих лидеров компании, которая стартовала в 2011 году. «Казахмыс» нуждается в лидерах, которые будут развивать, управлять и поддерживать ускоренный рост компании. С целью усиления потенциальных возможностей молодежи и начала работать эта специальная программа развития, привлечения и сохранения талантливых менеджеров.

В этом проекте смогут принять участие молодые специалисты в возрасте от 25 до 39 лет, имеющие казахстанское гражданство, высшее образование и стаж работы в компании не менее 12 месяцев.

К настоящему времени было проведено более 300 интервью с функциональными руководителями для выявления 100 сотрудников «Казахмыса» с целью участия в программе по развитию талантов в 2012 году. Как только будет утвержден список 100 сотрудников, мы сразу же начнем разработку индивидуальных планов развития для них.

Участие в программе многое дает для наших сотрудников. Они будут включены в кадровый резерв на ключевые позиции в компании. Получат возможность обучаться и развиваться за счет компании. А также наработают необходимые связи внутри компании. Мы нацелены на то, чтобы подготовить молодых специалистов, которые станут достойной сменой в будущем.

– Какие мероприятия, нацеленные на повышение безопасности работы на своих производствах, осуществляет «Казахмыс»?

– Мы уже не первый год сотрудничаем с компанией DuPont, лидером в области техники безопасности. В рамках данного сотрудничества в прошлом году все менеджеры «Казахмыса», в том числе менеджеры производственных площадок, прошли специальные курсы по анализу коренных причин несчастных случаев в процессе их расследования, обнаружению опасностей и оценке рисков, анализу поведения и практическому руководству. Эта программа охватила всех руководителей «Казахмыса»: начиная с CEO – заканчивая главными инженерами рудников.

Кроме этого, в сотрудничестве с DuPont мы разработали план мероприятий на 2012 год по улучшению состояния труда, в целом по совершенствованию рабочих мест сотрудников и повышению качества техники безопасности на производстве. В этом году программа рассчитана на линейный персонал, то есть на мастеров, начальников цехов и участков.

Мы стараемся стать лидерами по технике безопасности. Также мы расследуем несчастные случаи. Поднимаем вопросы, связанные с поведенческим аудитом, ведь не секрет, что 96% несчастных случаев на производстве происходит из-за поведения людей. Поэтому «Казахмыс» проводит огромную работу для изменения культуры и отношения людей к своему рабочему месту.



– А что делается в компании для повышения технических знаний персонала?

– В 2012-2013 годах у нас запланирована работа по повышению квалификации инженерно-технического персонала «Казахмыса». Я считаю, что всем, кто преуспевает, не стыдно сесть за парты, ведь учиться никогда не поздно.

В качестве первого шага за парты мы посадим мастеров и начальников участков, будут специальные курсы для главных инженеров и директоров предприятий.

– Насколько «Казахмыс» устраивает качество образования, которое дается в отечественных технических учебных заведениях?

– Безусловно, мы как работодатели хотели бы, чтобы качество казахстанского технического образования улучшилось. Некоторым ухудшением подготовки специалистов страдает не только Казахстан, но и Россия, и даже дальше зарубежье.

Между тем, «Казахмыс» старается не оставаться в стороне от возникших трудностей. В наших специализированных технических колледжах, которые дается в Балхаше, предоставляется профессионально-техническое образование, а также теоретическое и практическое производственное обучение.

В составе колледжей функционируют центры подготовки и переподготовки кадров, которые осуществляют предварительное обучение при приеме сотрудника на работу, обучение для получения первой или второй рабочей профессии, обучение промышленной безопасности, повышение квалификации сотрудников.

В то же время мы помогаем приблизить уровень подготовки в казахстанских вузах к потребностям производства. Так, сегодня в Карагандинском политехническом университете мы спонсируем полностью программу по подготовке геомехаников. Это одна из основных специальностей, которая позволяет безопасно обрабатывать месторождения. До этого такой специализированной программы в Казахстане не было. На базе карагандинского вуза мы привлекли лучших специалистов со всего мира. В настоящее время в этой программе участвует двадцать казахстанцев, которые в дальнейшем будут трудоустроены на предприятиях «Казахмыса».

В целом мы планируем провести две волны по данной специальности с целью удовлетворения всех нужд компании. В отношении горных специальностей нам еще только предстоит работа с карагандинским и жезказганским университетами.

Образование – приоритетное направление социальной политики Группы Казахмыс



Казахмыс осуществляет обширные программы по совершенствованию профессиональной подготовки рабочих основных производственных специальностей и развитию профессиональных компетенций сотрудников.

• Социальные инвестиции в образование – 71%

• Свыше \$1 МЛН направлено на обучение и развитие персонала Группы в 2010

• Финансирование строительства и оснащения лицея-интерната для детей-сирот и Национальной библиотеки в Астане

• На балансе Группы 37 детских дошкольных учреждений. В 2010 \$3 МЛН выделено на строительство в Жезказгане детского сада на 250 мест

• Свыше 1800 работников получают высшее и среднее профессиональное образование в корпоративных колледжах, а также в университетах и колледжах Казахстана и стран ближнего и дальнего зарубежья

ТЕХНОЛОГИЧЕСКИЙ КОЛЛЕДЖ В САТПАЕВЕ

Создан в 2008
Количество учащихся в 2010-2011 учебном году 900 человек

Подготовка рабочих кадров

- Машинист подземных установок
- Слесарь по контрольно-измерительным приборам и автоматике
- Ремонтник горного оборудования

Подготовка специалистов среднего профессионального образования

- Техническое обслуживание и ремонт горного электромеханического оборудования
- Подземная разработка месторождений полезных ископаемых
- Маркшейдерское дело

Центр подготовки и переподготовки кадров колледжа обеспечивает качественное обучение навыкам соблюдения техники безопасности и охраны труда. В центре ежегодно проходят обучение около 12 000 специалистов

ПОЛИТЕХНИЧЕСКИЙ КОЛЛЕДЖ КАЗАХМЫС В БАЛХАШЕ

Создан в 2009
Количество учащихся в 2010-2011 учебном году – 739 человек

Специальности:

- Обогащение полезных ископаемых
- Металлургия цветных металлов
- Технология машиностроения
- Автоматизация и управление

В том числе рабочие профессии:

- Лаборант минералогического анализа
- Аппаратчик
- Токарь, Фрезеровщик
- Слесарь по контрольно-измерительным приборам и автоматике
- Флотатор
- Плавильщик металлов и сплавов
- Слесарь по ремонту промышленного оборудования

Центр подготовки и переподготовки кадров
Цели:

- обучение промышленной безопасности, охране труда
- обеспечение предприятий отрасли квалифицированными кадрами

За минувший год в центре прошли обучение около 5000 работников предприятия ТОО «Корпорация Казахмыс». В перспективе планируется создание учебного полигона для приобретения и закрепления профессиональных навыков по имеющимся специальностям и рабочим профессиям.



Астана
Карагандинский регион
Северный
Восточный
Степной
Анненский
Южный
Жезказганский регион
Жомарт

Балхашский комплекс
Актогай
Конырат
Саяк

ГРУППА КАЗАХМЫС - КРУПНЕЙШИЙ ПРОИЗВОДИТЕЛЬ МЕДИ В КАЗАХСТАНЕ

Группа владеет 18 действующими рудниками, 10 обогатительными фабриками и двумя медеплавильными производственными комплексами. Казахмыс добывает медь, а также цинк, серебро и золото в качестве попутной продукции.

Количество сотрудников более 60 000 человек
Общая сумма выделенных средств на социальную сферу в 2011 привнесла \$80 млн.

● Медь и другие металлы

● Проекты по расширению производства

■ Управление корпоративными знаниями – секрет успешного будущего

Далияпраз Букетова,
директор Департамента управления
и развития персонала АО «Казхтелком»,
Председатель Общего собрания
Республиканского общественного
объединения «Ассоциация HR-менеджеров
Казахстана»

**Нам важно сформировать
в казахстанском обществе культ
непрерывных знаний.**

Нурсултан Назарбаев

Формирование интеллектуальной элиты страны жизненно важно для развития прорывных секторов экономики. Мы явственно ощущаем, что нам нужны профессионалы, умеющие быстро адаптироваться к изменяющейся окружающей среде, получать необходимые знания и эффективно применять их на практике. Деятельность профессионалов сейчас принимается как национальный ресурс и повышение качества, конкурентоспособности человеческого капитала в условиях перехода к сервисно-технологической экономике должно осуществляться как приоритетная национальная программа.

В лекции президента Республики Казахстан Нурсултана Назарбаева в Евразийском национальном университете имени Л.Н. Гумилева отмечалось, что «знания, инновации и способы их практического применения превращаются в основной источник стоимости в информационном обществе. Новый тип экономического развития вызывает необходимость для работников несколько раз в течение жизни менять профессию или осваивать новые направления в деятельности, постоянно повышая свою квалификацию».

В научной литературе США, к примеру, фигурирует особая единица измерения устаревания знаний специалиста – так называемый «период полураспада компетентности». Этот термин, заимствованный из ядерной физики, в данном случае означает продолжительность времени после окончания вуза, когда в результате устаревания полученных знаний по мере появления новой информации компетентность специалиста снижается на 50%.

