

4) Наличие стандарта сравнения, позволяющего четко интерпретировать полученные значения.

5) Построение оценки интегрального показателя с учетом иерархической структуры инновационного потенциала.

Уровни инновационной чувствительности производственного потенциала предприятия приведены в таблице.

Таблица 1

Уровни инновационной чувствительности производственного потенциала предприятия

<b>Инновационный класс развития инновационного потенциала промышленного предприятия</b>	<b>Интервал инновационного коэффициента развития инновационного потенциала</b>	<b>Оценка эффективности инновационного развития инновационного потенциала</b>	<b>Характеристики инновационной чувствительности инновационного потенциала</b>
А	0,80 - 1	низкий	низкая чувствительность
В	0,60 - 0,79	средний	чувствительный
С	0,40 - 0,59	высшее	очень чувствительный
Д	0,20 - 0,39	низкий	низкая чувствительность
Е	0 - 0,19	ноль	нечувствительный

Примечание – Составлено автором на основе источника [2]

В результате анализа существующих методов оценки инновационного потенциала мы пришли к выводу, что при оценке инновационного потенциала необходимо учитывать инновационные возможности и существующий уровень инновационной деятельности. Таким образом, учет современного уровня инновационного потенциала предприятия должен стать одним из фундаментальных факторов построения стратегии инновационного развития.

#### Литература

1 Гамидуллаева Л.А., Досжан Р.Д. Устойчивые инновации: систематический обзор литературы // Модели, системы, сети в экономике, технике, природе и обществе. №3(35), 2020, С. 30-42

2 Егембердиева С.М. Инновационный потенциал промышленных предприятий Казахстана: монография / С.М. Егембердиева, Р.А. Байжолова, П.Т. Садыкова. - Алматы: Эверо, 2018. – 264с.

Амангелді Ж.А., 2 курс (Қарағанды Бөкетов университеті)

Ғылыми жетекші – э.ғ.м., аға оқытушы Муканова А.С.

#### ҚАЗАҚСТАНДА МҮМКІНДІГІ ШЕКТЕУЛІ АДАМДАРДЫ ЖҰМЫСПЕН ҚАМТУ МӘСЕЛЕЛЕРІ

Бүгінгі таңда мүмкіндігі шектеулі адамдарды жұмыспен қамту мәселесі өзекті болып отыр. Біріншіден, бұл мүмкіндігі шектеулі адамдарды жұмысқа орналастырудағы заң талаптары болса, екінші жағынан жұмыс берушілердің оларды жұмысқа алуға құлықсыздығынан. Бұл мақалада мүмкіндігі шектеулі адамдарды жұмыспен қамтудың негізгі проблемалары және Қазақстан Республикасында мүмкіндігі шектеулі адамдарды жұмысқа қабылдаудан бас тартудың жиі кездесетін себептері қарастырылған.

Мүмкіндігі шектеулі адамдардың өмір сүру сапасын жақсарту – «Қазақстан жолы – 2050: бір мақсат, бір мүдде, бір болашақ» атты жолдауда айтылған негізгі міндеттердің бірі [1].

Қазақстанда, сондай-ақ көптеген басқа елдерде мүмкіндігі шектеулі адамдардың қаржылық және экономикалық тәуелсіздігін қамтамасыз ету мәселелері ең өзекті және тиімді шешімдерді қажет ететін мәселелердің бірі болды.

Қазақстан Республикасында мүгедектерді жұмысқа орналастыруға жәрдемдесудің негізгі тетіктері:

1. Әлеуметтік жұмыс орындарына жолдама, жұмыс берушіде арнайы жұмысшылар болған жағдайда орындар.

2. Мүгедектердің қоғамдық бірлестіктері құратын ұйымдарды қолдау тауарлар немесе қызмет көрсетушілер.

Еңбек кодексіне енгізілген жаңа түзетулерге сәйкес, қазір Қазақстандағы әрбір кәсіпорын мүгедектерге арналған орындардың болуы және оларды жұмысқа қабылдау. Кәсіпкердің заң бойынша бас тартуы жоқ құқықтар, бұл біздің елде толығымен және жақын жерде. Ресми деректерге сүйенсек, Қазақстанда мүмкіндігі шектеулі жандардың төрттен бір бөлігі дерлік олар жұмыс істейді, бірақ олардың біліктілігіне сәйкес жұмыс таба алмайды.

