

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

«GYLYM JÁNE BILIM – 2024» студенттер мен жас ғалымдардың XIX Халықаралық ғылыми конференциясы = XIX Международная научная конференция студентов и молодых ученых «GYLYM JÁNE BILIM – 2024» = The XIX International Scientific Conference for students and young scholars «GYLYM 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**

инновационная деятельность страны не так сильно развита. Инновационная деятельность так же как и политическая, социальная и экономическая деятельность должна регулироваться с участием гражданского общества и основываться на нуждах и потребностях общества, а не государства.

Список использованных источников

1. Saurugger, Sabine. «Democratic Misfit? Conceptions of Civil Society Participation in France and the European Union». Political Studies Association. Volume 55, Issue 2, 2007. – 393 стр.
2. Wampler, Brian. Participatory budgeting in Brazil: Contestation, Cooperation and Accountability. 2007. – 28-31 стр.
3. Van Houten, Douwe and Bellemakers, Conny. «Equal Citizenship for All. Disability Policies in the Netherlands: Empowerment of marginals». Disability & Society. Volume 17, 2002 – Issue 2. <http://dx.doi.org/10.1080/09687590120122323> - 177 стр.
4. Citizens Jury Handbook. The Jefferson Center. 2004. – Б. 24. См. также Steffek, Jens and Nanz, Patrizia. «Emergent Patterns of Civil Society Participation in Global and European Governance». In: Steffek J., Kissling C., Nanz P. (eds) Civil Society Participation in European and Global Governance. Transformations of the State. Palgrave Macmillan, London. 2008. – 53 стр.

УДК 331.1

РЕВОЛЮЦИОНИЗИРУЯ HR: ВНЕДРЕНИЕ ИННОВАЦИЙ ДЛЯ ОПТИМАЛЬНОГО ОРГАНИЗАЦИОННОГО УСПЕХА

Энназарова Элнура Эмиловна

ennazarovaelnura@gmail.com

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

Научный руководитель – к.э.н. доцент Турмаханбетова Ш.Ш.

В современном бизнес-мире с его быстрыми темпами развития и изменениями, ключевым фактором для достижения успеха организации являются ее сотрудники. Именно поэтому управление человеческими ресурсами (HR) становится все более важным и ответственным направлением. Однако, чтобы быть эффективным в современном мире, HR должны постоянно развиваться и инновационно мыслить. В данной статье мы рассмотрим несколько ключевых областей, в которых воплощение инноваций может привести к оптимальному организационному успеху.

В первую очередь, необходимо понимать, почему инновации являются неотъемлемой частью эффективного управления HR. Современный бизнес требует от организаций быть гибкими и приспособляемыми к изменениям внешней среды. Внедрение инноваций в HR позволяет сделать управление более эффективным и адаптивным. Технологии автоматизации процессов HR, такие как системы управления персоналом и автоматическое составление отчетов, позволяют сэкономить время и ресурсы, а также минимизировать ошибки. Более того, инновации в HR могут способствовать улучшению коммуникации между сотрудниками и управленческими кадрами, что влияет на общую эффективность организации.

Преимущества внедрения инноваций в HR

Внедрение инноваций в HR может принести организации множество преимуществ. Во-первых, автоматизация процессов HR позволяет освободить время сотрудников для выполнения более важных задач, таких как развитие персонала и стратегическое планирование. Кроме того, автоматизация позволяет снизить вероятность ошибок и повысить точность данных, что в свою очередь способствует принятию более обоснованных решений. Введение гибких методов работы позволяет удовлетворить потребности сотрудников и повысить их удовлетворенность работой. Гибкий график работы, удаленная работа и возможность самостоятельного планирования рабочего времени – все это приводит к повышению продуктивности и уровня мотивации сотрудников.

Пример таблицы, демонстрирующей различные аспекты автоматизации процессов управления человеческими ресурсами (HR) и их влияние на повышение эффективности:

Таблица 1. Автоматизация процессов HR для улучшения эффективности

Аспект автоматизации HR	Примеры автоматизированных процессов	Потенциальные выгоды
Рекрутмент и отбор персонала	- Использование онлайн-платформ для размещения вакансий - Автоматизированные системы отбора резюме - Автоматизация процесса собеседований с помощью видео-интервью	- Сокращение времени на заполнение вакансий - Улучшение качества подбора кандидатов. - Более эффективная оценка кандидатов с помощью аналитики данных
Обучение и развитие	- Электронные платформы для обучения и развития сотрудников - Автоматизированные системы управления обучением - Использование онлайн-курсов и вебинаров	- Увеличение доступности обучения для сотрудников - Улучшение отслеживания и оценки результатов обучения - Снижение затрат на проведение обучения
Административные процессы	- Электронные системы учета рабочего времени - Автоматизированные системы для подачи заявок на отпуск и увольнение - Цифровые системы управления документацией HR	- Уменьшение ручной работы и снижение вероятности ошибок - Увеличение прозрачности и доступности информации для сотрудников и менеджеров - Сокращение времени на выполнение административных задач
Оценка и управление производительностью	- Использование систем электронной оценки производительности - Автоматизированные системы обратной связи и разработки целей - Аналитика данных для оценки производительности	- Более объективная и систематическая оценка производительности - Улучшение процесса управления производительностью и развития сотрудников - Более точное прогнозирование потребностей в развитии кадров

Развитие будущих навыков в HR. Современный бизнес требует от HR-специалистов развития навыков, необходимых для успешного функционирования в будущем. Внедрение инноваций в HR позволяет развивать так называемые "будущие навыки", такие как аналитическое мышление, умение работать с большими данными, креативность и коммуникационные навыки. Развитие этих навыков поможет HR-специалистам быть готовыми к вызовам и возможностям, которые возникнут в будущем. Кроме того, инновации в HR могут помочь в освоении новых технологий, таких как искусственный интеллект и машинное обучение, которые становятся все более важными в современном бизнесе.

В заключение, инновационные методы управления HR, такие как автоматизация процессов, внедрение гибких методов работы, развитие лидерства и менторства, а также использование аналитики данных, позволяют компаниям эффективно управлять своими ресурсами, улучшать производительность и мотивацию сотрудников, а также создавать условия для инноваций и роста. Внедрение инноваций в управлении HR требует не только технических изменений, но и культурных и организационных преобразований. Реализация

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 Элнура 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.