

ҚАЗАҚСТАН РЕСПУБЛИКАСЫ БІЛІМ ЖӘНЕ ҒЫЛЫМ МИНИСТРЛІГІ
MINISTRY OF EDUCATION AND SCIENCE OF THE REPUBLIC OF KAZAKHSTAN

Л.Н. ГУМИЛЕВ АТЫНДАҒЫ ЕУРАЗИЯ ҰЛТТЫҚ УНИВЕРСИТЕТІ
L.N. GUMILYOV EURASIAN NATIONAL UNIVERSITY



Л.Н. Гумилев атындағы Еуразия ұлттық университеті мен экономикалық факультеттің 20-жылдығына орай ұйымдастырылған
«Қаржы, есеп, басқару және туризм салаларындағы заманауи экономикалық мәселелер»
атты халықаралық ғылыми-тәжірибелік конференциясының
ЕҢБЕКТЕР ЖИНАҒЫ
7 сәуір 2016ж.

СБОРНИК ТРУДОВ
международной научно-практической конференции
«Современные экономические проблемы в области финансов, учета, управления и туризма»,
посвященной 20-летию Евразийского национального университета имени Л.Н. Гумилева и экономического факультета
7 апреля 2016г.

PROCEEDINGS
of the international scientific-practical conference
“Modern economic problems in the field of finance, accounting, management and tourism”
dedicated to the 20-th anniversary of the L.N. Gumilyov Eurasian National University and the Economic Faculty
7 April, 2016

Астана, Қазақстан
Astana, Kazakhstan

УДК 336: 338.48 (063)

ББК 65.261

Қ 41

Редакционная коллегия:

Декан экономического факультета, д.э.н., профессор Макыш С.Б.,

Заместитель декана по научной работе, к.э.н., и.о. доцента Бакирбекова А.М.

Профессор кафедры «Туризм», д.э.н. Сыздыкбаева Б.У.

Заведующий кафедрой «Туризм», к.э.н., доцент Дуйсембаев А.А.

Заведующий кафедрой «Менеджмент», д.э.н., профессор Толысбаев Б.С.

Заведующий кафедрой «Учет, аудит и анализ», к.э.н., доцент Алибекова Б.А.

Заведующий кафедрой «Финансы», д.э.н., профессор Садвокасова К.Ж.

Заведующий кафедрой «Экономика», к.э.н., асс. профессор Рахметулина Ж.Б.

Заведующий кафедрой «Экономическая теория и антимонопольное регулирование», к.э.н., доцент Бабланов Т.К.

Қ41 Қаржы, есеп, басқару және туризм салаларындағы заманауи экономикалық мәселелер: Халық. ғыл.-тәжіриб. конф. еңбектер жинағы _ **Современные экономические проблемы в области финансов, учета, управления и туризма:** Сб. материалов межд. науч.-практ. конф. _ Proceedings of the international scientific-practical conference **“Modern economic problems in the field of finance, accounting, management and tourism”**. – Астана: Л.Н. Гумилев атындағы Еуразия ұлттық университеті, 2016 _ Астана: Евразийский национальный университет им. Л.Н. Гумилева, 2016 _ Astana, L.N. Gumilyov Eurasian National University, 2016.

ISBN 978 – 601 -301 – 677 - 1

Халықаралық ғылыми-тәжірибелік конференциясының еңбек жинағында қаржы, есеп, басқару және туризм салаларындағы заманауи экономикалық мәселелері қарастырылған.

В сборнике материалов международной научно-практической конференции рассмотрены экономические проблемы в области финансов, учета, управления и туризма.

Economic issues in the fields of finance, accounting, management and tourism are covered in the international scientific-practical conference collection of materials.

УДК 336: 338.48 (063)

ББК 65.261

ISBN 978 – 601 -301 – 677 – 1

© Л.Н. Гумилев атындағы Еуразия ұлттық университеті, 2016

© Евразийский Национальный университет им. Л.Н. Гумилева, 2016

© L.N. Gumilyov Eurasian National University, 2016

ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ПРЕДПОСЫЛКИ ПО УПРАВЛЕНИЮ ИННОВАЦИОННЫМ ПОТЕНЦИАЛОМ ПЕРСОНАЛА НА ПРОМЫШЛЕННЫХ ПРЕДПРИЯТИЯХ

Утегенова Ж.С., PhD-докторант

Евразийский национальный университет им. Л.Н. Гумилева, ,

г. Астана, Республика Казахстан

E-mail: juldyz_kokshe@mail.ru

Научный руководитель: д.э.н., профессор Толысбаев Б.С.