Еуропа елдерінде мүмкіндігі шектеулі адамдардың өмірі қазақстандықтардан әлдеқайда өзгеше. Мәселен, Германиядағы мүмкіндігі шектеулі адамға жұмыс табу қиын емес барлық жерде компьютерлендіру мүгедектердің абсолютті көпшілігін бос орынмен қамтамасыз етуге мүмкіндік береді. Бұдан басқа, еңбек заңнамасында төленетін мүгедектік жәрдемақысының мөлшеріне қарай жалақыны түзету туралы тармақтар бар. Айта кету керек, мүгедектер үшін жұмыс орындарын квоталау тәжірибесі, біздің елімізде де Еуропада кең таралды. Мысалы, Франция мен Венгрияда 20-дан астам кеніші бар ұйымдар, Австрия мен Польшада 25 қызметкері бар ұйымдар квота заңдарына бағынады. Испанияда бұл сан 50 адамға жетеді. Квота үшін Германияда мүгедектігі бар адамдардың 5% - во құрайды, Франция-6%. Еуропада квоталарды пайдаланбағаны үшін ұйымдар арнайы жарналар төлеуі керек қаражаты бөлінетін нысаналы қорлар мүгедектер үшін жұмыс орындарын құру. Сондай-ақ, мүгедектердің еңбегін пайдаланатын кәсіпорындарға мемлекеттік субсидиялар қолданылады.

Қазақстанда мүгедектігі бар адамдарға мемлекеттік қолдаудың көптеген қажетті шаралары қабылданды, бірақ олар әлі де жеткіліксіз. Мүгедектерді оңалту жүйесінде инклюзивті емес, оқшаулау тәсілдері әлі де басым. Олар мүгедектердің әлеуметтенуіне және олардың еңбек нарығындағы бәсекеге қабілеттілігін арттыруға ықпал етпейді. Сондықтан ҰЕҰ-ны, оның ішінде арнаулы әлеуметтік қызметтер жүйесі арқылы белсенді түрде қосу қажет деп санаймын. Сондай-ақ инклюзивті білім беруге жеке инвестицияларды ынталандырудың тиімді тетіктерін құру қажеттілігі бар. Қоғамда мүгедектігі бар адамдарға ресми идеология деңгейінде де, жеке бастамалар деңгейінде де оң көзқарас қалыптастыру мәселелері маңызды болып табылады [2].

Мүгедектігі бар адамдардың бәсекеге қабілеттілігін арттыру мақсатында Кәсіптік бағалауға және кәсіптік бағдарлауға міндетті тестілеуден өтуді қоса отырып, Бағдарлама шеңберінде кәсіптік оқыту және кәсіптік даярлау көзделеді:

1. Мүгедектігі бар адамдардың еңбек нарығындағы бәсекеге қабілеттілігін оқыту мен қайта оқытудың жеке тәсілін әзірлеу арқылы арттыру.

2. Жұмысқа орналастыру кезінде мүгедектігі бар адамдарды сүйемелдеу институттарын енгізе отырып, жұмысқа орналастыруды сапалы қолдау.

3. Мүгедектігі бар адамдарды жұмысқа орналастыру мақсатында жұмыс берушілерді ынталандырудың қосымша және балама шараларын енгізу.

Мүгедектігі бар адамдарды жұмыспен қамтуға қол жеткізудің нысаналы индикаторлары:

—еңбекке жарамды жастың жалпы санынан мүгедектігі бар жұмыс істейтін адамдар санын ұлғайту;

—мүгедектер атқаратын мемлекеттік мекемелердегі (ұлттық және жергілікті заң шығарушы органдар, Мемлекеттік қызмет және сот органдары) лауазымдардың пайызын арттыру;

—мүгедек оқушыларды оқыту үшін соңғы 12 айда жұмыстан қол үзбей оқудан өткен жұмыс істейтін мұғалімдер санын арттыруға қол жеткізу.

"Халықты жұмыспен қамту туралы" Қазақстан Республикасының Заңында лайықты жұмыс іздеу және жұмысқа орналасуға жәрдемдесу, оның ішінде жұмыспен қамтуға жәрдемдесудің белсенді шаралары; әлеуметтік кәсіптік бағдарлау жөніндегі қызметтер көзделген [3].

