

**ҚАЗАҚСТАН РЕСПУБЛИКАСЫ ҒЫЛЫМ ЖӘНЕ ЖОҒАРЫ БІЛІМ МИНИСТРЛІГІ**

**«Л.Н. ГУМИЛЕВ АТЫНДАҒЫ ЕУРАЗИЯ ҰЛТТЫҚ УНИВЕРСИТЕТІ» КЕАҚ**

**Студенттер мен жас ғалымдардың  
«GYLYM JÁNE BILIM - 2024»  
XIX Халықаралық ғылыми конференциясының  
БАЯНДАМАЛАР ЖИНАҒЫ**

**СБОРНИК МАТЕРИАЛОВ  
XIX Международной научной конференции  
студентов и молодых ученых  
«GYLYM JÁNE BILIM - 2024»**

**PROCEEDINGS  
of the XIX International Scientific Conference  
for students and young scholars  
«GYLYM JÁNE BILIM - 2024»**

**2024  
Астана**

**УДК 001**

**ББК 72**

**G99**

**«ǴYLYM JÁNE BILIM – 2024» студенттер мен жас ғалымдардың XIX Халықаралық ғылыми конференциясы = XIX Международная научная конференция студентов и молодых ученых «ǴYLYM JÁNE BILIM – 2024» = The XIX International Scientific Conference for students and young scholars «ǴYLYM JÁNE BILIM – 2024». – Астана: – 7478 б. - қазақша, орысша, ағылшынша.**

**ISBN 978-601-7697-07-5**

Жинаққа студенттердің, магистранттардың, докторанттардың және жас ғалымдардың жаратылыстану-техникалық және гуманитарлық ғылымдардың өзекті мәселелері бойынша баяндамалары енгізілген.

The proceedings are the papers of students, undergraduates, doctoral students and young researchers on topical issues of natural and technical sciences and humanities.

В сборник вошли доклады студентов, магистрантов, докторантов и молодых ученых по актуальным вопросам естественно-технических и гуманитарных наук.

**УДК 001**

**ББК 72**

**G99**

**ISBN 978-601-7697-07-5**

**©Л.Н. Гумилев атындағы Еуразия  
ұлттық университеті, 2024**

новых подходов требует поддержки со стороны руководства, обучения сотрудников и постоянного совершенствования процессов.

Однако, преимущества, которые приносят инновации в управлении человеческими ресурсами, далеко перевешивают затраты и трудности, связанные с их внедрением. Оптимальное использование HR-инноваций поможет организациям создать конкурентные преимущества, стать более гибкими и адаптивными к изменениям внешней среды, а также обеспечить долгосрочный успех на рынке. Таким образом, внедрение инноваций в управлении человеческими ресурсами является необходимым шагом для организаций, стремящихся к оптимальному организационному успеху в современном мире. Это процесс, который требует внимания, усилий и инвестиций, но в конечном итоге приводит к созданию более сильной, эффективной и устойчивой организации.

#### **Список использованных источников**

1. Зайцева, Н. Н. Стажировка как эффективная модель формирования профессиональных компетенций педагогов средней профессиональной школы / Н. Н. Зайцева, Е. А. Коскова // Молодой ученый. — 2016. — № 17 (121). — С. 121—123. — URL: <https://moluch.ru/archive/121/33536> (дата обращения: 26.09.2021).

2. Никулина, Ю. Н. Стажировки как инструмент формирования профессиональных компетенций выпускников и обеспечения их занятости / Ю. Н. Никулина // Креативная экономика. — 2019. — Т. 13, № 6. — С. 1279—1292 (дата обращения: 26.09.2021).

3. Andreeva, E. L. Universities as promoter of a new social and industrial development of national economy / E. L. Andreeva, A. N. Golovina, Yu. G. Myslyakova // World Review of Entrepreneurship, Management and Sustainable Development. — 2018.

4. Панюков В. С. Устойчивость кадров в промышленности (Теория и методы социального управления). - Киев: Наук. думка, 1976. - 267 с.

5. Одегов Ю. Г., Абдурахманов К. Х., Котова Л. Р. Оценка эффективности работы с персоналом: методологический подход: учеб.-практ. пособие. - М.: Изд-во «Альфа-Пресс», 2011. - 752 с.