На рубеже 80-х – 90-х годов этот период составлял 5-6 лет для инженеров на предприятиях с передовой технологией, а для медиков и биологов – всего 3-4 года. А сегодня перманентное овладение новыми знаниями становится для специалиста первостепенным условием сохранения квалификации, и образовательная деятельность является важнейшей компонентой экономического развития страны, фактором преодоления отсталости».

В этих условиях крайне актуально создание эффективного механизма управления интеллектуальным капиталом и инновационными процессами, выстраивание новой системы управления знаниями, ориентированной на инновационное развитие казахстанской экономики.

Инновационная направленность экономических процессов доказала неэффективность организационных структур и методов традиционного менеджмента, не учитывающих возрастающего значения нематериальных активов и нетрадиционных качественных факторов экономического роста.

Значение нематериальных активов в виде профессиональной подготовки, качества обслуживания и способности к инновационной деятельности становится решающим, поскольку они являются частью капитала «жизнеобеспечения», и эти составляющие нельзя недооценивать в будущем потенциале компании.

Общезвестно, что потребность в компетентных специалистах ощущается не только в коммерческих компаниях, но и на государственной службе, где профессионализм чрезвычайно важен, потому что разработка и принятие политических решений касаются не отдельно взятого человека, а общества в целом.

Система новых компетенций и требований была сформирована в новой концепции обучения – обучение в течение всей жизни (LLL (life long learning)), принятая на совещании Европейского Совета, проходившем в марте 2000 года в Лиссабоне, и провозглашенная в Лиссабонском меморандуме.

Под life long learning (LLL) «Обучение в течение всей жизни» понимается всякое целенаправленное обучение, осуществляемое на постоянной основе с целью совершенствования знаний, умений и компетенций, необходимых для личностного, профессионального развития и трудоустройства.

Таким образом, образование должно ставить каждого человека и его потребности в центр своего внимания, необходимо адаптировать образовательные системы к новым реалиям XXI века, в условиях которого важнейшим капиталом становятся человеческие активы и их развитие.

Исходя из этого, в Казахстане на уровне государства и многих национальных компаний присутствует понимание необходимости изменения идеологии управления, разработки новой философии и парадигмы системы управления людьми с опорой на зарождающийся высокообразованный средний класс, представителям которого присущи чувство собственного достоинства и самоуважения, потребность в профессиональном признании, оценка ценности качественного образования. Известно, что в Казахстане созданы образовательные программы, в частности президентская программа «Болашак», программа долгосрочного обучения АО «Самрук-Казына», благодаря которым студенты и лучшие перспективные работники национальных компаний получают финансовую поддержку для обучения в Гарварде, Оксфорде, других лучших учебных заведениях мира. Сейчас на государственной службе и в крупных компаниях нередко можно встретить молодых специалистов, имеющих дипломы ведущих университетов и бизнес-школ. Именно они пополняют ряды среднего класса – опоры общества.

Понятно, что управлять современной бизнес-системой сложно в любых условиях, особенно на переломном этапе экономического развития, когда эпоха



первоначального накопления капитала заканчивается, и компании вынуждены менять стиль корпоративного управления, применяя более прозрачные схемы работы, выстраивать партнерские отношения с работниками, управлять знаниями и корпоративной культурой, стимулировать формирование корпоративных команд и лояльных работников. Основатель корпорации Sony Акио Морита говорил о необходимости понимания того, что у рабочих и менеджеров одна судьба. «Компании, которые достигли в стране наибольшего успеха, – это те компании, которые сумели создать веру в единую судьбу у всех работников и акционеров».

По оценкам известнейшей консалтинговой компании McKinsey & Company, в европейских странах премия за качество корпоративного управления может составить до 30% рыночной стоимости бизнеса. Это означает, что покупатель (инвестор) сознательно переплачивает продавцу (компания) за качественные корпоративные отношения.

В настоящее время одной из государственных проблем, актуальной не только для Казахстана и России, но и для многих европейских стран, является проблема де-

мографического старения населения, требующая решения, прежде всего, с точки зрения передачи накопленного ценного опыта и знаний старшего поколения молодым.

Этот вопрос особенно остро стоит перед казахстанскими компаниями, где уже ощущается дефицит квалифицированных кадров в силу разных причин и обстоятельств, в первую очередь обусловленного распадом Советского Союза и кризисными явлениями в экономике. Сегодня последствия кризиса проявляются в том, что экономика страны не получила в необходимом количестве подготовленной рабочей силы, молодых специалистов, особенно в технических сферах деятельности и отрасли высоких технологий. Ведь для того чтобы взрастить профессионалов, первоклассных инженеров, необходимо, помимо хорошей теоретической подготовки, практические знания и навыки, которые приобретаются в процессе кропотливого труда.

Крайне важно обратить пристальное внимание на выявление, сохранение и распространение уникального опыта работников старшего поколения среди молодых специалистов, учитывая, что качество выс-

шего образования, на сегодняшний день желает много лучшего и не всегда отвечает потребностям работодателей. Процесс смены поколений в высокотехнологичных компаниях, таких как АО «Казхтелком», порождает ряд серьезных проблем, и многие опытные топ-менеджеры пытаются предпринять необходимые меры.

АО «Казхтелком» является ведущей телекоммуникационной компанией страны. Трансформация бизнеса под быстроизменяющиеся потребности клиентов резко повысила требования к сохранению и обмену знаниями. Поэтому кадровая политика АО «Казхтелком» разработана с позиций развития человеческих активов, которые представляют собой запас знаний, навыков, способностей, психологические качества и личностные особенности работников, существующие в виде скрытого потенциала, непосредственно не принадлежащие компании, и реализуемые в процессе трудовой деятельности или проявляемые работником в зависимости от степени его мотивированности.

Компания располагает бесценным интеллектуальным капиталом, наши профессионалы уже сегодня делятся знаниями и опытом не только с работниками, но и со студентами вузов, которые изъявляют активное желание пройти производственную практику в филиалах компании. Совместно с корпоративным университетом – дирекцией «Академия инфокоммуникационных технологий» и Алматинским университетом энергетики и связи внедряется собственная корпоративная модель магистратуры, позволяющая обеспечить тесную интеграцию процесса обучения с практикой телекоммуникационной отрасли, повысить мотивацию к профессиональному росту и развитию работников Общества, участвующих в реализации магистерских программ.

Вместе с тем, перед нами стоят две серьезные проблемы: как сохранить опыт и знания в компании в условиях усиливающегося оттока профессионалов и максимально активно использовать их в бизнес-процессах, пока они работают. Ведь увольнение опытных работников, прежде всего по экономическим причинам, «старение» кадрового состава целых отраслей, отъезд ценных работников в другие страны ставит руководителей предприятий в очень трудное положение. Поэтому HR-менеджеры работают над созданием и внедрением разнообразных инструментов и технологий сохранения, распространения и накопления знаний.

В настоящее время надо говорить не просто об обучении или развитии персонала, а о менеджменте знаний и рассматривать его как важный элемент бизнес-стратегии, позволяющий компании своевременно ответить на новые вызовы и возможности рынка. Эксперты отмечают, что управление знаниями приносит финансовые выгоды, иначе зарубежные компании не стали бы так активно использовать его на протяжении почти 20 лет. Согласно исследованию международной аудиторской и консалтинговой компании PwC, руководители считали, что управление знаниями принесло их организациям существенные выгоды: 79% участников опроса отметили рост конкурентного преимущества компании, 75% выделили успехи в области маркетинга, 72% смогли улучшить качество услуг, предоставляемых клиентам, 64% респондентов добились инновационности, 63% связали с управлением знаниями рост прибыли.

Менеджмент «Казхтелкома» активно внедряет новые, апробированные HR-технологии, способствующие эффективному управлению знаниями, в частности успешно реализуется инновационный проект: HR-портал «mytelecom». Внутрикорпоративный портал – это социально значимый для работников ресурс, основная функция которого заключается в обеспечении коммуникаций. Это современный и эффективный инструмент корпоративного управления и общения, предназначенный для создания единого информационного пространства внутри компании, взаимодействия работников через форумы, блоги, опросы, голосования, обмен короткими сообщениями, видеоконференции, а также инструмент создания виртуальных областей для поддержки различных проектов, обмена знаниями и информацией. Для нас это критически важно, учитывая географическую удаленность филиалов друг от друга.

Вся информация на портале упорядочена по различным разделам и темам, в частности, начинает функционировать

Центр знаний, позволяющий поднять корпоративное обучение на качественно новый уровень с использованием интерактивных электронных средств. Здесь размещена самая разнообразная полезная и увлекательная информация, которая помогает пользователям повышать свой интеллектуальный и профессиональный уровень, расширять кругозор, обогащать духовный мир. Практикуется дистанционное обучение, создана корпоративная база знаний, разработаны мультимедийные программы, проводятся мероприятия по формированию инновационного мышления, различные конкурсы, стимулирующие выявление талантов.

В современной системе обучения большую популярность приобретает видеолекции, так называемые «вебинары», и в настоящее время осуществляется запись вебинаров топ-менеджеров компании, которые располагают богатым профессиональным опытом, знаниями и секретами мастерства. Видеоматериалы размещаются на внутрикорпоративном портале с различными степенями доступа не только для on-line-изучения обучающего материала, но живого его обсуждения, возможности оставить свои комментарии, дать оценку, задать возникающие вопросы и оперативно получить на них ответы, не отходя от рабочего места. Как говорили Кельл Нордстрем и Йонас Риддерстралле: «Рабочее место должно быть не только гоночной трассой, но и заправочной станцией для мозгов. Чтение книги и прослушивание лекций должно совмещаться с улучшением рабочих процессов и общением с коллегами».

