

**ҚАЗАҚСТАН РЕСПУБЛИКАСЫНЫҢ БІЛІМ ЖӘНЕ ҒЫЛЫМ
МИНИСТРЛІГІ
Л.Н.ГУМИЛЕВ АТЫНДАҒЫ ЕУРАЗИЯ ҰЛТТЫҚ УНИВЕРСИТЕТІ
«Менеджмент» кафедрасы**

**МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РЕСПУБЛИКИ
КАЗАХСТАН
ЕВРАЗИЙСКИЙ НАЦИОНАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ им. Л.Н.
ГУМИЛЕВА
Кафедра «Менеджмент»**

**MINISTRY OF EDUCATION AND SCIENCE OF THE REPUBLIC OF
KAZAKHSTAN
L.N. GUMILYOV EURASIAN NATIONAL UNIVERSITY
“Management” Department**



**«ФОРСАЙТ ӘДІСНАМАСЫ НЕГІЗІНДЕ ИННОВАЦИЯЛЫҚ
ҚЫЗМЕТТІҢ МЕНЕДЖЕРЛЕРІН ДАЯРЛАУ МӘСЕЛЕЛЕРІ» атты
Халықаралық ғылыми-практикалық онлайн-конференцияның
материалдары 6 мамыр 2021 жыл**

**Материалы конференции с международной научно-практической онлайн-
конференции: «ПРОБЛЕМЫ ПОДГОТОВКИ МЕНЕДЖЕРОВ
ИННОВАЦИОННОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ НА ОСНОВЕ МЕТОДОЛОГИИ
ФОРСАЙТА» 6 мая 2021 года**

**Materials of International Scientific and Practical online Conference
"PROBLEMS OF TRAINING MANAGERS OF INNOVATIVE ACTIVITIES
BASED ON THE FORESIGHT METHODOLOGY"
6 of May 2021**

НҮР-СУЛТАН, 2021

УДК 005
ББК 65.290-2
Л11

Редакционная коллегия:

Декан Экономического факультета д.э.н., профессор Макыш С.Б.
Заведующий кафедрой «Менеджмент» д.э.н., профессор Толысбаев Б.С.
Старший преподаватель кафедры «Менеджмент» Сейсинбинова А.А.

Л.Н. Гумилев атындағы Еуразия ұлттық университетінің 25 жылдығына арналған **«Форсайт әдіснамасы негізінде инновациялық қызметтің менеджерлерін даярлау мәселелері»** Халықаралық ғылыми-практикалық онлайн-конференцияның материалдары - Нұр-Сұлтан: Л.Н. Гумилев атындағы Еуразия ұлттық университеті, 2021

Материалы с международной научно-практической онлайн-конференции: **«Проблемы подготовки менеджеров инновационной деятельности на основе методологии форсайта»**, посвященная 25 летию Евразийского национального университета им. Л.Н. Гумилева – Нур-Султан: Евразийский национальный университет им. Л.Н. Гумилева, 2021

Materials of International Scientific and Practical online Conference **"Problems of training managers of innovative activities based on the foresight methodology"** dedicated to the 25 anniversary of L.N. Gumilyov Eurasian National University – Nur-Sultan: L.N. Gumilyov Eurasian National University, 2021

ISBN 978-601-337-614-1

Халықаралық ғылыми-практикалық онлайн-конференцияның мақалалар жинағында Форсайт әдіснамасы негізінде инновациялық қызметтің менеджерлерін даярлаудың өзекті мәселелері қарастырылған.

В сборнике статей международной научно-практической онлайн-конференции рассмотрены актуальные вопросы подготовки менеджеров инновационной деятельности на основе методологии форсайта.

In the collection of articles of the International Scientific and Practical online Conference, topical issues of the training managers of innovative activities based on the foresight methodology are considered.

ISBN 978-601-337-614-1

УДК 005
ББК 65.290-2
Л11

© Л.Н. Гумилев атындағы Еуразия ұлттық университеті, 2021
© Евразийский национальный университет им. Л.Н. Гумилева, 2021
© L.N. Gumilyov Eurasian National University, 2021

References:

1. Kurmanov N. A., Seytzhanov S.S., Syrlybayeva N. Sh (2020) Competencies of an innovation manager: methodological aspects of the maturity level and development program making [Competenciimenedzherainnovacionnojdeyatel'nosti: metodicheskiyeaspektyurovnyasformirovannostiirazrabotkaprogrammyrazvitiya]. The Journal of Economic Research & Business Administration. №3 (133), pp 60-71.
2. Paley T. F. Innovation management. 2nd ed. – Kazan: Publishing house "Foliant", 2011. - 162 p.
3. Bovin A. A., Cherednikova L. E., Yakimovich V. A. Upravleniyeinnovatsiyami v organizacii [Innovation management in the organization]. - M, "Omega-L", 2008. - 417 p.
4. Blohina M.S. (2017) Innovacionnyekompetencii v sistemetrebovanij k professional'nojpodgotovkeeffektivnogomenedzhera [Innovative competencies in the system of requirements for training an effective manager]. Mir ekonomiki upravleniya, vol. 17, no. 2, pp. 97-109.
5. Belkin V. N., Belkina N. A., Antonova O. A. (2018) Innovative activity of enterprise managers as a condition for the development of the region's labor potential [Innovacionnayaaktivnost' menedzherovpredpriyatijkakusloviyerazvitiyatrudovogopotencialaregiona]. Ekonomika regiona. vol. 14, no. 4, pp. 1327-1340.