УДК 331.108.27

### **ИННОВАЦИИ В УПРАВЛЕНИИ ПЕРСОНАЛОМ КАК ФАКТОР РАЗВИТИЯ ПРЕДПРИЯТИЯ**

**Энназарова Элнурс Эмиловна**

*ennazarovaelnura@gmail.com*

магистрант 1 курса ЕНУ им. Л.Н.Гумилева, Астана, Казахстан

Научный руководитель – Ауезова К.Т.

В современном бизнесе управление персоналом играет ключевую роль в достижении успеха предприятия. В то время как традиционные методы управления персоналом могут быть эффективными, инновационное развитие предприятия требует новых подходов к управлению персоналом. В этой статье мы рассмотрим важность инновационного развития предприятия и методы управления персоналом, способствующие его достижению.

Важность инновационного развития предприятия: Инновационное развитие предприятия имеет решающее значение для его конкурентоспособности и устойчивого роста. Оно позволяет предприятию находить новые пути развития, создавать уникальные продукты и услуги, а также приспосабливаться к изменяющимся рыночным условиям. Однако, чтобы успешно реализовать инновационное развитие, необходимо иметь эффективную систему управления персоналом, которая будет стимулировать творческий потенциал сотрудников и развивать их компетенции.

Обучение и развитие программ для стимулирования инноваций: Одним из ключевых аспектов инновационного развития предприятия является обучение и развитие сотрудников.

Тренировки и программы развития помогают сотрудникам приобрести новые знания и навыки, а также стимулируют их к инновационной деятельности. Такие программы могут включать в себя обучение новым технологиям, развитие навыков лидерства и командной работы, а также тренировки по развитию креативного мышления. Важно, чтобы обучение и развитие программ были адаптированы к конкретным потребностям предприятия и его персонала[1].

Методы мотивации и стимуляции творческого потенциала: Мотивация сотрудников является важным фактором успешного инновационного развития предприятия. Для стимулирования творческого потенциала персонала можно использовать различные методы и инструменты. Один из таких методов - предоставление вознаграждений и поощрений за инновационные идеи и достижения. Другие методы включают создание стимулирующей и поддерживающей атмосферы на предприятии, установление четких целей и ожиданий, а также предоставление возможностей для профессионального роста и развития.

Лидерство и формирование команды в инновационной среде: Лидерство и развитие команды играют важную роль в инновационном развитии предприятия. Лидер должен обладать навыками вдохновлять и мотивировать сотрудников к инновационной деятельности, а также уметь эффективно управлять командой. Формирование команды также важно, так как хорошо скоординированная и слаженная команда способна достигать лучших результатов в инновационной среде. Для достижения успеха в инновационном развитии необходимо развивать лидерские качества и способности команды[2].

Пример рисунка, того какие методы управления персоналом существуют и через какие аспекты они работают[Error! Reference source not found.]:

