

**А.Т. Мергенбаева, К.Х. Жунусов, А.У. Абишова\*, Г.Ж. Уразбаева, Н.И. Туленбаев**

к.э.н., доцент, ЮКУ имени М.Ауэзова, Шымкент, Қазақстан

магистрант, ЮКУ имени М.Ауэзова, Шымкент, Қазақстан

к.э.н., доцент, ЮКУ имени М.Ауэзова, Шымкент, Қазақстан

к.э.н., доцент, ЮКУ имени М.Ауэзова, Шымкент, Қазақстан

магистрант, ЮКУ имени М.Ауэзова, Шымкент, Қазақстан

\*Автор для корреспонденции: [altuka07@mail.ru](mailto:altuka07@mail.ru)

## **УСПЕШНЫЙ БИЗНЕС И СИСТЕМА УПРАВЛЕНИЯ**

### **Аннотация**

Эта статья написана для тех, кто хочет научиться правильно организовать бизнес и сделать его конкурентоспособным - используя навыки ведения успешного бизнеса и системы управления. В статье рассматривается система управления в бизнесе, решая проблемы эффективными путями, при этом изменяя свои убеждения. Одна из путей решения проблемы – система постоянного найма. Также приведены ряд ценностей при отборе персонала в компанию, так как профессиональный персонал - это капитал любого бизнеса. Рассматриваются примеры успешных компаний, которые внедрили современные управленческие практики и достигли значительных результатов. Даны цельные советы по сохранению сильных и профессиональных кадров. Статья предлагает рекомендации для предпринимателей и менеджеров по оптимизации системы постоянного найма и повышению конкурентоспособности их организаций. Также приведены остальные предложения по систематизированию бизнеса, что приведет к успеху в бизнесе.

**Ключевые слова:** бизнес, система постоянного найма, профессиональный персонал, убеждения, предприниматели, командная цель.

### **Введение**

Конечно-же, это может показаться странным, но существует 3 основные причины – почему очень часто в бизнесе нет четкой системы постоянного найма:

- 1) Никто из руководителей - не занимается постоянным наймом сотрудников.
- 2) Руководители не понимают – зачем нужны новые сотрудники и не знают, как с ними правильно и эффективно работать.
- 3) Руководители управляют бизнесом без увольнений и долгосрочного плана действий.

Ведь многим предпринимателям сложно понять, что система постоянного найма – решает в бизнесе очень много разных проблем: когда не хватает нужных сотрудников, когда нет хорошего учёта, когда не работает маркетинг, когда плохо организованно производство или логистика. Потому что, все вышеперечисленные недостатки бизнеса – это проблемы, которые связаны с нехваткой профессионального персонала.

Именно поэтому, решая проблему с персоналом – вы автоматически решаете все остальные проблемы. При этом, вы не должны заниматься проблемами: логистики, производства, маркетинга и контроля... Вы должны заниматься людьми, а ваши люди – должны профессионально заниматься решением всех этих проблем [1].

### **Результаты и обсуждение**

В любом случае, чтобы решить проблему с профессиональными кадрами – вам нужны резервные кадры и постоянный наём сотрудников. Ведь если результаты вашего бизнеса – вас не устраивают, то вам необходимо изменить действия, которые привели к этому результату.

Кроме того, чтобы изменить свои действия – вам нужно изменить свои убеждения. Потому что, меняя свои убеждения – вы меняете свои действия и их результат. При этом,

изменение старого мышления и последовательное внедрение системы постоянного найма – может гарантированно решить все проблемы вашего бизнеса [2].

Поэтому в качестве примера очевидно, что одной из главных проблем отсутствия системы постоянного найма в бизнесе – является отсутствие увольнений. Ведь эта проблема часто встречается в производстве, торговле, услугах и компаниях, которые построены из членов семьи владельца бизнеса. При этом, руководители таких компаний часто жалеют своих сотрудников и думают, что увольнение – это очень плохо.

Всё дело в том, что при увольнении человека – вы думаете, что делаете человеку что-то плохое. Но на самом деле, увольняя человека – вы ему помогаете. Потому что, если на своём месте человек не может эффективно работать и реализовать свои способности – то возможно на другой работе он найдёт себя и будет развиваться [3].