УДК 658.3.07

НЕКОТОРЫЕ ВОПРОСЫ ИННОВАЦИОННОГО МЕНЕДЖМЕНТА В КАДРОВОЙ ПОЛИТИКЕ ПРЕДПРИЯТИЙ

Турмаханбетова Шакен Шолпанкуловна

К.э.н., доцент кафедры «Менеджмент»,
Евразийский национальный университет им. Л.Н. Гумилева
г. Нур-Султан, Республика Казахстан
E-mail: shakenss@mail.ru

Ауезова Карлыгаш Танатаровна

к.т.н., и.о. доцента кафедры «Менеджмент»,
Евразийский национальный университет им. Л.Н. Гумилева
г. Нур-Султан, Республика Казахстан
E-mail: karlygash.auezova@mail.ru

Аннотация: В современных условиях все больше в стране повышается интерес к вопросам, связанным с человеческим фактором. Актуальность проблемы работы с кадрами очевидна: человек - основополагающий фактор

развития отдельного предприятия и общественного производства в целом. В настоящее время внедрение инновационной технологии в экономике Казахстана и качественный отбор кадров способен многократно повысить эффективность работы компаний. Инновационная политика в сфере управления персоналом создает благоприятные условия труда, а также обеспечивает возможность карьерного роста и необходимую степень уверенности в завтрашнем дне.

Ключевые слова: кадры, инновация, технологии, экономика, предприятие, инновационная политика, условия труда, карьерный рост, эффективность, управление персоналом.

Сегодня в любой стране интенсивность инновационной деятельности во многом отражается на уровне экономического развития: в глобальной конкуренции выигрывают те страны, которые обеспечивают благоприятные условия для инноваций. То есть, развитие инновационной экономики является одним из эффективных путей повышения конкурентоспособности страны. Из опыта зарубежных стран можно сделать вывод о том, что национальная инновационная система будет эффективной и приносить высокие доходы только в том случае, если в стране присутствует развитый предпринимательский сектор и культура восприятия обществом инноваций. Инновации, воплощенные в новых научных знаниях, изделиях, технологиях, услугах, квалификации кадров, методах управления, являются главным фактором конкурентоспособности во всех экономически развитых странах.[1].




В современных рыночных условиях повышается интерес к вопросам, связанным с человеческим фактором. Актуальность проблемы работы с кадрами очевидна: человек — основополагающий фактор развития отдельного предприятия и общественного производства в целом. Такая ситуация обусловила формирование качественно новых требований к теории управления персоналом и способствовала появлению психологических исследований в практике кадрового менеджмента.[2].

Поиск высококвалифицированных работников является актуальной проблемой для большинства современных предприятий в условиях экономики Казахстана.[2]. Грамотный и качественный отбор кадров способен многократно повысить эффективность работы компаний используя виды инновационных технологий: тренинг (подготовка кадров и инкубация малых предприятий), внедрение, консалтинг, инжиниринг и трансферт.

Инновационная политика в сфере управления персоналом создает благоприятные условия труда, а также обеспечивает возможность карьерного роста и необходимую степень уверенности в завтрашнем дне.[3]

Рассмотрим развитие новых направлений инноваций

ПРИМЕРЫ РАЗВИТИЯ НОВЫХ НАПРАВЛЕНИЙ

Центры 3D технологий	Центр автоматизации и робототехники	Центр умных транспортных систем
<p>Цель: Совершенствование производственных процессов и обучение новым технологиям</p> <p>1) Исследовательские и лаборатории мирового класса</p> <p>2) Постоянная выставка технологий 3D принтинга</p> <p>3) 3D лаборатории для решения задач бизнеса на базе Конструкторских бюро</p> <p>4) Обучающее оборудование по 3D принтингу в ВУЗах и школах</p> <p>Прорабатывается создание Инновационные мастерски области 3D технологий с TechShop и Autodesk США</p>	<p>Цель: Обучение казахстанских предприятий технологиям автоматизации процессов</p> <p>Shinko SHINKO TECHNOS CO., LTD.</p>  <p>GENESIS Angels</p> <p>Центр промышленной робототехники при поддержке фонда Genesis</p> <p>Цель: Поиск и финансирование перспективных инновационных технологий, в частности - в робототехнической индустрии.</p> <p>Капитализация 10 млн долларов (№9 в TOP-15 мировых венчурных фондов в сфере робототехники).</p>	<p>Цель: Повышение эффективности управления железнодорожными системами</p>  <ul style="list-style-type: none"> Системные решения для проведения контрольно-измерительных работ путем сканирования ж/д полотна, как при сооружении, так и ремонте ж/д путей. Комплексные измерения ж/д полотна, включающие измерения и вычисление отклонений от проекта и др. 