Связь между управлением знаниями и способностью компании создавать и распространять инновации очевидна, ведь инновационные процессы предполагают возникновение новых интересных идей и подходов на основе уже имеющегося опыта предыдущих поколений.

Научные исследования, ведущиеся в этом направлении в Канадском франкоязычном центре по информатизации организаций (Centre francophone d'informatisation des organisations – CEFRIO), привлекли особое внимание HR-специалистов. Его представитель, Жан-Мишель Виола предлагает решения, основываясь на теории управления знаниями. «Знания» он трактует, расширительно подразумевая под этим понятием не только совокупность сведений, но и умения и опыт. По его мнению, сегодня в данной сфере наиболее актуальными являются следующие вопросы:

Как сохранить ценные опыт и знания высококвалифицированных специалистов и просто добросовестных работников, уходящих на пенсию?

Как обеспечить обмен знаниями и опытом между сменяющимися поколениями работников?

Наконец, каков должен быть механизм, обеспечивающий преемственность и постоянное обновление опыта и знаниями между поколениями в настоящем и будущем, чтобы избежать риска исчезновения достигнутого, потери целых пластов профессиональной культуры?

Считаем, что успешное решение этих и многих других проблем требует разработки целостной системы методов, основными из которых являются: мониторинг с использованием современных технологий контроля качества обучения, использование специального комплекса обучающих программ и мероприятий, создание действенной системы материальной и нематериальной мотивации.

Наряду с этим, специалисты рекомендуют организовывать передачу знаний и опыта уходящего поколения в два этапа. На первом этапе следует выявить накопленные знания и оценить их значение для конкретной компании. На втором этапе нужно продумать оптимальные варианты механизма их передачи в зависимости от актуальности и необходимости в соответствии с требованиями времени и потребностями бизнеса.

На наш взгляд, для казахстанской действительности национальным компаниям, помимо реализации двух перечисленных этапов, целесообразно сформировать сообщество отраслевых экспертов или команды лучших практик, являющихся носителями корпоративных и отраслевых интересов, знаний и опыта. Они активно используются в мировой практике управления знаниями, потому что позволяют объединять людей для общения и решения профессиональных задач на добровольных началах. Эксперименты по привлечению специалистов старшего поколения к решению этих задач свидетельствуют о рациональности такого подхода. Во-первых, это обеспечивает более эффективную и менее затратную передачу уникальных знаний и навыков. И, во-вторых, вырабатываются новые инструменты мотивации для старшего поколения. Это «закрепленная» востребованность отраслевых экспертов и после ухода на пенсию.

Таким образом, налицо актуальная и архиважная проблема в системе управления знаниями, требующая безотлагательного решения и серьезных усилий не только компаний, которые располагают мощным интеллектуальным потенциалом, но и государства. Необходим общенациональный подход к решению этого вопроса, возможно, на уровне национальной идеи, если мы хотим создать конкурентоспособную экономику знаний с эффективным человеческим капиталом.

Современная цивилизация предложила миру новую модель экономики, где интеллектуальный капитал и эффективное управление инновациями обеспечивают прорыв страны в число самых развитых государств мира. Поэтому выработка новой идеологии и политики в области управления человеческими ресурсами, науки и инноваций с корпоративным взаимодействием всех участников процесса является основным приоритетом главной стратегии страны.

Как заметил один из гуру менеджмента Питер Друкер: «Будущее – за управлением знаниями, ведь знания сотрудников – единственный источник роста конкурентоспособности в будущем, потому что все остальные источники могут быть воспроизведены».



НОВОСТИ НЕДЕЛИ МИРОВЫЕ

ДРЕОРГАНИЗАЦИЯ МОН

Правительство Латвии поддержало предложенный министром образования и науки Робертом Килисом (Партия реформ Затлера) план по реорганизации возглавляемого им ведомства. В результате затеянной им реорганизации число сотрудников министерства сократится на 25%. Реформа, которую планируется завершить уже к началу апреля, направлена на оптимизацию рабочего процесса, упрощение структуры управления и сокращение бюрократии, утверждают в министерстве. В настоящее время число сотрудников ведомства достигает 234, а через полтора месяца их останется меньше 180. Сокращение не будет автоматическим. Руководство ведомства отдельно оценит эффективность каждого работника. Предполагается, что в результате реорганизации вырастет производительность труда, а оставшиеся сотрудники будут получать более высокую зарплату. Вместо девяти департаментов будет создано шесть. В свою очередь количество отделов министерства сократится с 30 до 2. На практике это будет означать более динамичную работу и меньшее количество «бюрократического футбола», уверяют в министерстве. Сам Килис уверен, что превратит министерство в одно из самых эффективных учреждений госуправления в Латвии. (regnum.ru)

ВЫДЕЛЕНО 150 ГРАНТОВ

Министр образования Азербайджана Мисир Марданов принял представительную делегацию во главе с заместителем премьер-министра Турции Бакиром Боздагом. На встрече г-н Марданов отметил, что в последние годы между Турцией и Азербайджаном налаживается более тесное двустороннее сотрудничество в сфере образования. «На сегодняшний день более 4 тыс. граждан Азербайджана учатся в вузах Турции. Вместе с тем примерно около 4 тыс. студентов из Турции учатся в вузах Азербайджана. Я думаю, что необходимо в дальнейшем расширить сотрудничество между вузами, государственными структурами Турции и Азербайджана. Мы заинтересованы в том, чтобы еще больше граждан нашей страны получало образование по некоторым специальностям в Турции», – отметил на встрече г-н Марданов. Наряду с этим министр образования Азербайджана подчеркнул, что он высоко оценивает уровень знаний выпускников турецких лицеев, Университета «Кавказ», действующих в Азербайджане. «Я готов принять участие в любых переговорах по вопросам расширения сотрудничества в сфере образования между Азербайджаном и Турцией», – сказал г-н Марданов. В свою очередь, на встрече г-н Боздаг отметил, что развитие интеллектуального потенциала каждого учителя, преподавателя в итоге способствует повышению уровня образования в стране. «В 2012-2013 учебном году мы планируем выделить 150 мест в самых престижных вузах Турции для граждан Азербайджана. Мы также заинтересованы в дальнейшем расширении связей в сфере образования между Турцией и братским для нас Азербайджаном», – сказал г-н Боздаг. (news.az)

МУКИ ОБУЧЕНИЯ В СЕТИ

Президент РФ Дмитрий Медведев внес поправки в законодательство об образовании, которые позволяют учебным заведениям использовать программы электронного обучения, в том числе дистанционные образовательные технологии, в качестве основного. Электронное обучение, согласно новым поправкам, может использоваться в рамках всех образовательных программ, реализуемых учебными заведениями, и при всех формах обучения. В документ включены требования о создании условий, обеспечивающих использование электронного обучения. Напомним, что сегодня по окончании такого вида обучения учащиеся не могут получить аттестаты или дипломы, потому что нет соответствующих стандартов, нет программ, не отработана схема начисления заработной платы учителям, преподающим при помощи дистанционных технологий. Что такое вообще электронное обучение сегодня? Это уроки на специальном портале в интернете. Ученики получают доступ к учебным материалам в Сети. Обычно это тексты с иллюстрациями, видео- и аудиодополнениями. Во время урока и после него учащимся предлагаются задания на повторение и запоминание. Такое обучение обеспечивает индивидуальный подход к ученику. И опыты, смоделированные на компьютере, не всегда удается повторить в обычных условиях, так как не у всех школ бывает хорошая лабораторная база. (ng.ru)

НЕДЕЛЯ ВУЗОВ ШОС

С 13 по 16 мая в Москве пройдет пятая Неделя образования государств-членов ШОС. Организатор – Министерство образования и науки России. Информация об этом появилась на сайте Университета ШОС. В составе национальных делегаций войдут представители вузов-координаторов по направлениям подготовки Университета ШОС, представители органов управления образованием государств-членов ШОС и государственных наблюдателей ШОС и представители постоянно действующей экспертной рабочей группы государств-членов ШОС в области образования. В настоящее время идет процесс формирования единого образовательного пространства в рамках Университета ШОС, и мероприятие позволит определить дальнейшие конкретные шаги по развертыванию его деятельности. Готовность участвовать в программе уже подтвердили более 60 ведущих вузов Казахстана, Кыргызстана, Китая, России и Таджикистана. От Кыргызстана Хартию Университета ШОС подписали 8 вузов. (knews.kg)

Ринат Шаяхметов: «Правильные люди на правильном месте»

Василиса Тулеуова

Важной составляющей любой компании являются ее работники, а следовательно, и способность их правильно подобрать крайне необходима для успешной деятельности фирмы. Не понаслышке об этом знает Ринат Шаяхметов, один из пионеров HR- и PR-менеджмента в Казахстане. В течение 18 лет он руководил соответствующими службами в таких известных финансовых организациях, как Тexakabank, АО ДБ Сбербанк России, БТА Москва и Метрокомбанк. В то же время с 1999 по 2009 годы г-н Шаяхметов являлся председателем HR-клуба банков Алматы, с 2006 по 2010 годы – членом Экспертного совета Евразийского HR-конгресса. В настоящее время он является советником председателя правления BANK RBK и преподает в КИМЭП на Executive MBA и Программе лидерства.