Именно поэтому, увольнение – это лучшее решение для вас и ваших неспособных сотрудников. Ведь регулярные увольнения решают проблемы вашей компании и укрепляют ваш бизнес изнутри. Конечно-же, если вы будете правильно и своевременно применять систему постоянного найма.

В любом случае, главное – это знать где искать решение проблемы. Потому что, если Вы будете самостоятельно искать решение проблемы в процессах маркетинга, производства или самом продукте – то Вы можете запутаться и сделать много ошибок. Ведь вам нужно избегать ошибок и системно решать все проблемы вашего бизнеса – заранее создавая систему постоянного найма вашего персонала. Потому что, если вы правильно наладите систему постоянного найма – то ваш персонал сможет полностью решить проблемы вашего бизнеса.

Кроме того, очень часто, при неправильном найме – руководители могут допустить одну большую ошибку. При этом, вся проблема в том, что владельцы бизнеса часто предпочитают работать с цифрами, а не с людьми. Ведь люди – это эмоции, а у цифр эмоций нет. Кроме того, основываясь на цифрах, владельцы бизнеса могут поставить для найма персонала человека, который плохо в этом разбирается. Наверное, поэтому наймом очень часто занимаются – совсем не продуктивные люди.

Ведь фактически, если человек слабый – то он собирает вокруг себя слабых людей и создаёт Вам слабую команду. Поэтому никогда нельзя ставить в область найма случайных и бесполезных людей. При этом, чем слабее человек, который занимается наймом – тем слабее люди, которых он будет нанимать.

Именно поэтому, при работе с персоналом часто допускается ещё одна серьёзная ошибка – это «дедовщина». Ведь в компании бывают такие люди – которые давно и много работают, но совсем не развиваются. Поэтому от таких людей очень мало пользы – хотя они искусно имитируют свою ценность и полезность. При этом получается так, что новый сотрудник – попадая к таким «дедам» вынужден «играть» по их правилам или вынужден уйти из компании. Потому что, такая компания – не будет вызывать доверие у действительно ценных кандидатов.

Ведь любая компания – как «девушка», которая ищет потенциальных «кандидатов на должность супруга». При этом, девушка может быть красивой и привлекательной или не очень красивой, не привлекательной и не вызывающей доверия.

В любом случае, в каждой компании тоже есть свой уровень доверия – который показывает прозрачность условий, возможность зарабатывать деньги в компании, а также понимание целей и ценностей компании. Ведь ваша компания – всегда должна быть привлекательной для сильных и профессиональных сотрудников.

Всё дело в том, что многие руководители думают – что для того чтобы нанимать людей, нужно инвестировать деньги в новых сотрудников. При этом причина того, почему «нет денег» на новых сотрудников или развитие – это то, что действующие сотрудники плохо работают и не приносят достаточно много денег.

Ведь всё это – большая проблема и это происходит потому что, в компании не было увольнений, а действующих сотрудников не мотивировали и не стимулировали в

достаточной степени. Поэтому руководители часто ошибаются и считают, что нет необходимости в новых сотрудниках. Но это ложное убеждение, которое сильно «тормозит» развитие всего бизнеса.

При этом вполне вероятно, что в такой ситуации компания либо развивается, либо разрушается – третьего не дано. Ведь вы, как руководитель - являетесь человеком, который даёт «жизнь» вашему бизнесу. Поэтому только от вас прямо зависит – насколько успешно будет работать и развиваться ваша компания.

В любом случае, в подборе кадров нет мелочей и важную роль играет буквально всё – вплоть до рекламного объявления о найме. Потому что, очень часто бывают: слишком сложные или слишком простые, слишком длинные или слишком короткие, слишком непонятные или слишком запутанные объявления.

Именно поэтому, не качественное и не эффективное объявление о найме – это проблема, которой «страдают» 97% Компаний малого и среднего бизнеса. Ведь у многих компании – очень часто получается недостаточный поток информации для поиска новых перспективных сотрудников.

При этом бывает так, что у человека, который занимается наймом - нет понимания того, как можно создать исходящий поток необходимой информации. Поэтому для организации найма - нужно создать много каналов и много информационных потоков, которые обеспечат поиск новых кадров. Ведь чем больше и лучше будет каждый поток – тем сильнее будет ваша возможность в привлечении новых профессиональных кадров.