Как известно, уровень восприимчивости кадровых служб предприятия к новому, к достижениям научно-технического прогресса во многом зависит от социально – психологического климата в организации, который в большинстве случаев должен способствовать инициативному поиску новаторских решений, самостоятельной подготовке работниками широкого спектра производственных задач и выбору стратегий их достижения.

Составляющие деятельности инновационной фирмы приведены на рисунке 1.



Рисунок 1. Составляющие деятельности инновационной фирмы

Именно от степени готовности к переменам руководства предприятия зависит степень быстроты перехода от традиционной к инновационной стратегии менеджмента, которая будет наиболее точно отвечать современным требованиям научно-технического прогресса. [3]

Целевые индикаторы 2020 года Республики Казахстан:

40 - место в рейтинге ГИК ВЭФ и Казахстан в группе стран с экономикой инновационного типа

2,5% - от ВВП доля инновационных товаров и услуг

100 - патентов, признанных на международном уровне

50% - инновационно-активных предприятий

50 - высокотехнологичных иностранных компаний в Казахстане

30 % - привлеченных частных средств на R&D

10- казахстанских инновационных проектов мирового уровня

Данные показатели индикаторов инновационной активности предприятий показывают о росте рейтинга ГИК ВЭФ и Казахстан в группе стран с экономикой инновационного типа.

Известны примеры, когда управленческие инновации создали сильные конкурентные преимущества для современного бизнеса:

В области кадрового менеджмента процесс создания инновационных подходов не менее важен для социального и экономического прогресса, чем технологические инновации. Управленческие нововведения положительно влияют на способ и эффективность функционирования компаний.

Кадровая инновационная стратегия полагаем должна ориентироваться, в первую очередь, на:

- повышении требований и качестве отбора и расстановки сотрудников (для обеспечения стабильности производственного коллектива, привлечении узкоспециализированных профессионалов);

- отладке процедуры оценки эффективности деятельности работников и регулярном ее проведении;

- построении многофакторных систем оплаты труда (например, учитывающих влияние таких факторов, как: степень влияния работников на бизнес-процессы предприятия, уровень развития их компетенций, результативность, уровень оплаты на рынке труда);

- закрепление работников и стабилизацию персонала (в том числе за счет предоставления сотрудником социальных гарантий и льгот);

- внедрение системы оценка потенциала и планирование внутреннего перемещения работников; а соответственно и их переобучение;

- обучение и развитие работников;

- поддержание системы внутренних коммуникаций и работа по сплочению коллектива.

Таким образом, полагаем приоритетными направлениями управления персоналом в Казахстане будут: изменение системы управления с учетом политики инновационного менеджмента, подготовка новой программы обучения сотрудников, формирование комплексной системы развития персонала,

мотивирование сотрудников с личностных, на коллективные цели, ориентация персонала на достижение задач компании.

Список литературы:

1. Н.А. Назарбаев «Концепция развития инновационной политики РК, Астана, Акорда, 23 ноября 2015 г № 414-V ЗРК
2. Е. И. Пластинина статья «Инновационный менеджмент в кадровой работе предприятия» Вятская государственная сельскохозяйственная академия, г. Киров РФ
3. Лымарева О.А., Горенко А.А. Инновационный подход в кадровом менеджменте // Экономика и менеджмент инновационных технологий. 2013. № 10 [Электронный ресурс]. URL: <https://ekonomika.snauka.ru/2013/10/3132> (дата обращения: 13.04.2021).
4. Инновационный менеджмент : учеб. пособие. — СПб. : Изд-во - СПбГУЭФ, 2009. — 84 с.

УДК 65.011

БИЗНЕС-МЕНЕДЖМЕНТ В РАЗВИТИИ ИННОВАЦИЙ

Ускеленова Асель Талаповна

Доктор экономических наук АО «Алматинский технологический университет»,
г. Алматы, Республика Казахстан.
E-mail: assol_74_leo@mail.ru

Цыренов А.Р.

Кандидат экономических наук, доцент ФГБОУ ВО «Восточно-Сибирский
государственный университет технологий и управления»
г. Улан-Удэ, Российская Федерация, Республика Бурятия

Аннотация: Цель исследования – определить особенности организации бизнес-менеджмента в условиях инновационной среды предприятия. В статье рассматриваются вопросы подготовки конкурентоспособных инновационных менеджеров. Основное внимание уделяется выявлению общих и специфических элементов в системе взаимодействия государственных органов с бизнесом. Научная новизна заключается в изучении инновационно-технологической среды, включающей внешнюю и внутреннюю инновационную среду, базирующуюся на партнерских взаимоотношениях государства, науки и бизнеса. В результате определено, что выработка инновационного бизнеса и повышение экономических показателей регионов и страны в целом обеспечивается использованием продуктивного менеджмента.

Ключевые слова: Инновационный менеджер, государственные органы, бизнес-структуры, государственно-частное партнерство