В интервью «Капитал.kz» г-н Шаяхметов рассказал обо всех тонкостях казахстанского HR-бизнеса.

– **Что Вы вкладываете в понятие HR? Какова роль HR-менеджера в современных компаниях?**

– Под словом HR у нас понимается и сама специальность, и специалист по управлению человеческими ресурсами, от английского слова Human Resources. Это очень востребованная, престижная и высокооплачиваемая работа. В крупном бизнесе развернуты современные HR-службы с полным «вооружением», в небольших компаниях обходятся услугами универсалов, совмещающих в себе все функции. Роль HR-менеджера зависит от собственников бизнеса, готовы ли они к этому, как ее понимают и как позиционируют. Бывает, что пытаются приладить колесо от машины к танку.

– **Насколько правильный подбор персонала и его управление, на Ваш взгляд, являются важной составляющей бизнеса? Какие приоритеты дает грамотная расстановка персонала в фирме?**

– Подбор персонала – это поиск через различные источники, но главным стал e-рекрутинг. Интернет облегчает задачу. Важнее отбор, селекция персонала. У

компании должен быть четко сформирован образ идеального сотрудника. Так, в BANK RBK мы стараемся искать позитивных, неравнодушных профессионалов, любящих свое дело. У нашей HR-службы девиз: «Правильные люди на правильном месте». В грамотной расстановке кадров – успех бизнеса.

– **Есть ли какие-либо особенности работы HR-специалистов в Казахстане?**

– Главная особенность в том, что HR-специалисты нигде не готовят. Многие пришли на эту работу с различных отраслей, поэтому первое поколение эйчаров отличается бурным разнообразием – от учителя до военного.

Для повышения социальной значимости этой профессии предлагаю учредить



10 декабря День кадрового работника РК. В этот день в 1999 году был принят первый в истории нашей страны Закон о труде. Во многих странах мира есть такой праздник.

– **А как обстоит дело в нашей стране с подготовкой HR-специалистов? Насколько уровень их подготовки соответствует реалиям рынка и времени?**

– Пока в наших вузах нет такой специальности. Нет ее и в квалификационном справочнике. Некоторые вузы включают модули по управлению персоналом в свои магистерские программы (например, КИМЭП). На кадровое администрирование идут юристы, на обучение и развитие – психологи, у некоторых большой опыт работы заменяет профессиональное

образование. Основной базой остаются повышение квалификации на краткосрочных курсах, тренингах и семинарах. Реалии рынка требуют серьезного отношения государства и бизнеса к подготовке кадров. Надо учесть и перманентную утечку специалистов в Россию. Это тихий, невидимый простым глазом процесс. Когда кризис закончится, мы это почувствуем.

– **Очень часто мы привыкли слышать о том, что на работу у нас нанимают не за твои профессиональные навыки, а по знакомству. Это действительно так? Как с этим бороться, и нужно ли это делать?**

– Мера всему – открытая, честная конкуренция. Если она есть, вы не сможете так поступать, потому что просто не выживите.

– **Какими качествами, навыками, умениями, по Вашему мнению, должен обладать хороший HR-менеджер?**

– Здесь, как шутил Джон Кеннеди, нужно обладать здоровьем атлета, трудолюбием крестьянина и самоотверженностью матери. Если серьезно, то в этой профессии важно сочетание личностных качеств, интуиции, профессиональных знаний, опыта, терпения и стрессоустойчивости. По эмоциональному выгоранию эйчары стоят на первом месте. Очень много составляющих в пазле под названием HR. Появилось понятие «эмоциональный интеллект» (EQ), когда вы знаете свои положительные и отрицательные эмоции и можете ими управлять. Очень трудно.

– **Что надо знать при прохождении HR-интервью? Каких правил Вы бы посоветовали придерживаться каждому кандидату?**

– Рекрутинг – это победа надежды над опытом. Нас тоже можно обмануть, как и детектор лжи. Правда, ненадолго, поэтому честность – лучшая политика. Одевайтесь чисто и аккуратно, слушайте внимательно, думайте быстро, говорите медленно. Будьте самими собой. Помните, собеседование – не экзамен, а взаимная продажа. HR-менеджер тоже продает компанию вам, если он, конечно, настоящий эйчар.

Все хотят работать в Google

Бизнес-школы отмечают рост интереса MBA-кандидатов к new-tech компаниям

Татьяна Максимова

Технические специальности, судя по всему, становятся самыми привлекательными для кандидатов MBA. Об этом свидетельствуют и данные последних исследований ожидания кандидатов. Так, в рамках TopMBA.com Applicant Survey кандидатов просили назвать сферы, в которых они работают в данный момент, и сферы, в которых они хотели бы работать после получения MBA-образования. Всего 5% кандидатов сейчас работают в технической сфере, но около 25% хотели бы работать там после окончания бизнес-школы.

Как определяется сфера «высокие технологии» среди работодателей, принимающих на работу выпускников MBA-программ? Мария Грейнджер, заместитель директора admissions and career services в ESADE Business School in Barcelona (Испания), соглашается, что существует пробле-

ма с определением секторов профессий MBA. Группировка различных специальностей под одним общим названием может оказаться неточной.

«Я встречаю людей с опытом работы в коммуникациях, которые хотят развивать свою карьеру в онлайн-маркетинге, а их предпочтения классифицируются как «технологическая сфера», – говорит Мария Грейнджер. – Такие компании, как Google и Amazon сделали категорию «технологии» по классификации MBA careers более популярной среди основной массы студентов, а не только среди технарей».

По мнению г-жи Грейнджер, есть еще одна проблема. Не все технические эксперты, которые хотели бы перейти на более высокооплачиваемую работу в сфере финансов или консалтинга, способны сделать такой скачок. В результате многие из них предпочитают оставаться в своей сфере, где у них уже есть большой опыт.

«Технари, которые хотели бы попасть в



финансы, где, как им кажется, будут востребованы их профессиональные навыки, все же считают такую перемену резкой и достаточно сложной, поэтому предпочитают искать работу в смежных областях», – говорит она.

Очевидно, что бизнес-школы наблюдают большой рост интереса MBA-кандидатов к new-tech компаниям, которые по сути, лишь частично основываются на технических экспертах. Это такие компании как Amazon, Google и Microsoft MSN и Bing.

В интернет-компаниях или компаниях, которые сильно зависят от интернета, сотрудникам часто не требуется обладать глубокими техническими знаниями, особенно руководящему звену. Зато требуется понимание развития бизнес-процессов и умение вводить традиционные бизнес-практики в этот очень конкурентный сектор. Выпускники MBA как бизнес-лидеры могут себя в этом прекрасно проявить. Ник Барнвилл, директор программ MBA в European School of Management and Technology (ESMT) в Берлине (Германия), также считает, что школа, ориентированная на технологии, сфокусирована на том, чтобы выпускники MBA могли использовать технологии для создания конкурентного преимущества в долгосрочной перспективе. Это могут быть вопросы того, каким образом фирмы управляют существующими технологиями, как исследуют рынок на предмет новых возможностей в технологии, как извлекают прибыль из

инноваций за счет использования интеллектуальной собственности, как выводят новые технологии на рынок. Такой подход к технологии приводит к тому, что мы видим огромный интерес в технических ориентированных компаниях от кандидатов, которых интересует карьера в области стратегий и развития бизнеса, а не от людей, заинтересованных в консервативных технологических работах.

Тони Сомерс из HEC (Париж), придерживается несколько иной точки зрения, считая, что, по сути, MBA-кандидаты не выделяют конкретные отрасли бизнеса, а скорее выбирают должность, которая бы легко сочеталась с разными отраслями и компаниями: «25% тех (студентов MBA), кто пришел из сферы технологий, говорят: «О кей, я хочу попасть в стратегический консалтинг как позицию, а потом посмотреть, в какой компании буду работать»».

«Очень мало, кто начинает обучение по MBA-программе и говорит: «Я хочу работать в Google». Они скорее скажут «Я хотел бы получить позицию, связанную решением стратегических вопросов на быстро развивающемся потребительском рынке. В первую очередь, в центре внимания должности, а не сферы».

Всплеск интереса к современным компаниям, которые предполагают серьезное понимание технологий, к менеджменту самого высокого уровня в них огромный, очевидно и то, что интерес к тому, что мы называем «технологиями», будет продолжать расти и в будущем.

InterPress ih
A Member of International House World Organisation

АНГЛИЙСКИЙ ДЛЯ ВСЕХ!



Школы в г. Алматы:

- ул. Курмангазы, 33 (между ул. Фурманова и ул. Тулебаева)
Тел.: 272-16-16, 272-36-36
- ул. Мынбаева, 46 уг. ул. Клочкова
Тел.: 258-48-41, 258-48-42
- ул. Сейфуллина, 7. ЖК «Керемет» (между ул. Сатпаева и ул. Тимирязева)
Тел.: 315-25-25, 315-55-25
- ул. Мендикулова, 49, Самал-2 (уг. пр. Аль-Фараби)
Тел.: 264-38-35, 264-38-23
- мкр. Мамыр-2, д. 16 (по ул. Шаляпина между ул. Саина и ул. Момыш-Улы)
Тел.: 226-16-66, 226-16-26

www.ih.kz

Новинки законотворчества

Владимир Плошай

На минувшей неделе опубликованы несколько важных нормативных правовых актов. Среди них Закон РК, которым внесены изменения и дополнения в некоторые законодательные акты Республики Казахстан по вопросам совершенствования апелляционного, кассационного и надзорного порядка рассмотрения дел, повышения уровня доверия и обеспечения доступности к правосудию, постановление правительства об утверждении перечня вредных производственных факторов, профессий, при которых проводятся обязательные медицинские осмотры, и Правил проведения обязательных медицинских осмотров и другие

Судебная система

Законом Республики Казахстан от 17 февраля 2012 года внесены изменения и дополнения в некоторые законодательные акты Республики Казахстан по вопросам совершенствования апелляционного, кассационного и надзорного порядка рассмотрения дел, повышения уровня доверия и обеспечения доступности к правосудию

Данным законом внесены изменения и дополнения в Уголовно-процессуальный, Гражданско-процессуальный, Налоговый кодексы РК, в Законы РК «Об адвокатской деятельности», «О медиации».