Кроме того, обязательно нужно уделить большое внимание всем входящим звонкам и поступающим резюме. Ведь если звонками и резюме будет заниматься человек, который не умеет создать для кандидатов - гостеприимство и привлекательность работы в вашей компании. Многие перспективные кандидаты либо не дойдут до вашего офиса, либо развернутся на его пороге.

При этом безусловно, что очень важное значение имеет общее количество собеседований с кандидатами. Потому что, собеседование – это изматывающая «рутина», которая быстро надоедает и осложняет поиск профессиональных претендентов.

Ведь вполне вероятно, что многие сотрудники отдела кадров – после 2-3 собеседований стараются побыстрее закрыть вакансию. Поэтому очень часто, на работу в компанию набирают не очень профессиональные кадры.

Именно поэтому, если вы разговариваете с 2-3 людьми и нанимаете человека – то это очень мало. Ведь вам необходимо искать именно сильные и профессиональные кадры. При этом, чтобы найти действительно ценного сотрудника, иногда нужно провести 50 собеседований и по-другому нельзя. Конечно-же, если вам повезёт найти профессионалов – обязательно берегите ваши сильные кадры. Потому что, сильные и профессиональные кадры – это капитал вашего бизнеса [4].

Именно поэтому, для перспективных кандидатов необходимы первоначальное качественное обучение и адаптация. Для этого вам обязательно нужно «готовиться с конца». Ведь когда вы собираетесь на пикник - то сначала покупаете мясо, а уже потом дрова.

Всё дело в том, что с самого начала очень важно – чтобы вы хорошо понимали кто и как будет обучать ваших сотрудников, когда вы их наёмте. Потому что, когда обучающих материалов нет – ваши новые сотрудники не смогут адаптироваться к работе, быстрее чем за 3 месяца.

В любом случае, нельзя нанимать сотрудника - если для него не расписаны все бизнес-процессы и нет четкого «маршрута движения» сотрудника внутри вашего бизнеса. Ведь многие не грамотные руководители - сначала нанимают сотрудников, а потом стараются найти или придумать ему работу. При этом, всё это создаёт большую проблему для бизнеса.

Кроме того, часто бывает такая ситуация, когда руководитель или владелец Бизнеса находится в «зоне комфорта» и ему просто «мешают» инициативные сотрудники. Потому что, такому руководителю в окружении нужны, именно «удобные» люди.

Ведь очень часто кажется, что у многих предпринимателей всё в полном порядке. Потому что, есть хорошая машина, большой дом и много денег. Но вопрос заключается в том – насколько их Бизнес готов к переменам и насколько хватает денег тем, кто работает в этом бизнесе?

Кстати, Вы не задумывались? Почему из Бизнеса уходят хорошие сотрудники? Как удержать профессиональных сотрудников и сделать их преданными? Ведь ответ здесь очень простой – нужно дать Вашим сотрудникам большие возможности и поставить этим людям очень сложные, но перспективные задачи так – чтобы тупые и трусливые работники, сразу сами ушли. При этом, сильные и профессиональные сотрудники уходят только тогда – когда не видят перспективных возможностей или из-за личного конфликта. Поэтому с Умными и Талантливыми людьми – обязательно нужно создавать хорошие отношения и комфортные условия.

Именно поэтому, Умные и Талантливые люди, всегда работают с вами – потому что, им с вами хорошо, и они вас уважают. При этом, умных людей нужно очень сильно ценить, уважать и мотивировать. Ведь такие люди – ради денег не работают и без работы никогда не останутся.

Конечно-же, могут быть ситуации, когда у компании отсутствует возможность роста из-за ограниченности «ниши» Бизнеса. Поэтому владельцу бизнеса – всегда необходимо усилено работать над стратегическим маркетингом. Ведь даже при ограниченных условиях – нужно увольнять слабых сотрудников и нанимать на их место новых перспективных сотрудников [5].

При этом, новых сотрудников обязательно нужно обучать и мотивировать так, чтобы все сотрудники работали вместе – дружно и упорно, даже если большая часть рынка уже «завоёвана» вами. Просто – уберите слабых и замените их сильными сотрудниками.

В любом случае, самое «узкое место» в компании – это наём персонала и в 97% случаев – «слабым местом» бизнеса является, именно наём. Поэтому если вы системно решите эту проблему – то ваш бизнес будет работать хорошо и эффективно.