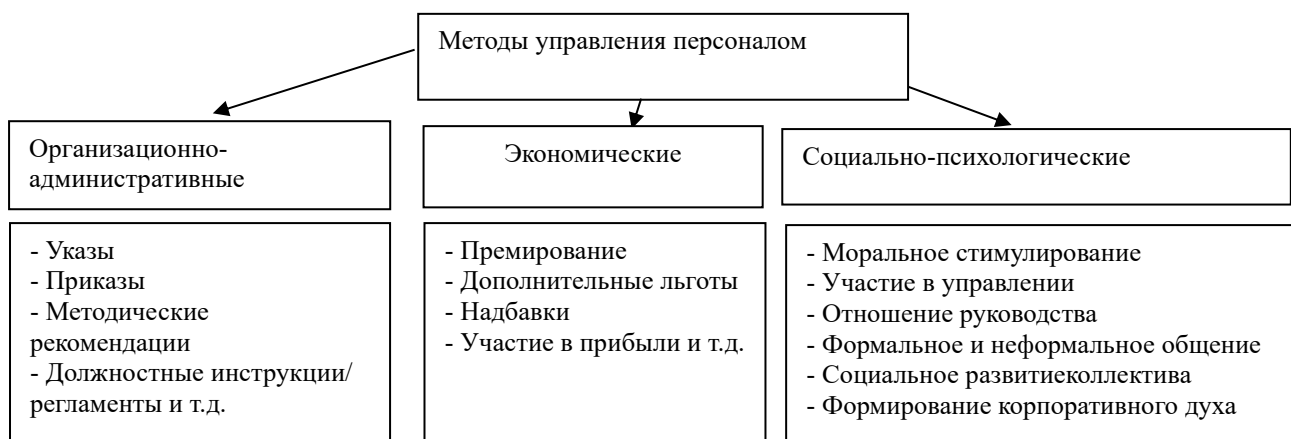


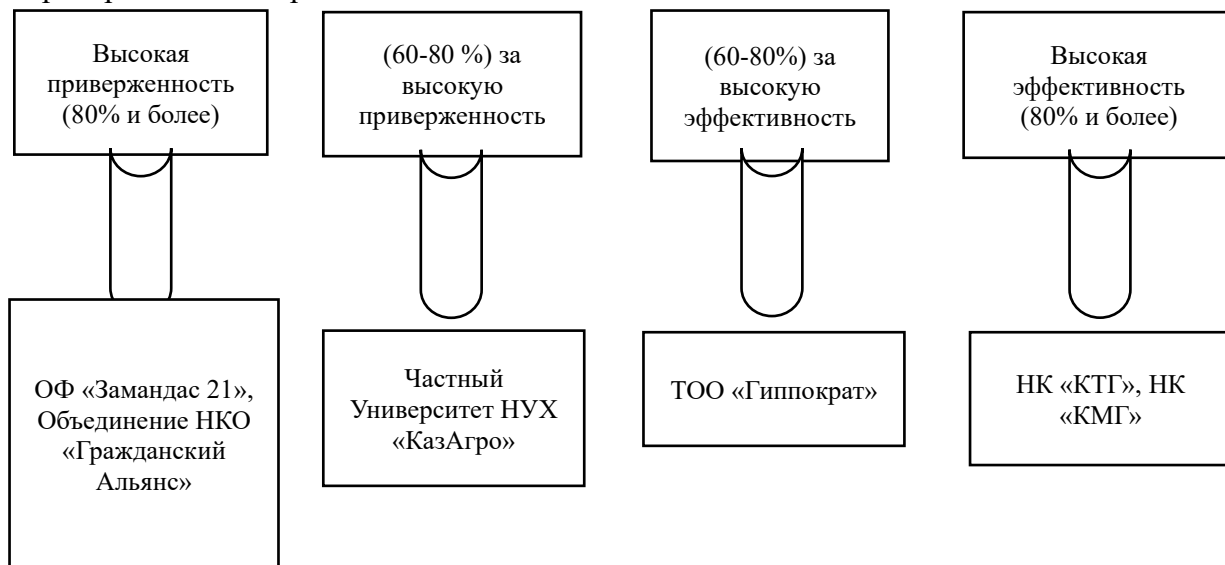
Рисунок 1 Методы управления персоналом

Для местных компаний характерно применение модели высокой производительности. У высшего руководства установлена система ключевых показателей (KPI), а у обычных сотрудников задания, которые периодически оцениваются на этапе выполнения и по завершении по качеству. Технологии и методы этих контрольных процессов достаточно хорошо изучены и активно используются. Однако часто показатели отражают лишь текущую деятельность, а не ее эффективность. Эта проблема особенно актуальна для Национального Управления Хозяйственной Деятельности "КазАгро"[4].

В отличие от этого, в других организациях, за исключением некоммерческих, приверженность сотрудников чаще всего связана лишь с материальными поощрениями в виде праздничных бонусов и особых событий в жизни компании. Руководство осознает проблему сложности согласования ценностей сотрудников с ценностями компании, и они постоянно сталкиваются с доминированием первых над вторыми. Это приводит к уходу из компании иногда перспективных и высокопроизводительных сотрудников, но проблема не решается системно, и нет ясного представления о том, какая стратегия действий может быть наиболее

продуктивной для формирования приверженности сотрудников.

Рисунок № 2. Расположение на оси «высокая эффективность— высокая приверженность» организаций



2 показано положение организаций на графике "приверженность - эффективность". Вопросы приверженности полностью осмыслены и являются актуальными только для некоммерческих организаций. Работа в некоммерческой сфере предоставляет сотрудникам творческую свободу в использовании их знаний и навыков, а также возможность видеть и оценивать непосредственные результаты своей деятельности. Это способствует формированию сильной приверженности сотрудников к организации, даже несмотря на относительно низкий уровень материального вознаграждения. В таких организациях существует высокая степень лояльности к их руководителям и ценностям, которые они отстаивают и реализуют[5].