В частности, в структуру областных судов вводится две судебные инстанции: апелляционная – по обжалованию судебных актов, не вступивших в законную силу, и кассационная – по пересмотру судебных актов, вступивших в законную силу.

То есть законом исключается направление дел на новое рассмотрение в суды первой инстанции, кроме дел, рассматриваемых с участием присяжных заседателей. А кассационное производство становится

самостоятельной стадией судебного процесса, его сутью является проверка законности вступивших в законную силу судебных актов, после рассмотрения их апелляционной инстанцией.

Данные изменения позволят Верховному суду эффективно использовать свои конституционные полномочия по надзору за деятельностью местных судов.

Закон опубликован 7 марта 2012 года, а вводится в действие с 1 июля 2012 года. Рассмотрение дел, находящихся в судах, принятых к производству до 1 июля 2012 года, осуществляется по правилам процессуального законодательства, действовавшего до введения закона в действие.

Трудовые отношения

Постановлением Правительства Республики Казахстан от 25 января 2012 года утверждены перечень вредных производственных факторов, профессий, при которых проводятся обязательные медицинские осмотры, Правила проведения обязательных медицинских осмотров

Правила проведения обязательных медицинских осмотров определяют порядок и периодичность проведения обязательных медицинских осмотров.

Обязательные медицинские осмотры подразделяются на предварительные и периодические.

Предварительные обязательные медицинские осмотры проводятся при поступлении на работу или учебу с целью выяснения пригодности к выполнению обязанностей по профессии или учебе, а также предупреждения общих, профессиональных и паразитарных заболеваний.

Периодические обязательные медицинские осмотры проводятся с целью обеспечения динамического наблюдения за состоянием здоровья работающих, своевременного установления начальных признаков заболеваний, предупреждения общих, профессиональных и паразитарных заболеваний.

Обязательные предварительные медицинские осмотры проводятся медицинскими организациями, располагающими квалифицированными специалистами, необходимыми приборами, оборудованием, химическими реактивами для проведения

функционально-диагностических и лабораторных исследований и материально-техническими ресурсами, имеющими лицензию на осуществление медицинской деятельности по оценке пригодности обследуемых к работе (производственной практике), по оценке профессиональной пригодности по состоянию здоровья.

Медицинские работники медицинских организаций, участвующие в проведении обязательных предварительных медицинских осмотров, осуществляют осмотр работника и направляют обследуемого на лабораторные исследования. Данные обязательного предварительного медицинского осмотра заносятся в медицинскую карту амбулаторного пациента по форме, утвержденной уполномоченным органом в области здравоохранения, с оформлением заключения о соответствии или несоответствии состояния здоровья работника выполняемой работе (производственной практике).

Результаты обязательных предварительных медицинских осмотров оформляются в личной медицинской книжке для лиц, поступающих на работу на эпидемиологически значимых объектах. Лицам, прошедшим обязательный предварительный медицинский осмотр и признанным пригодными к работе с вредными производственными факторами, выдается медицинская справка по форме, утвержденной уполномоченным органом в области здравоохранения.

Заключение о соответствии состояния здоровья требованиям, необходимым для выполнения работы, в том числе предусмотренной производственной практикой в период обучения учащих в учебных заведениях, принимает ответственный медицинский работник, назначенный приказом руководителя медицинской организации.

Периодичность проведения обязательных периодических медицинских осмотров: 1) ежегодный медицинский осмотр – 1 раз в год; 2) предсменное медицинское освидетельствование – за 1 час и за 30 минут перед началом рабочей смены.

Государственные органы санитарно-эпидемиологического надзора: 1) не позднее 1 декабря предшествующего года совместно с работодателем или ответственным лицом определяют список производств, цехов, профессий и должностей, перечень тяжелых работ, работ с вредными (особо вредными) и (или)

опасными условиями труда; 2) осуществляют контроль за полнотой охвата, качеством и своевременностью проведения обязательных медицинских осмотров; 3) участвуют в обобщении результатов обязательных медицинских осмотров работников; 4) по запросу медицинской организации представляют санитарно-эпидемиологическую характеристику условий труда.

Работодатель: 1) составляет в месячный срок после получения от государственных органов санитарно-эпидемиологического надзора данных о контингенте, подлежащем обязательным периодическим медицинским осмотрам, поименный список лиц с казенным производством, цехов, профессий, тяжелых работ, работ во вредных (особо вредных) и (или) опасных условиях труда, воздействию которых подвергаются работники, а также стажа работы в данных условиях труда; 2) организует за счет собственных средств проведение периодического медицинского осмотра; 3) обеспечивает своевременное направление лиц с профессиональными заболеваниями и подозрением на них в медицинскую организацию для углубленного обследования и лечения; 4) ежегодно разрабатывает план мероприятий по оздоровлению выявленных больных, согласованный с территориальным государственным органом санитарно-эпидемиологического надзора.

Постановление вводится в действие по истечении 10 календарных дней после первого официального опубликования – опубликовано 13 марта 2012 года.

Объекты общественного питания

Постановлением Правительства Республики Казахстан от 30 декабря 2011 года утверждены Санитарные правила «Санитарно-эпидемиологические требования к объектам общественного питания»

«Санитарно-эпидемиологические требования к объектам общественного питания» предназначены для физических и юридических лиц, независимо от их ведомственной принадлежности и форм собственности, занимающихся торговой деятельностью, связанной с проектированием, строительством, реконструкцией, переоборудованием, ремонтом и эксплуатацией объектов общественного питания с производством, переработкой и реализа-

цией пищевой продукции, а также, предоставлением мест для их потребления.

Санитарные правила устанавливают санитарно-эпидемиологические требования к объектам общественного питания при: 1) выборе земельного участка под строительство; 2) проектировании, строительстве, реконструкции, переоборудовании, отоплении, освещении и вентиляции; 4) содержании помещений, оборудования; 5) производстве, транспортировке, хранении, расфасовке и реализации пищевой продукции; 6) организации производственного контроля; 7) организации бытового обслуживания; медицинских осмотрах, гигиеническом обучении персонала.

Постановление вводится в действие по истечении 10 календарных дней после первого официального опубликования – опубликовано 12 марта 2012 года.

Санправила к объектам торговли пищевой продукцией

Постановлением Правительства Республики Казахстан от 17 января 2012 года утверждены Санитарные правила «Санитарно-эпидемиологические требования к объектам оптовой и розничной торговли пищевой продукцией».

«Санитарно-эпидемиологические требования к объектам оптовой и розничной торговли пищевой продукцией» устанавливают санитарно-эпидемиологические требования к деятельности объектов оптовой и розничной торговли пищевой продукцией, несоблюдение которых создает угрозу жизни или здоровью человека, а также угрозу возникновения и распространения заболеваний.

Санитарные правила содержат санитарно-эпидемиологические требования к: 1) выбору земельного участка под строительство, проектированию, строительству, реконструкции, переоборудованию, ремонту и вводу в эксплуатацию объектов; 2) водоснабжению, водоотведению, освещению и вентиляции объектов, воздуху, микроклимату торговых и других помещений; 3) содержанию и эксплуатации объектов, оборудования; 4) условиям транспортировки, хранения, расфасовки и реализации пищевой продукции; 5) содержанию территории объектов, сбору, обезвреживанию и транспортировке отходов потребления; 6) условиям бытового обслуживания, медицинским осмотрам и гигиеническому обучению персонала.

Постановление вводится в действие по истечении 10 календарных дней после первого официального опубликования – опубликовано 14 марта 2012 года.

ManpowerGroup

FOUNDED IN 1948, WITH MORE THAN 4500 OFFICES IN 80 COUNTRIES, MANPOWER IS THE LARGEST STAFFING AND EMPLOYMENT SERVICES COMPANY IN THE WORLD. MANPOWER HAS BEEN SUCCESSFULLY OPERATING IN KAZAKHSTAN SINCE 2006, RENDERING SERVICES IN MOST REGIONS OF KAZAKHSTAN, WITH ESTABLISHED OPERATIONS IN RUSSIA, BELARUS AND UKRAINE.

