

Kazakhstani management in general has positive qualities and is based on the education and creativity of our entrepreneurs, their resistance to stress and patriotism. At the same time, negative manifestations of management include weak staff interest in the final results, relatively low wages and delays, violation of labor legislation, and an imperfect personnel management system. Consumers and employees are in a deliberately disadvantageous position in relation to the entrepreneur (manager). As Robert Tannenbaum said, "Managers who have been in their job for thirty years do not necessarily have thirty years of experience. Rather, it is a one-year experience repeated thirty times." Having experience, managers must develop, incorporate new ideas, and reach new heights. Having read the publications of businessmen and experts in the field of management, we can say that management as such exists in Kazakhstan - it is unique, educated, creative, stress-resistant, operating in a rapidly changing environment. Of course, there are also plenty of disadvantages. The key thing in business is personnel, and in this regard, Kazakh management lacks effective human resource management.

In order for management in our country to become the most effective, it is necessary to use Kazakhstani realities and experience in business education, develop domestic cases, promote professional management, and train specialists at the highest level. Particular importance in the training of managers is given to the introduction of innovative teaching methods - business games, trainings, etc.

Thus, a specific feature of Kazakhstani management should be reliance on the hard work of the employee, a focus on diligence and punctuality. These inherent qualities in the people must be encouraged in every possible way. By cultivating these qualities, in the process of establishing a national management system, we can make a gradual transition from rigid management decisions to flexible ones. Today, toughness is a necessary but forced measure. The strategic perspective of our management is a movement towards management that is softer in form, but also more effective in content.

Literature

1. A. B. Bakhur. Features of national management // Management in Russia and abroad. – 2005.- No. 5.
2. Alibekova K.Zh. Current problems of modern management in Kazakhstan // Electronic resource. 2013.
3. <http://old.group-global.org> MANAGEMENT IN KAZAKHSTAN: CURRENT STATE AND DEVELOPMENT PROSPECTS
4. Kazakhstani management: in search of efficiency // Electronic resource. 2013. www.articles.gazeta.kz

Абдраимова И.Е., магистрантка 2 курса (Карагандинский университет Казпотребсоюза)
Научный руководитель – PhD, профессор кафедры менеджмента и инноваций,
Б.К.Джазыкбаева

МОДЕЛЬ СИСТЕМНОГО УПРАВЛЕНИЯ ИННОВАЦИОННЫМ РАЗВИТИЕМ ПРЕДПРИЯТИЯ

На сегодняшний день важным направлением развития экономики Казахстана является активизация инновационной деятельности регионов, объемов производства, прежде всего наукоемкой продукции, насыщение рынка современными конкурентоспособными товарами, повышение научно-технического потенциала, создание экспортоориентированных и импортозамещающих производств, укрепление материально-технической базы всех отраслей хозяйственного комплекса.

В этой связи актуальной является разработка механизмов эффективного управления инновационным потенциалом предприятия. Устойчивое развитие таких сложных открытых социально-экономических систем, как регион, в современных условиях невозможно без

широкого системного использования результатов научно-технической деятельности, без опоры на инновации. Для применения этих результатов необходима адекватная организация инноваций. Это требует создания соответствующего механизма управления, способного принимать выполнение заданных функций.

Предложенная модель управления инновационной деятельностью и инновационным потенциалом промышленного предприятия, основанная на следующих функциях: стимулирование активизации инновационной деятельности, формирование и определение стратегий инновационного развития, развитие инновационного менеджмента в промышленном комплексе, требующее создания эффективной системы управления, организации управленческих решений и корпоративной культуры. Определенное сочетание рациональности и нерациональности в управлении может стать «движущей силой» инновационного развития и развития предприятий. Поэтому можно говорить о новом уровне рациональности в управлении и его методах [1].

Критерий рациональности управления инновационным развитием предприятия можно считать объективным, так как наличие целей развития позволяет создать основу для сравнения конкурентоспособности, учитывать стоимость проектов и действующих контрактов, а также учитывать мотивацию и заинтересованность работников предприятия в создании правильного климата.

Описание особенностей предлагаемой модели.

Цель построения модели-интеграция всех функций менеджмента, связанных с управлением инновационной деятельностью промышленного предприятия, в единый целостный комплекс, способный значительно повысить уровень инновационной активности предприятий за счет максимального использования инновационного потенциала и его постоянного развития.

Типовые цели:

- 1) Единая интеграция всех управленческих процессов в области инноваций;
- 2) Содействие решению всех вопросов управления инновационной деятельностью путем развития и использования инновационного потенциала предприятия;
- 3) Формирование интегрированной корпоративной системы управления инновационной деятельностью (включая образование, инновационный потенциал, инновационную деятельность) с учетом внешних и внутренних факторов, угроз и возможностей.

Модель имеет два интегрированных блока: внешнюю среду и внутреннюю среду, анализ которых одинаково важен при планировании стратегии инновационной деятельности.

Модель служит эффективным инструментом, характеризующим желаемое состояние бизнеса с последующим потенциалом инновационного развития, учитывает эволюцию организационной стратегии, отражающей необходимость дальнейших изменений. Инновационная динамика изменения требует заранее определенного набора инструментов, которые могут быть многомерными. При таком подходе менеджеры должны знать основы методологии стратегического мышления и формирования соответствующих ценностей и установок.

Предлагаемая модель основана на внедрении корпоративной системы управления инновационным и инновационным потенциалом в управление предприятием. Разработанная и предложенная модель динамична, так как учитывает факторы внутренней и внешней среды предприятия, а также охватывает весь процесс управления инновационной деятельностью, начиная от принятия стратегии и заканчивая выводом готового результата инновации.

Оценка инновационного потенциала должна основываться на следующих постулатах:

- 1) Комплексность, организационно-правовые формы и размеры методики для предприятий различных отраслей.
- 2) Достоверность и объективность используемых сведений, т.е. использование только необъективной информации, предполагающей представление показателей независимо от субъекта оценки.
- 3) Наличие прямых количественных оценок по всем изученным показателям.

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

Инновационный класс развития инновационного потенциала промышленного предприятия	Интервал инновационного коэффициента развития инновационного потенциала	Оценка эффективности инновационного развития инновационного потенциала	Характеристики инновационной чувствительности инновационного потенциала
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].