Выбор между моделью наилучшей практики и моделью наилучшего соответствия является распространенным вопросом для организаций. В большинстве случаев предпочтение отдается методам наилучшей практики, которые включают в себя:

Использование системы КРІ для оценки результатов работы в корпоративной среде.

Проведение наставничества и менторства в процессе адаптации и на более поздних этапах работы.

Развитие стабильной и многоуровневой системы профессионального обучения и повышения квалификации.

Применение системы ротации, перемещающей сотрудников по горизонтали и продвигающей наиболее перспективных по вертикали.

Среди новых методов используются коучинг, управление рисками и профилактика эмоционального выгорания на основе профессионального обучения, особенно в Национальной Компании "КМГ". Однако в целом это скорее использование современных инструментов нового типа по широко распространенным шаблонам, а не попытка разработать оригинальные методы, соответствующие специфике каждой компании.

Например, создание должности внутреннего консультанта в Национальной Компании "КТЖ", которая будет искать точки напряженности в компании вместо независимых экспертов, также сложно считать полностью методом наилучшего соответствия. С другой стороны, метод ротации персонала в рабочих группах ТОО "Гиппократ" для обеспечения комфортного социально-психологического климата и предотвращения групповых увольнений можно рассматривать как метод наилучшего соответствия.

Выбор между применением модели наилучшей практики и модели наилучшего соответствия является часто встречающимся дилеммой для компаний. Обычно предпочтение отдается методам наилучшей практики, которые включают:

Использование системы КРІ для оценки производительности в рабочей среде.

Организация наставничества и менторства на различных этапах работы.

Развитие стабильной и многоуровневой системы профессионального обучения и развития навыков.

Применение системы ротации, перемещающей сотрудников горизонтально и продвигающей наиболее перспективных вертикально.

Среди новых методов используются коучинг, управление рисками и профилактика эмоционального выгорания на основе профессионального обучения, особенно в Национальной Компании "КМГ". Однако в целом это чаще всего применение современных инструментов нового типа по широко распространенным шаблонам, а не стремление к разработке оригинальных методов, соответствующих уникальным особенностям каждой компании.

Например, создание в Национальной Компании "КТЖ" должности внутреннего консультанта, ответственного за выявление проблем внутри компании, вместо приглашения независимых экспертов, также трудно считать полностью методом наилучшего соответствия. С другой стороны, метод ротации персонала в рабочих группах ТОО "Гиппократ" для обеспечения удобной социально-психологической атмосферы и предотвращения коллективных увольнений можно рассматривать как метод наилучшего соответствия.

В заключении следует отметить что, в глазах топ-менеджеров, основными вызовами в системе управления человеческими ресурсами являются создание приверженности к компании и неэффективное использование современных психологических методов для отбора кандидатов на вакантные должности, горизонтальной ротации для повышения производительности, а также отсутствие эффективных методик борьбы с эмоциональным выгоранием, что представляет собой значительное препятствие в профессиональной сфере.

В неправительственном секторе акцент смещается на развитие модели приверженности, хотя недостаток собственных ресурсов мешает созданию эффективной системы повышения квалификации через внешние источники. Из-за этого НКО активно использует внутренние ресурсы для развития и установления горизонтальных связей. Однако у НКО существует серьезная проблема в системном воспроизводстве наиболее успешных проектов, которые в значительной мере зависят от своих лидеров и не могут быть успешно реализованы без их участия.

Один из актуальных направлений развития для НКО – социальное предпринимательство, которое открывает возможности для привлечения дополнительных ресурсов и расширения возможностей воспроизводства.

#### **Список использованных источников**

1. Guest D.E., Conway N. Employee Motivation and the Psychological Contract.— Institute of Personnel and Development, London, 2014.
2. Fombrun C., Tichy N, Devanna M. Strategic Human Resource Management.—Wiley, New York, 2001.— 254 p.
3. Селиванова А.В. Инновационная роль управления персоналом (HR) в развитии современной компании // Современные научные исследования и инновации. 2017. № 4 [Электронный ресурс]. URL: <https://web.snauka.ru/issues/2017/04/81547> (дата обращения: 30.03.2024).
4. Управление человеческими ресурсами в условиях модернизации экономики Казахстана // Вестник КазНПУ.— 2017.— № 3.— с. 23–35.
5. Биисова Г.И. Теоретико–методологические основы управления человеческими ресурсами в организации // Вестник Казахстанско–Российского международного университета.— 2014.— № 2.— с. 34–42.