MANPOWER OFFERS YOU A UNIQUE OPPORTUNITY TO CARRY ON YOUR PROFESSIONAL GROWTH WITHIN THE LEADING WESTERN COMPANIES

ГЕНЕРАЛЬНЫЙ ДИРЕКТОР, РОССИЙСКИЙ ПРОИЗВОДИТЕЛЬ И ДИСТРИБЬЮТОР МОДНОЙ ОДЕЖДЫ ИЗВЕСТНЫХ БРЕНДОВ

Основные обязанности:

- Анализ и планирование финансово-хозяйственной деятельности, планирование и контроль выполнения бюджета доходов и расходов – оптимизация (минимизация) затрат;
- Разработка и проведение мероприятий, направленных на увеличение товарооборота, повышение рентабельности и эффективности работы; Построение системы управления продажами в розничной сети;
- Составление и контроль еженедельных и ежемесячных планов мероприятий, направленных на выполнение плана продаж;
- Ведение переговоров с контрагентами и поставщиками, составление и заключение договоров, контроль взаиморасчетов;
- Построение ассортиментной политики и ценообразования;
- Работа с международными контрактами, подготовка комплектов документов для прохождения таможенных процедур;
- Набор, адаптация, обучение и мотивация персонала;

- Мониторинг рыночных условий, маркетинговых и ценовых предложений конкурентов;
- Проведение и организация выставок и презентаций.

Требования:

- Опыт управления организацией;
- Опыт управления продажами;
- Знание английского языка;
- Готовность к командировкам.

Резюме, пожалуйста, высылайте на:
Yekaterina.Pastukhova@kz.manpowergroup.com

РУКОВОДИТЕЛЬ ДЕПАРТАМЕНТА АВТОПЕРЕВОЗОК, АЛМАТЫ

Основные обязанности:

- Управлять процессом осуществления автоперевозок по Казахстану и СНГ;
- Управление деятельностью департамента, контроль выполнения задач;
- Подготовка бизнес-планов для департамента, подписание контрактов;
- Представление интересов компании на официальных мероприятиях и на международном уровне.

Требования:

- Высокий профессионализм и знание транспортного бизнеса;
- Опыт работы в организации местных и международных автоперевозок, опыт работы в международных компаниях;
- Отличное владение английским языком (ведение переговоров, деловой переписки, отчетности);
- Опыт управленческой работы;
- Возможность выезжать в командировки;
- Наличие сертификатов FIATA, IRU.

Резюме, пожалуйста, высылайте на:
Saniya.Kapanova@kz.manpowergroup.com

РУКОВОДИТЕЛЬ ОТДЕЛА ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ/ HR, АЛМАТЫ

Основные обязанности:

- Разработка внутренних нормативных документов службы управления персоналом;

- Обеспечение соблюдения единых процедурных и нормативных стандартов по кадровым вопросам;
- Формирование организационной структуры, контроль ведения штатного расписания;
- Консультирование сотрудников банка по вопросам трудовых отношений;
- Контроль за соответствием кадрового делопроизводства внутренним нормативным документам банка;
- Организация ведения кадрового учета;
- Автоматизация кадрового документооборота (внедрение электронной БД по согласованию кадровых решений, подготовка техзаданий, сопровождение).

Требования:

- Экспертное знание трудового законодательства;
- Навыки внедрения автоматизированных систем;
- Знание английского языка на уровне продвинутого пользователя;
- Навыки разработки нормативных документов по управлению персоналом;
- Навыки ведения КДП в компании численностью от 150 человек;
- Высшее образование (юридическое образование или управление персоналом);
- Более 5 лет опыта работы в области управления персоналом, желательно банк.

Резюме, пожалуйста, высылайте на:
Zhazira.Nurbek@ru.manpowergroup.com

STORE MANAGER, ALMATY
One of the leading and the well known international fashion house

Responsibilities:

- Managing the retail store day-to-day, business operations;
- Meeting personal and location sales metrics and customer satisfaction standards by maximizing the customer's experience;
- Manages all phases of store operations to ensure maximum sales and profitability;
- Retail store managers focus on key business initiatives, store presentation, marketing execution, inventory

management, loss prevention, payroll management, risk management, and daily operational cost control.

Requirements:

- Excellent Knowledge of the Kazakhstan fashion market and houses, boutiques, department stores;
- Excellent knowledge of fashion service sphere and brands;
- Hypersensitivity to fashionable tendencies and Luxury Touch;
- Mobile person, readiness for business trips;
- Problem solving, handling unusual circumstances;
- Higher education;
- Administrative experience;
- Fluent English.

Please email your CVs to:
Zhazira.Nurbek@ru.manpowergroup.com

SENIOR ROAD TRANSPORT COORDINATOR, ALMATY

Responsibilities:

- Handling all types of cargoes which are being transported by road transport (trucks);
- Reporting, searching and assessing agents;
- Consultation of clients and working out the most suitable route of transportation.

Requirements:

- Higher education;
- Fluent English is a must;
- Experience in transportation by road (at a logistics company) not less than 3-4 years;
- Outstanding communication skills, skills of handling key accounts is highly preferable;
- Strong knowledge of transport documentation, dangerous goods transportation rules.

Please email your CVs to:
Saniya.Kapanova@kz.manpowergroup.com

Contact:
Tel.: 7 (727) 313 13 73
Fax: 7 (727) 313 13 74
cv@manpowerkaz.kz
almaty@manpowerkaz

Удержись на информационной волне!



Подписной индекс

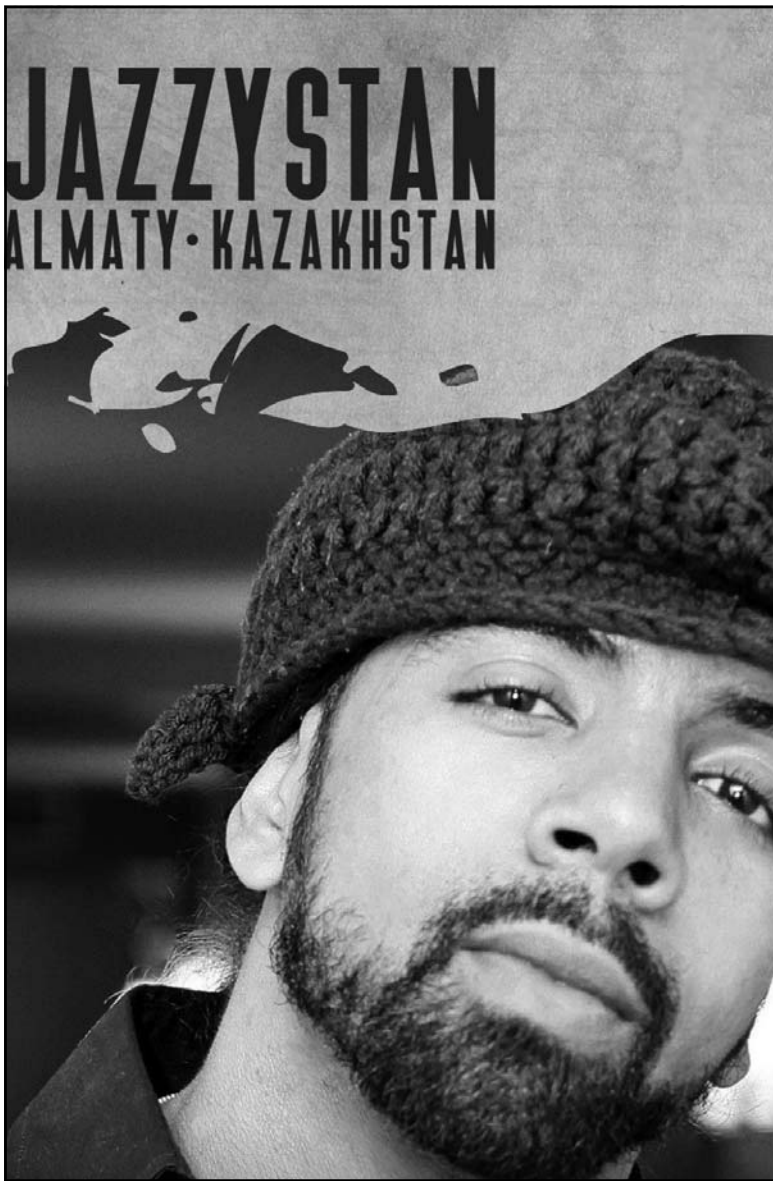
65009



Хотя в любом случае спасибо Дэриену за чудесное исполнение песен в таком широком диапазоне стилей: от soul funk и smooth jazz до R&B и latinomusic. Его обаяние не оставило равнодушным ни одну представительницу прекрасной половины человечества, которых Дэриен несколько раз поздравил со сцены с Международным женским днем.

Следующим, не меньшим подарком для всех присутствующих, стало выступление великолепных музыкантов из группы Electric Empire. Эти ребята настолько чувствуют свои инструменты и так качественно на них играют, что иной раз удовольствие от издаваемых ими звуков граничит с неприличностью. Своим умением создавать музыку команда доставила массу удовольствия всем слушателям.

Electric Empire поразил сразу, с первой песни. Большая редкость, когда барабанщик в группе еще и вокалист, причем с ярким, пронзительным голосом а-ля Gnagsls Barkley, но, как оказалось, петь отменно в этом австралийском вокально-инструментальном ансамбле может каждый. Глядя на команду, было видно, что они сами получают неизмеримый кайф от своего «грува» и взаимодействия с аудиторией. Как точно заметил мой спутник, тоже, к слову сказать, профессиональный музыкант, четыре чародея – ударник,



Просто лови волну!

Музыка стекала с кончиков их пальцев...