Ведь вполне возможно, что есть руководители, которые ограниченным количеством старых сотрудников – пытаются выполнить большой объём работы. Всё это очень похоже на старую машину, которую пытаются разогнать, как гоночный автомобиль. При этом, руководители совсем не понимают, что если что-то не расширится – то это всегда сокращается.

Именно поэтому, вам просто необходимо – непрерывно развивать и расширять ваш бизнес. Для этого вам нужно помнить, что 10% ваших сотрудников – это очень ответственные люди, которые не зависимо от окружающей ситуации, приняли решение жить - по совести.

Очевидно, что ответственные люди - это такая категория людей, которые знают, что и зачем они делают. Поэтому таким сотрудникам нужно платить столько – сколько он хочет. При этом, сотруднику необходимо поставить хороший план – как вызов, который он сможет выполнить.

Ведь у вас в голове даже близко не должно быть мысли: «Мало платить». У вас должна быть только одна мысль: «Как сделать так, чтобы ваш сотрудник принёс максимальный результат для вашего бизнеса?» [6].

Для этого обязательно создайте огромные возможности – всем сильным и перспективным сотрудникам вашей компании. Ведь вам необходимо, чтобы ваши профессионалы могли очень много зарабатывать «внутри» бизнеса и даже не думали о деньгах «на стороне». При этом, сильные кадры – никогда не должны думать о нехватке денег. Потому что, если денег будет не хватать – умные люди будут вынуждены искать деньги «на стороне».

## **Выводы**

В любом случае, все мысли талантливых людей - должны быть заняты тем, как стратегически управлять развитием вашего бизнеса. Ведь фактически на 30% - все виды бизнеса разные: это банки, производство, торговля, услуги. При этом, на 70% - все виды бизнеса одинаковые и все одинаково имеют: учёт-контроль, бизнес-модель и стратегическое планирование.

Поэтому удивительно, что многие предприниматели разбираются только в 30% - «узкой» особенности своего бизнеса, а 70% общего «фундамента» для всего бизнеса – предприниматели хорошо не знают.

При этом, вам просто необходимо – изучать основы «фундамента» вашего бизнеса и научиться правильно систематизировать все ваши бизнес-процессы. Ведь успешное достижение командной цели поможет вам не только систематизировать ваш бизнес, но и добиться успеха в любом бизнесе и любой точке мира.

## **Список литературы**

1. Жунусов Кирилл. Ценное пособие для умных людей – бизнес и люди. Издательства ТОО «Inter Trade Service» г. Алматы. 2022 год. 120 с.
2. Кэрл Двек. Образ мышления. Новая психология успеха. Как научиться использовать свой потенциал. Серия «Smart Reading. Ценные идеи из лучших книг. Саммари» 2006 г. 18 с.
3. Уолтер Айзексон. «Эйнштейн. Его жизнь и его Вселенная», / пер. Инна Каганова, Татьяна Лисовская. ООО «Издательство Аст», 2015 г. 1009 стр.
4. Кристенсен Клейтон М. Дилемма инноватора/Клейтон М. Кристенсен; Пер. с англ. — М.: Альпина Бизнес Букс, 2004, 239 с.
5. Андрей Гавриков, Владимир Давыдов, Михаил Федоров. Интернет-маркетинг. Настольная книга digital-маркетолога г. Москва ООО «Издательство АСТ», 2020 г. 352 с.
6. Филип Котлер. Маркетинг от А до Я. 80 концепций, которые должен знать каждый менеджер г. Москва ООО «Альпина Паблишер», 2010 г. 216с.
7. Дэн Кеннеди. Жесткий менеджмент. Заставьте людей работать на результат. Издательство ООО «Альпина паблишер», 2014 г. 310 стр.

