

**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

СТЕЙКХОЛДЕРСКИЙ ПОДХОД КАК СПОСОБ ПОВЫШЕНИЯ ЭФФЕКТИВНОСТИ УПРАВЛЕНИЯ БИЗНЕСОМ

Тажибаева Жумагуль Орашовна

Старший преподаватель кафедры «Менеджмент» Евразийского национального
университета имени Л.Н. Гумилева, магистр экономических наук

г. Нур-Султан, Республика Казахстан

E-mail: tajibaevatjo@mail.ru

Аннотация: В статье дана характеристика стейкхолдерам, проведен анализ концепции общих ценностей организаций, рассмотрен стейкхолдерский подход повышения эффективности управления бизнесом.

Ключевые слова: концепция, ценности, стейкхолдер - организации, управление

На сегодняшний день одной из возможных лучших практик, которая обеспечит существенный рост социальной эффективности современного отечественного бизнеса и повысит общественное уважение к нему является реализация концепции общих ценностей.

В условиях динамично развивающегося мирового сообщества отечественному бизнесу необходимо повышать свою успешность, укреплять свою репутацию внутри страны, увеличивать число талантливых организаторов, инноваторов, патриотов, благодаря которым, можно повысить общественное уважение к отечественной предпринимательской деятельности, увеличить спрос на отечественную продукцию.

В этой связи, каждый стейкхолдер предъявляет свои требования к предпринимательству. Для стейкхолдера важен переход бизнеса в то состояние, которое позволит ему получить максимальную прибыль, поэтому бизнес напрямую воздействует на деятельность стейкхолдер – организации, а также возможно и обратное воздействие стейкхолдера на деятельность бизнеса. Однако, зачастую, предъявляемые требования заинтересованными сторонами бывают противоречивыми, к примеру, наемный работник желает получать максимальную заработную плату, а это желание противоречит желанию работодателя, который заинтересован в получении максимальной прибыли от бизнеса.

По мнению ученого Фриман Э. «Ключевой идеей капитализма является создание предпринимателем или менеджером стоимости, принимая во внимание общность интересов стейкхолдеров». Следует отметить, что время от времени их интересы находятся в конфликте друг с другом, но в долгосрочном периоде они должны быть обращены в одном направлении» [1].

Общие ценности связывают успех каждой компании с успешным функционированием и развитием соответствующего социума, причём так, как

это обычно уже не осознаётся в наш век «узких управленческих подходов», «краткосрочного мышления» и углубляющихся противоречий между общественными институтами.

Общие ценности ориентируют компании на получение соответствующих «правильных доходов» - доходов, которые не лишают общество реальных благ, а наращивают их.

Следует отметить, что управленческие решения, принимаемые компаниями в соответствии с концепцией общих ценностей, не могут устранить все существующие социальные проблемы. Однако эта концепция даёт компаниям возможность (на основе своих профессиональных навыков и умений) стать лидерами социального прогресса.

В соответствующих областях сделать это так, как это не могут сделать ни лучшие государственные структуры, ни лучшие некоммерческие организации. В результате реализации прогрессивного процесса бизнесбудет снова обретать уважение общества.

Как отмечает М. Портер, бизнес-деятельность предприятий в соответствии с концепцией общих ценностей принципиальным образом отличается от деятельности компаний, которые практикуют реализацию корпоративной социальной ответственности. Основные такие отличия отражены в таблице 1.

Таблица 1 - Отличие общих ценностей от корпоративной социальной ответственности

№ п/п	Корпоративная социальная ответственность (КСО)	Создание общих ценностей
1	2	3
1	Ценность: делать добро	Ценность: социальная польза и экономическая выгода от произведённых затрат
2	Гражданская позиция, благотворительность, устойчивое развитие	Единство компании и социума в создании ценности/стоимости
3	По собственной воле или под внешним давлением	Неотъемлемая составляющая конкурентной деятельности компании
4	КСО отделена от максимизации прибыли (особые дополнительные «социальные затраты»)	Неотъемлемая составляющая максимизации прибыли
5	Направления детерминируются целями пиара или личными предпочтениями	Направления детерминируются спецификой бизнеса компании и выбираются самой компанией
6	Воздействие ограничивается зоной корпоративного влияния и размером КСО-бюджета	Обеспечивается всем адекватно изменённому бюджетом компании
Составлена автором на основе данных [1]		

По мнению основоположников концепции общих ценностей, её реализация означает новый этап в эволюции капитализма.

Портер и Креймеротмечают, что общие ценности «держат особый ключ, открывающий дверь для следующей волны адекватных инноваций и соответствующего роста» [2].

Общую характеристику стейкхолдеров можно разделить на следующие уровни.

I уровень. Формирование состава стейкхолдеров. В состав стейкхолдеров входят владельцы и потребители, однако, сегодня, в него могут входить и другие участники, таким образом круг заинтересованных лиц может расширяться. Вместе с тем, выделение приоритетных групп стейкхолдеров позволит повысить качество и укрепить взаимоотношения между заинтересованными лицами и компанией.

II уровень. Выявление главных признаков стейкхолдеров. К главным критериям стейкхолдеров относятся функциональные обязанности в компании, наличие ресурсов компании, форма общения с другими заинтересованными участниками, уровень влияния и степень заинтересованности деятельностью предприятия.

III уровень. Определение уровня развития организации и значимости, главных стейкхолдер - организации.

Уровни развития стейкхолдер – организации взаимосвязаны с жизненным циклом развития предприятия, в него входят: вход в рынок, фазы зрелости, кризиса, рост.

Состав значимых и главных стейкхолдеров может меняться в зависимости от уровня развития и перехода от одной стадии на другую. В результате, основным признаком устойчивого развития бизнеса является комплексный анализ всех признаков стейкхолдер – организации. Если состояние бизнеса считается стабильным для стейкхолдера, то он не создает риск относительно дальнейшей стабилизации и устойчивости бизнеса, а также его развития [3].

Воздействию стейкхолдера на бизнес и анализ его уровня реакции можно определить с помощью определенного инструмента, которому относится стейкхолдерская ценность (стоимость).

Стейкхолдерский подход характеризуется формированием максимальной стоимости для стейкхолдер - организации. В стратегии эффективного развития и управления бизнесом необходимо учитывать требования стейкхолдеров.

В этой связи, необходимо создать специальную программу взаимоотношений со стейкхолдерами, которая будет являться одним из важных шагов реализации заданной стратегии. В данной программе должны быть отражены этапы анализа стейкхолдеров, их идентификация, рекомендаций по порядку дальнейшего взаимодействия.

Список литературы:

1. Freeman R. E., Harrison J. S., Wicks A. C. *Managing for stakeholders: Survival, reputation & success*. New Haven: Yale University Press, 2007.
2. Залогова А., Журавлева Е. Анализ интересов стейкхолдеров предприятия // *Экономика и статистика*. № 3. С. 27-32
3. Попов С.А., Фомина Л.Л. От теории стейкхолдеров – к реализации концепции общих ценностей // *Транзитная экономика* № 2 (224) за 2015, С. 60-65.