Ольга Веселова

Жители и гости Алматы, меломаны со стажем или просто любители повеселиться, молодые хипстеры и состоятельные бизнесмены в очередной раз доверились Рустаму Оспанову и пришли на ставший уже традиционным музыкальный фестиваль Jazzystan. Любители этого музыкального события, так или иначе, стали «заложниками» музыкального вкуса президента фестиваля г-на Оспанова. Но нам повезло: у него отменный вкус, и мы уже не единожды имели возможность в этом вочию убедиться. Вот теперь мы безоговорочно следуем предпочтениям организатора Jazzystan и подчас, не зная ничего о музыкантах, которых нам предстоит услышать, все же радостно бежим за заветными билетами, только узнав о грядущем событии.

Можно сказать, что Jazzystan стал своеобразным брендом качественного звука для казахстанцев. Последний концерт только поддерживал репутацию мероприятия. При этом, с точки зрения организации, фестиваль значительно продвинулся: задержки с выступлениями музыкантов были сокращены, очередь на входе сократилась, да других рутинных проволочек поубавилось.

В этот раз на суд алматинской публики предстали исполнители из Нью-Йорка Дэриен Дин и австралийская соул-команда Electric Empire.

Обаятельный Дэриен с первых минут установил контакт с аудиторией, как это принято в лучших традициях американского R&B исполнения. Вот уж действительно, непосредственность и открытость подкупают. Но и слушатели не подкачали – на все выпады со сцены отвечали неизменным воодушевлением.

Я бы даже назвала Дэриена сказочником, который не просто пел, а рассказывал нам любопытные музыкальные истории. В конечном счете, установился настоящий диалог между заморским рассказчиком и алматинской публикой.

Несмотря на весь шарм американского певца, его выступление было несколько смазано отсутствием живых музыкантов. Безусловно, выступать под качественный «минус» тоже искусство, тем более что помогал Дэриену профессиональный диджей в лице Рустам Оспанова. Так что аккомпанемент у г-на Дина только отчасти был «неживым». Звук был хорош, но ведь не только в сложении нот состоит ценность музыки. Посылаемые вибрации также крайне важны.

Скорее всего, у организаторов просто не было возможности привести всех музыкантов, которые должны присутствовать с Дэриеном на сцене. Но все же, было бы лучше учитывать данное обстоятельство и подбирать репертуар соответственно. Ведь звуки латинской му-

зыки – конги и акустической гитары в записи на концерте – это уже «моветон». Хотя публике понравилось. Зажигательное латино было воспринято на ура, и все дружно пустились в пляс. Кажется, затанцевал даже предусмотрительный мужчина, который принес с собой на фестиваль складной стульчик.

Видя эту реакцию зала, я задумалась над тем, что в большинстве случаев мы не ставим высоких стандартов и довольствуемся тем, что имеем. Мы так единодушны во мнении, что это правильно. Бесспорно, ценить то, что ты имеешь – необходимое качество для человека. Однако при этом существует опасность занижать себе планки – а это уже плохо. Еще в школе учитель нам рассказывал, что только 100 тыс. человек из 1 млрд мечтают стать миллионерами, и только у 1000 из этих 100 тыс. есть реальные шансы этого добиться, а в конце концов только 10 из 1000 добиваются желаемого результата. Этот пример как нельзя лучше говорит о том, что все в нашей голове.

Почему-то зачастую мы занижаем собственные ожидания и снисходительно относимся к тому, что с нами происходит. Хотя, как мне видится, Jazzystan как раз и нацелен на то, чтобы преодолеть эту тенденцию в обществе, чтобы Алматы стал частью мировой культурной жизни, а для этого достаточно было малым недостатком.

басист, гитарист и клавишник – буквально уносили прочь всех присутствующих далеко-далеко из города, из страны, с материка – к истокам, к непосредственному восприятию кристально четких звуков природы. К трудно скрываемому желанию утолить любопытство, отхлебнув сполна волшебства беззащитной музыкальной эстетики, пленяющей заискивающими ритмами иного восприятия многоликой реальности.

Казалось, в зале бушует музыкальная волна в 30 метров, которую ребята из Electric Empire как заправские серфингисты постоянно ловят. «Невыносимо» качественный звук достигался до каждого, обволакивал тело и приводил в неопиcуемый восторг.

Как оказалось, такие восторженные чувства алматинской публики были взаимны. После их первого концерта в нашей республике Electric Empire оставили такую запись в своем официальном блоге: «Только вернулись из успешной поездки в Казахстан, где мы познакомылись с несколькими отличными людьми и поделились музыкой с другой частью мира. Казахстан не имеет ничего общего с тем, что мы слышали о нем. Мы с нетерпением ждем возвращения в эту страну, чтобы сделать еще одно большое шоу». Что можно сказать в ответ – мы с не меньшим нетерпением ждем новых минут музыкального наслаждения от Electric Empire.

Устал – отправляйся в круиз!

Как выбрать лучшее среди множества

Татьяна Киселева

Если вы планируете хорошенько отдохнуть в ближайший отпуск, развлекаться и восстановить силы, что может быть лучше круиза? Ведь это не только возможность увидеть несколько стран за одну поездку, но и уникальный, яркий, захватывающий отдых, пронизанный морской романтикой. И специально для тех, кто выбирает такой

вид отдохновения, мы решили поделиться полезной информацией о трех направлениях круизов: «Величие Гавайских островов», «Судьбоносные Карибы», «Средиземноморский каприз». Надеемся, информация поможет вам сделать выбор и погрузиться в объятия незабываемого приключения...

Если верить туристическим операторам, круизный отдых – это удивительное сочетание цены и качества. Вы не только сможете побывать сразу

в нескольких странах всего за одну поездку, но и существенно сэкономяте: ведь многое уже включено в цену, от питания до развлечений. Ваши дополнительные расходы в круизе сведены к минимуму. На берегу за аналогичный уровень сервиса и многообразие впечатлений вы, в конечном итоге, заплатили бы намного больше. Единоразов открыв для себя все прелюбительности круизного отдыха, вы почувствуете непреодолимое желание отправляться в далекое плавание каждый год.



Морской круиз «Величие Гавайских островов»


Продолжительность круиза: 8 дней
Круизная компания: NCL Freestyle Cruising
Круизный лайнер: Pride of America
Направление круиза: Тихий океан
Страны круиза: США



Описание:
1 день: Гонолулу
2 день: Кахулуи
3 день: Кахулуи
4 день: Хило
5 день: Кона
6 день: Капаа
7 день: Капаа
8 день: Гонолулу


Стоимость на одного пассажира при двухместном размещении:
Каюта внутренняя (без окна) – 1049 евро
Каюта внешняя (с окном) – 1149 евро
Каюта с балконом – 1289 евро
Сьют с балконом – 1699 евро






Морской круиз «Судьбоносные Карибы (+ Мексика)»

Продолжительность круиза: 5 дней
Круизная компания: Carnival Cruise Lines
Круизный лайнер: Carnival Destiny
Направление круиза: Карибы
Страны круиза: США – Мексика



Описание:
1 день: Майами (США)
2 день: Ки-Уэсто – США
3 день: Косумель – Мексика
4 день: в море
5 день: Майами – США

Стоимость на одного пассажира при двухместном размещении:
Каюта внутренняя (без окна) – \$419
Каюта внешняя (с окном) – \$459
Каюта с балконом – \$559
Сьют с балконом – \$809





Морской круиз «Средиземноморский каприз»

Продолжительность круиза: 8 дней
Круизная компания: MSC Cruises
Круизный лайнер: MSC Fantasia
Направление круиза: Средиземное море
Страны круиза: Испания – Мальта – Италия – Франция



Описание:
1 день: Барселона – Испания
2 день: В море
3 день: Валлетта – Мальта
4 день: Мессина – Италия
5 день: Чивитавеккья – Италия
6 день: Генуя – Италия
7 день: Марсель – Франция
8 день: Барселона – Испания

Стоимость на одного пассажира при двухместном размещении:
Каюта внутренняя (без окна) – 800 евро
Каюта внешняя (с окном) – 900 евро
Каюта с балконом – 1100 евро
Сьют с балконом – 1579 евро



Включено в стоимость:

Круиз с проживанием в каюте выбранной категории, портовые сборы, многоразовое питание на лайнере – по системе «все включено», все развлекательные и спортивные программы, детские программы, пользование бассейном, тренажерным залом, библиотекой, кинотеатром, дискотека, шоу программы и многое другое.

Не включено в стоимость:

Спиртные напитки, ресторан предварительного заказа, услуги Спа-центра, услуги прачечной, другие услуги личного, персонального характера, правительственные сборы. Круизная компания может установить топливный сбор в случае если стоимость нефти марки light sweet на Нью-йоркской бирже NYMEX (New York Mercantile Exchange Index) превысит цену 65\$ за баррель. Вы можете уточнить при бронировании круиза и на самих лайнерах о наличии дополнительных услуг и их стоимости, а также о способах оплаты данных услуг.

Отдельно оплачивается:

Авиаперелет до места начала круиза, экскурсии в портах захода, трансферы, страховый полис, консульский сбор, подготовка и подача документов в посольство, чаевые на борту лайнера (8–12\$ с человека в день), дополнительные услуги.