На XVI съезде Партии «Нур-Отан» Глава государства Нурсултан Абишевич Назарбаев поставил перед страной задачу проведения 5 реформ. Также в рамках озвученных реформ был разработан План нации – 100 конкретных шагов по реализации пяти институциональных реформ. Выделив одну из актуальнейших проблем на сегодняшний день это– повышение качества человеческого капитала на основе стандартов стран ОЭСР, поэтапное внедрение 12-летнего образования, обновление стандартов школьного обучения для развития функциональной грамотности, внедрение подушевого финансирования в старшей школе, создание системы стимулирования успешных школ. А также подготовка квалифицированных кадров в десяти ведущих колледжах и десяти вузах для шести ключевых отраслей экономики с последующим распространением опыта в других учебных заведениях страны.

Повышению качества человеческого потенциала будет способствовать реформирование сфер образования, здравоохранения и социальной защиты населения. В целом важнейший аспект новой социальной политики связан с последовательным ростом инвестиций в развитие человеческого потенциала [1].

В силу того, что именно инновационный потенциал персонала обеспечивает выпуск инновационной продукции, с помощью имеющихся у персонала инновационных ресурсов и навыков, предполагается, что решению проблем, с которыми столкнулись сегодня предприятия промышленной сферы Акмолинской области, во многом будет способствовать изучение инновационного потенциала управления персоналом, учитывающего восприимчивость к инновациям.

Инновационный потенциал персонала определяется возможностями как отдельного работника, так и всего трудового коллектива. В психологии и социологии традиционно выделяют группы качеств работника, имеющие инновационный характер:

- инновационная готовность к работе (интеллектуальное развитие, способность к приращению общих и профессиональных знаний, профессиональная компетентность);
- мотивационные качества (сфорсированность мотивов к труду, стремление к самовыражению, творчеству, к разумному риску; инициатива);
- инновационное отношение к труду (ориентация на высокие стандарты

качества труда, творческое отношение к работе, восприимчивость к нововведениям);

– общечеловеческие и личностные качества (открытость новым идеям, наличие здоровых амбиций, стремление к профессиональному росту, стремление обмениваться идеями и опытом) [2].

Так к примеру, Э. Роджерс выделяет пять категорий работников: «новаторы», «ранние реализаторы», «предварительное большинство»; «позднее большинство»; «колеблющиеся».

«Новаторы» открыты новому, поглощены новшествами, могут «схватывать» абстрактные идеи, согласны рисковать (2,5% коллектива).

«Ранние реализаторы» следуют за новаторами, часто оказываются лидерами мнений, оказывая влияние на других (13,5%).

«Предварительное большинство» осваивает новшества после «ранних реализаторов», для принятия решения им требуется значительно больше времени, чем лидирующим группам (34%).

«Позднее большинство» приступает к освоению новшеств иногда под давлением социальной среды, иногда в результате оценки собственных потребностей, но при одном условии: когда коллектив явно и однозначно высказывается в их пользу (34%).

Для «колеблющихся» основной характеристикой является ориентация на традиционные ценности. Решение о принятии новшества принимают с большим трудом, являясь, по сути, тормозом в распространении инноваций (16%) [3].

На рисунке 1 представлена схема шкалы Э.Роджерса по адаптации кадров к инновациям: новаторы, ранние последователи, раннее большинство, позднее большинство, отстающие.

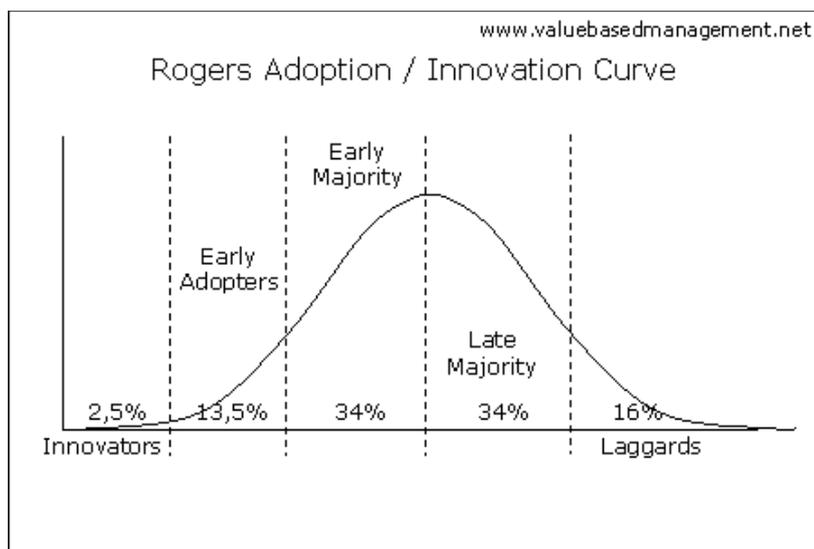


Рисунок 1. Шкала Роджерса адаптации к инновациям: новаторы, ранние последователи, раннее большинство, позднее большинство, отстающие

Ещё в 1951 году на “Toyota” внедряется управленческая новация – вводится система предложения идей. Суть заключалась в том, что любой сотрудник мог предложить свою идею по усовершенствованию любого

процесса происходящего в компании. Если идея была внедрена, то сотрудник получал денежную премию. В компании поощрялась инициатива и возможность каждого сотрудника участвовать в преобразованиях, новациях и улучшениях, готовность обучаться.