**А. Т. Мергенбаева, К. Х. Жүнісов, А. Ө. Әбішева\*, Г. Ж. Оразбаева,  
Н. И. Төленбаев**

Э. ф. к., доцент, М. Әуезов атындағы ОҚУУ, Шымкент, Қазақстан

магистрант, М. Әуезов атындағы ОҚУУ, Шымкент, Қазақстан

Э. ф. к., доцент, М. Әуезов атындағы ОҚУУ, Шымкент, Қазақстан

Э. ф. к., доцент, М. Әуезов атындағы ОҚУУ, Шымкент, Қазақстан

магистрант, М. Әуезов атындағы ОҚУУ, Шымкент, Қазақстан

\*Корреспондент авторы: [altuka07@mail.ru](mailto:altuka07@mail.ru)

## **ТАБЫСТЫ БИЗНЕС ЖӘНЕ БАСҚАРУ ЖҮЙЕСІ**

### **Түйін**

Бұл мақала табысты бизнес пен басқару жүйесін жүргізу дағдыларын қолдана отырып, бизнесті дұрыс ұйымдастыруды және оны бәсекеге қабілетті етуді үйренгісі келетіндерге арнап жазылған. Мақалада бизнестегі басқару жүйесі өз сенімдерін өзгерту арқылы проблемаларды тиімді жолдармен шешуі қарастырылады. Мәселені шешудің бір жолы – тұрақты жалдау жүйесі. Сондай - ақ, компанияға кадрларды іріктеу кезінде бірқатар құндылықтар келтірілген, өйткені кәсіби персонал кез-келген бизнестің капиталы болып табылады. Қазіргі заманғы басқару тәжірибесін енгізген және айтарлықтай нәтижелерге қол жеткізген табысты компаниялардың мысалдары қарастырылады. Мықты және кәсіби кадрларды сақтау бойынша нақты кеңестер берілген. Мақала кәсіпкерлер мен менеджерлерге тұрақты жалдау жүйесін оңтайландыру және олардың ұйымдарының бәсекеге қабілеттілігін

арттыру бойынша ұсыныстар ұсынады. Сондай-ақ бизнесте табысқа жетелейтін бизнесті жүйелеу бойынша басқа да құнды ұсыныстар берілген.

**Кілттік сөздер:** бизнес, тұрақты жалдау жүйесі, кәсіби қызметкерлер, сенімдер, кәсіпкерлер, командалық мақсат.

**A.T. Mergenbayeva, K.H. Zhunusov, A.U. Abisheva\*, G.Zh. Urazbayeva,  
N.I. Tulenbayev**

PhD., Associate Professor, M.Auezov SKU, Shymkent, Kazakhstan

Master's student, M.Auezov SKU, Shymkent, Kazakhstan,

PhD, Associate Professor, M.Auezov SKU, Shymkent, Kazakhstan

PhD, Associate Professor, M.Auezov SKU, Shymkent, Kazakhstan

Master's student, M.Auezov SKU, Shymkent, Kazakhstan

**\*Corresponding Author's Email:** [altuka07@mail.ru](mailto:altuka07@mail.ru)

## **SUCCESSFUL BUSINESS AND MANAGEMENT SYSTEM**

### **Abstract**

This article is written for those who want to learn how to properly organize a business and make it competitive using the skills of running a successful business and management systems. The article examines the management system in business, solving problems in effective ways, while changing their beliefs. One of the ways to solve the problem is through a permanent hiring system. There are also a number of values when selecting staff for a company, since professional staff is the capital of any business. Examples of successful companies that have implemented modern management practices and achieved significant results are considered. Sound advice is given on maintaining strong and professional staff. The article offers recommendations for entrepreneurs and managers on optimizing the permanent hiring system and increasing the competitiveness of their organizations. The rest of the suggestions for organizing the business, which will lead to business success, are also given.

**Keywords:** business, permanent recruitment system, professional staff, beliefs, entrepreneurs, team goal.

### **Информация об авторе, ответственном за сообщения:**

**Абишова Айжан Уринбасаровна**

тел: 8-747-973-79-53, 8-777-973-79-53

e-mail: [altuka07@mail.ru](mailto:altuka07@mail.ru)

### **Қатынасхаттар үшін жауапты автор туралы ақпарат:**

**Абишова Айжан Уринбасаровна**

тел: 8-747-973-79-53, 8-777-973-79-53

e-mail: [altuka07@mail.ru](mailto:altuka07@mail.ru)

### **Information about the author responsible for contacts:**

**Абишова Айжан Уринбасаровна**

тел: 8-747-973-79-53, 8-777-973-79-53

e-mail: [altuka07@mail.ru](mailto:altuka07@mail.ru)