НОВОСТИ НЕДЕЛИ



АВТО

ДЛЯ ТЕХ, КТО РУЛИТ

В РЕЖИМЕ
ОЖИДАНИЯ

Первенец нового фирменного дизайна, пришедший на смену стило «Jet Fighter», Mitsubishi Outlander третьего поколения после премьеры на Женевском автосалоне будет представлен сначала в Казахстане и России. Наши рынки, а в первую очередь российский, являются наиболее приоритетными для японской компании. Чуть позже кроссовер появится в странах Европы, Азии и Америки. Серийный образец кроссовера, за исключением нескольких деталей, выглядит так же, как и представленные ранее концепты. Как и ожидалось, новый Outlander будет иметь как 5-, так и 7-местную версию. «Третий» Outlander по своим габаритам практически идентичен тем автомобилям, которые сейчас стоят у дилеров. В длину автомобиль «потерял» 10 мм (4 655 мм против 4 665 мм), высота нового автомобиля 1 680 мм (1 720 мм – у нынешнего поколения), ширина и колесная база вовсе остались неизменными – 1 800 мм и 2 670 мм соответственно. Несмотря на это, длина багажного отделения теперь составляет 1 690 мм при сложенных сиденьях второго и третьего ряда, что на 335 мм больше по сравнению с Outlander XL. Двигатели имеют такой же литраж, однако 2-литровый агрегат с системой газораспределения MIVEC – новый. А вот 2.4 оставили практически без изменений. В топовых версиях возможна установка двухзонного климат-контроля, адаптивного круиз-контроля, ксенонных фар, системы предотвращения столкновений и контроля полосы движения. Чуть позже, в 2013 году среди модификаций появится и гибрид. В техническом плане машина должна стать идентичной концепту PX-MiEV II, то есть речь идет о полноприводном электромоделе с двумя электродвигателями; энергия на моторы поступает от ДВС, работающего в режиме электрогенератора. Первые автомобили Mitsubishi Outlander в РК, по заявлениям компании «РОЛЬФ-ИМПОРТ Казахстан», появятся в мае текущего года.

SSANGYONG
CHAIRMAN
ДЛЯ ЧИНОВНИКОВ
КАЗАХСТАНА

На автосборочном предприятии АО «Агромашхолдинг» и «AllurAuto» в Костане планируется развернуть SKD-сборку автомобилей представительского класса SsangYong Chairman. Накануне президент Казахстана Нурсултан Назарбаев потребовал от чиновников приобретать автомобили отечественного производства для сокращения бюджетных расходов и поддержки казахстанских машиностроительных компаний. Позже министр финансов Болат Жамисhev, презентуя поправки в бюджет на 2012-2014 годы, сообщил, что государство закупит в два раза больше автомобилей (около 1000 машин). На призыв руководства страны пересадить госчиновников на отечественные авто откликнулись производственники из Костаная, объявив о начале промышленного производства в Казахстане автомобиля SsangYong Chairman. SsangYong Chairman W выпускается в Коре с 2008 года, в прошлом году Chairman подвергся рестайлингу. По традиции под капотом прожигают «мерседесовские» двигатели – рядные «шестерки» (M104) объемом 3,2 и 3,6 литра (225 и 250 л.с. соответственно), а также пятилитровый двигатель V8 (M113) мощностью 306 л.с. Все версии комплектуются семиступенчатыми «автоматами» 7G-Tronic того же бренда с трехлучевой звездой на капоте, а для машин с шестицилиндровыми моторами в качестве опции предлагается полноприводная трансмиссия. Как и полагается машине высшего класса, SsangYong Chairman имеет версии с обычной (5,1 м) и длинной (5,4 м) базой.

БАКАД НЕ ЗА ГОРАМИ

Аким Алматы Ахметжан Есимов и министр транспорта и коммуникаций РК Аскар Жумагалиев обсудили ряд вопросов по развитию транспортной инфраструктуры мегаполиса и прилегающих территорий. «80% вредных выбросов дает транспорт. Ежедневные пробки создают неудобство для горожан и для развития экономики города, так как очень много времени сегодня тратится на перевозку пассажиров, грузов. Мы купили 200 автобусов, работающих на газе, и этот проект имеет хорошие отзывы горожан. Поэтому мы будем продолжать работу в данном направлении, с тем, чтобы создать еще один муниципальный автопарк и таксопарк», – сказал Ахметжан Есимов. Аким города также остановился на проекте строительства второй очереди первой линии алматинского метрополитена, отметив, что им поставлена задача до конца 2013 года построить еще 2 станции в направлении спальных районов, что значительно разгрузит мегаполис. На сегодняшний день в Алматы действуют 20 транспортных развязок. Еще 6 развязок строятся в этом году. Всего в мегаполисе 60 надземных и подземных пешеходных переходов. В соответствии с поручением акима Алматы Ахметжана Есимова в текущем году строится еще 16 таких переходов, и дополнительно 16 запланировано на следующий год. Данные меры позволят снять напряжение на дорогах и разгрузить большой город.

Читайте эти и другие новости,
продавайте и покупайте на Lafa.kz

Женева «завелась»

Новинки 82-го автосалона

Дмитрий Фадеев

На прошлой неделе в Женеве открылся 82-й автомобильный автосалон. Этот автосалон по праву считается крупней-

шим в Европе и спорит за лидерство на мировой арене с мотор-шоу в Детройте. Из года в год Женевский автосалон дарит нам немало премьер, нынешний не стал исключением, так как более 260 производителей автомобилей

из 30 стран мира представили свои последние разработки. Надеюсь, что сегодня получится рассказать про все модели, но не обещаю, все-таки их очень много, но начнем с самых интересных.

1. MINI Countryman JCW Variant

На стенде MINI представлен John Cooper Works Countryman, полноприводная «машинка» получила аэродинамический обвес, заниженную спортивную подвеску с дорожным просветом 139 мм и 18-дюймовыми легкосплавными дисками, а также мощными тормозами и спортивную выхлопную систему.



Технические характеристики:
Объем двигателя: 1,6
Мощность, л.с.: 211
Механическая коробка передач: 6-ти ступенчатая
Разгон от 0 до 100 км/ч, секунд: 7,0
Максимальная скорость, км/ч: 225
Расход топлива на 100 км, л.: 7,2

3. Kia Cee'd

Kia на своем стенде представили новое поколение Kia Cee'd. Пятидверный хэтчбек серьезно изменился, стал более современным и привлекательным. Автомобиль обрел новую радиаторную решетку увеличенных размеров, большие передние фары, иную окантовку противотуманок. Сзади появился новый бампер, а патрубок выхлопной системы стал существенно крупнее. Машина стала выглядеть более спортивнее, что говорит о внимании к ней более молодой аудитории.



Технические характеристики:
Объем двигателя: 1,6
Мощность, л.с.: 135
Механическая коробка передач: 6-ти ступенчатая
Разгон от 0 до 100 км/ч, секунд: 9,9
Расход топлива на 100 км, л.: 4

5. Lexus RX 450h

Самое главное, что изменилось в модели, так это дизайн. Кроссовер получил внешность от нового GS, также модели достанется ряд новых опций и спортивный пакет F-sport. Изменения коснулись, конечно же, головной оптики, переднего и заднего бамперов, а также изменился дизайн легкосплавных дисков. Интерьер получил гамму отделочных материалов, новое рулевое колесо и более современную мультимедийную систему для задних пассажиров.



К сожалению технических характеристик японцы пока не анонсировали.

2. BMW 6-Series Gran Coupe

В Женеву баварцы привезли четырехдверную модификацию нового флагманского спортивного купе 6-серии. В автомобиле прослеживается одновременно и спортивный характер, и презентабельность, свойственная бизнес-седану.



Технические характеристики:
Объем двигателя: 3,0
Мощность, л.с.: 320 л.с.
Автоматическая коробка передач: 8-миступенчатый
Разгон от 0 до 100 км/ч, секунд: 5,4
Максимальная скорость, км/ч: 250

4. Audi A3

Немцы для своих поклонников приготовили сразу несколько моделей – это A1, A6 Allroad, TT RS Coupe, но самой долгожданной новинкой стала именно она – A3. Среди сразу можно узнать новую Audi, точно такая же фирменная радиаторная решетка, агрессивные с прищуром фары, что в последнее время часто встречается в моделях компании. От предшественника автомобиль отличается не только оптикой и многогранной решеткой радиатора, но и более плоским капотом.



Технические характеристики:
Объем двигателя: 1,4
Мощность, л.с.: 122
Разгон от 0 до 100 км/ч, секунд: 9,3
Расход топлива на 100 км, л.: 5,2

6. Ferrari F12 Berlinetta

Ferrari F12 Berlinetta построен на новой алюминиевой платформе. Новинку можно считать самым мощным и быстрым купе в истории марки. Ferrari впервые продемонстрировала вживую свой новый флагманский суперкар, еще до премьеры автомобиль получил около 360 предоплаченных заказов.



Технические характеристики:
Объем двигателя: 6,3
Мощность, л.с.: 740
Разгон от 0 до 100 км/ч, секунд: 3,1
Максимальная скорость, км/ч: более 340

7. Citroen C4 Aircross

Автомобиль напоминает концепт Nурнос: те же колесные диски и задние фонари. Кроме того, внимание привлекают светодиоды, встроенные в передний бампер, и передняя часть, в которой главенствуют строгие вертикальные линии. Линейка двигателей будет состоять как из бензинового двигателя, так и дизельного.



Технические характеристики:
Объем двигателя: 1,6
Мощность, л.с.: 116



ПРОДАЕТСЯ

имущественный комплекс металлообрабатывающего завода:

- с. Жетыген (50 км. от г. Алматы)
- площадь земельного участка 16,6 га
- площадь строений 30 тыс. кв. м.
- ж/д тупик, вместимостью до 40 вагонов
- станочный парк 380 единиц.

8 701 341 3131