В недавнем интервью председатель «Toyota Motor» Эйджи Тоёда сказал: «Для японских рабочих характерно то, что они работают не только руками, но и головой. Наши рабочие вносят 1,5 миллиона предложений в год, и 95 процентов из них находят практическое применение. Стремление к совершенству на Toyota столь велико, что ощутимо почти физически в атмосфере, царящей у нас».

В ряде российских компаний находит понимание идея активизации инновационного потенциала персонала организации. Например, в компании «Эконика» в 2008 г. было принято стратегическое решение - создать систему управления инновациями. В 2009 г. был создан специальный комитет по инновациям с целью оценки поступающих идей, отбора наиболее эффективных и их внедрение, подготовлен регламент по управлению инновациями. Все предложения, независимо от способа их получения, регистрировались по единой схеме в документе «Реестр бизнес-идей» [4].

Бизнес-процесс управления инновационным потенциалом персонала организации укрупненно можно описать четырьмя этапами:

1. поиск проблемных мест, на решение которых и направляется инновационный потенциал персонала организации;

2. выдвижение инициативных предложений. В персональных карточках руководителей фиксируются проблемы его подразделения и инициативные предложения, направленные на их решение;

3. оценка и внедрение предложений. Инициативные предложения оцениваются экспертами. Менеджмент компании контролирует движение поданных предложений и обеспечивает их своевременную реализацию;

4. мотивация и стимулирование творческой инициативы сотрудников. За внедрение предложений и полученный социально-экономический эффект сотрудники вознаграждаются [5].

С учетом отечественного и зарубежного опыта целесообразно также в общей системе управления развитием инновационного потенциала персонала на промышленных предприятиях выделять три подсистемы: 1) первичное развитие персонала; 2) базовое развитие персонала; 3) работа с кадровым резервом. Такой подход обусловлен различными целями и задачами развития персонала, которое может проводиться с ориентацией на такие критерии, как степень адаптации работника к условиям и режиму труда на предприятии, подразделении и на рабочем месте и освоения исполняемой операции, уровень соответствия квалификаций оных возможностей работника требованиям, обусловленным инновационной составляющей производственным операциям, «карьерный» потенциал работника, включение его в резерв на замещение руководящих должностей.

1 План Нации - 100 шагов по реализации пяти институциональных реформ Н.Назарбаева <http://www.inform.kz/rus/article/2777943>

2 Кибанов А.Я. Управление персоналом организации: Учебник Под ред. А.Я. Кибанова, — 4-е изд., доп. и перераб. — М.: ИНФРА-М, 2010. — 695 с.

3 Rogers E.M. Diffusion of innovations. N.Y., 1995. P. 148

4 Александров В. Инновационный потенциал персонала. Управляй перспективой [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://hr-media.ru/innovatsionny-j-potentsial-personala-upravlyaj-perspektivoj/>

5 [Тавасиев А.М.. Банковское дело. Управление и технологии. 2-е изд., перераб. и доп. - М.: 2005. — 646 с.](#)

ИНДУСТРИАЛЬНО-ИННОВАЦИОННОЕ РАЗВИТИЕ КАРАГАНДИНСКОЙ ОБЛАСТИ

Хишаева Ж.Т.

Карагандинский государственный технический университет
г.Караганда, Республика Казахстан
E-mail: zh.khishaeva@kstu.kz

В своем Послании народу «Стратегия «Казахстан-2050» - Новый политический курс состоявшегося государства» Президент Республики Казахстан поставил стратегическую цель – к 2050 году войти в число 30-ти самых развитых государств мира [1]. Для ее реализации были поставлены задачи успешной интеграции Казахстана в мировую экономику, модернизации и диверсификации отечественной экономики республики и повышения уровня ее конкурентоспособности. В данном контексте Казахстан пытается выстроить новую экономическую политику, направленную на активизацию и стимулирование инновационных процессов и научно-технического потенциала, освоение новых передовых технологий.

Основным документом, направленным на достижение поставленных целей и задач, является Государственная программа индустриально - инновационного развития страны на 2015-2019 годы (ГПИИР) с общим финансированием более 643 909, 6 млн. тенге [2].

В Карту индустриализации Карагандинской области на сегодняшний день включено 94 проекта, общей стоимостью 1345 млрд. тенге, созданием 11159 новых рабочих мест. Из них в республиканскую Карту включено 3 проекта (АО «АМТ», ТОО «Караганда ССИ», ТОО «КЗКС») на сумму более 1 трлн. тенге с созданием 3034 новых рабочих мест. В региональной Карте – 91 проектов, общей стоимостью 338,4 млрд. тенге, с созданием 8125 рабочих мест [3].

Проекты реализуются в 11 отраслях промышленности, из них:

- имеют экспортный потенциал – 23 проекта;
- с участием иностранных инвесторов – 21 проект [3].