Осылайша, Қазақстанда мүмкіндігі шектеулі жандардың лайықты өмір сүруінің көрнекі үлгісі бар, тек екі маңызды тармақ - заңнамалық деңгейдегі өзгерістер және Елеулі қаржыландыру қажет.

#### Әдебиеттер

1. «Қазақстан жолы – 2050: бір мақсат, бір мүдде, бір болашақ» <https://adilet.zan.kz/kaz/>
2. [www.gov.stat.kz](http://www.gov.stat.kz)
3. Семикова Н. В. Мүгедектерді жұмысқа орналастыру мәселесі / Экономика және инновациялық менеджмент технологиялар. 2021. № 1.

Әдіхан А.Б., Ким В.С., 4 курс (Қарағанды Бөкетов университеті)  
Ғылыми жетікші – э.ғ.м., аға оқытушы Тусупбаева Б.С.

### КӨШБАСШЫЛЫҚ ТЕОРИЯЛАРЫ ЖӘНЕ ОЛАРДЫҢ МЕМЛЕКЕТТІК БАСҚАРУДЫ ЗЕРТТЕУДЕГІ МАҢЫЗЫ

Көшбасшылық дегеніміз - жеке адамдар мен адамдар тобына оларды мақсатқа жету үшін жұмыс істеуге ынталандыру қабілеті. Көптеген құралдар бар екендігі атап өтілді, олардың көмегімен сіз басқаларға әсер ете аласыз және адамдарды өзіңіз басқара аласыз. Жауапсыз маңызды сұрақ қалды: көшбасшы болып табылатын менеджер өз-өзін қалай ұстауы керек? Адамдардың күш-жігерін ұйымның мақсаттарына жетуге бағыттау үшін қандай әсер ету құралдары мен мінез-құлық стильдері тиімді екенін көрсетті? Бұл күрделі сұрақтар және оларға жауаптар су бетінде қалқып тұрған жоқ. Көшбасшылық теориясы көшбасшылықтың қандай сипаттамалары ең тиімді екенін және неге екенін анықтауға және болжауға тырысады. Бүгінгі таңда көшбасшылық мәселелері бойынша он мыңнан астам түрлі зерттеулер жүргізілгені мәлім. Екі айнымалыны немесе екі өлшемді (мінез-құлық динамикасы және ситуациялық деңгейін) қолдана отырып, көшбасшылықтың негізгі топтарын ажыратуға болады.

Көшбасшылық құбылысын зерттеудің негізгі тәсілдерін қарастырып, сұраққа жауап іздеміз: көшбасшылық туа біткен қасиет пе немесе оны үйренуге бола ма?

Көшбасшылықты зерттеуде мінез-құлық ғалымдары үш негізгі тәсілді қолданды - "тұлғалық қасиеттер теориясы", "мінез-құлық тәсілі" және "ситуациялық тәсіл" [8]. 1920 жылдардан бастап жеке қасиеттер теориясының ізбасарлары адамның қандай сипаттамалары көшбасшылықты қамтамасыз ететінін анықтауға тырысты. Бұл ойды дамыта отырып, зерттеушілер егер бұл "ерекше" қасиеттерді анықтауға болатын болса, адамдар көшбасшыны "тәрбиелеуді" үйрене алады деп сенді.

Жеке қасиеттер теориясы аясында трансформациялық және харизматикалық көшбасшылық тұжырымдамалары жасалды. Трансформациялық көшбасшылық-бұл ұйым мүшелерінің көзқарастары мен түсініктерінде елеулі өзгерістерге қол жеткізу және ұйымның мақсаттары мен стратегиясында елеулі өзгерістерге бейімділікті қалыптастыру процесі.

Бернардо Басс пікірінше, трансформациялық көшбасшылық - көшбасшының бағыныштыларға әсер етуін қамтиды, бірақ бұл әсердің ықпалы бағыныштылардың өкілеттіктерін кеңейту болып табылады, олар да ұйымды қайта құру процесінде көшбасшы болады [1].

Харизматикалық көшбасшылықта жеке көшбасшы басты назарда болады. Харизматикалық көшбасшыларға кімді жатқызуға болады? Бұл Александр Македонский,