

УСМАНОВА АЛИРА

**УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ НА ПРЕДПРИЯТИИ В УСЛОВИЯХ
ИННОВАЦИЙ В СТРОИТЕЛЬНОЙ ОТРАСЛИ
(на примере строительной компании «Барс»)**

Автореферат
магистерской работы на соискание
академической степени: Магистр экономики и бизнеса по специальности
6N0507 «Менеджмент»

г. Усть-Каменогорск,
2011 г.

УДК 331.108.26

Работа выполнена на кафедре «Инновационный менеджмент» факультета «Экономика и менеджмент» Восточно-Казахстанского государственного технического университета им. Д. Серикбаева»

Научный руководитель – кандидат психологических наук, доцент ВКГТУ
Грызунова Галина Васильевна

Оппонент – доктор экономических наук, профессор кафедры «Экономическая теория» ВКГУ им. С.Аманжолова Кайгородцев А.А,

Защита состоится «___» июня 2011 в _____ часов на заседании ГАК по защите магистерских работ на соискание ученой степени магистра экономики и бизнеса по специальности 6N0507 «Менеджмент» при Восточно-Казахстанском государственном техническом университете им. Д. Серикбаева по адресу: 070010, г. Усть-Каменогорск, ул. Серикбаева, 19.

Автореферат разослан «_____» мая 2011 года.

Секретарь ГАК

Колос Е.А.

1 ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА РАБОТЫ

Актуальность темы магистерской работы. Существующие подходы к управлению персоналом приобретают новую ориентацию, отражающуюся в моделировании и внедрении процессов эффективного вовлечения персонала в решение инновационных проблем предприятия и разработке критериев оценки эффективности данных процессов.

Актуальность темы магистерской работы заключается в том, в современных условиях с целью обеспечения устойчивого динамичного роста промышленного производства стратегического Казахстана требует дальнейшего совершенствования промышленности на системы основе управления предприятиями предвидения перспектив воздействия факторов внешней и внутренней среды на эффективность экономических механизмов реализации стратегии. В этой связи особую актуальность приобретают вопросы формирования стратегии развития предприятий промышленности, позволяющей обосновать приоритетные направления эффективного функционирования развития, а также управление реализацией стратегии и производственном процессе хозяйствующих субъектов.

Цель данной работы – состоит в исследовании теоретических и методических положений, подходов и методов к управлению персоналом и разработка предложений по совершенствованию управления персоналом строительного предприятия в условиях инновационно-индустриального развития экономики Казахстана.

Для достижения цели поставлены следующие задачи:

- охарактеризовать условия и факторы развития организации в контексте инновационного развития экономики;
- рассмотреть сущность и специфику определения управления персоналом в условиях инновационного развития;
- уточнить особенности стратегии управления персоналом на предприятиях строительной отрасли
- провести анализ производственной деятельности строительной компании «Барс» с позиции инновационного развития
- охарактеризовать содержание и характеристику управления персоналом строительной компании «Барс»;
- оценить эффективность управления персоналом в компании;
- разработать программу совершенствования стратегии управления персоналом в условиях инновационного развития;
- предложить практические рекомендации по внедрению программы совершенствования управления персоналом.

Объектом исследования является система управления строительного предприятия ТОО «Барс» в условиях инновационного развития.

Предметом исследования выступают управленческие отношения, возникающие в процессе формирования, использования и развития системы управления персоналом предприятия.

В данной магистерской работе проводится анализ организационно-экономической деятельности ТОО «Барс».

Степень научной разработанности проблемы (инновации, уп,)

Информационной и эмпирической базой исследования являются законодательные и нормативные акты, материалы научных учреждений, периодической печати, агентств экономической информации. В качестве исходной информации использовались фактические внутренние нормативные документы и аналитические отчеты ТОО «Барс».

Методы исследования

Положения, выносимые на защиту

Научная новизна магистерской работы состоит в исследовании особенностей управления персоналом в условиях инноваций в строительной компании.

Практическая значимость заключается в разработке практических рекомендаций для строительной компании «Барс», с целью совершенствования системы управления персоналом в условиях внедрения инноваций

Объем и структура работы. Магистерская работа состоит из введения, трех глав, заключения, списка использованной литературы, приложений, содержит 30 рисунков и 35 таблиц.

Во введении обосновывается актуальность темы, определены цели и задачи, объект и предмет исследования, раскрывается теоретико-методологическая база, сформулирована научная новизна и практическая значимость

В первой главе рассмотрены теоретические аспекты управления персоналом в условиях инновационно-индустриального развития общества.

Во второй главе анализируется: производственная деятельность строительной компании «Барс» с позиции инновационного развития. Исследовано содержание и характеристика управления персоналом строительной компании в условиях инновационного развития

В третьей главе проводится оценка эффективности управления персоналом в компании. Разработана программа совершенствования стратегии управления персоналом в условиях инновационного развития и предложены практические рекомендации по внедрению программы совершенствования управления персоналом

В заключении диссертации изложены основные выводы и предложения.

2 ОСНОВНОЕ СОДЕРЖАНИЕ

1 Теоретические аспекты управления персоналом в условиях инновационно-индустриального развития общества

1.1 Рассмотрены условия и факторы развития организации в контексте инновационного развития

Для ускорения научно-технической прогресса принципиальное значение приобретает наличие устойчивого инновационного развития как важного составляющего каркаса всей воспроизводственной системы.

Инновации, определяют будущее развитие компании и предполагают подчас довольно значительные изменения в производстве, маркетинге, управлении фирмы. Компании подходят к инновациям в самом широком смысле, используя как новые технологии, так и новые методы работы, осваивая новые методы достижения конкурентоспособности или находя лучшие способы конкурентной борьбы при использовании старых способов.

Осуществление инновационной деятельности как основы эффективного развития предприятия предполагает реализацию четырех этапов, соответствующих различным стадиям развития предприятия (таблица 1).

Таблица 1 - Основные этапы инновационного развития предприятия

Содержание Этапы	Выживание	Стабилизация	Устойчивое развитие	Выход на лидирующие позиции
Новая продукция	Практически не создается	Осваивается	Совершенствуется	Разрабатывается самостоятельно
Новое сырье	Попытки удешевления традиционного сырья	Повышение качества поставок традиционного сырья	Используется частично	Создается в качестве конкурентного преимущества
Новые технологии	Не внедряются	Осваиваются	Внедряются в полном объеме	Разрабатываются, либо совершенствуются
Новые организационные структуры	Направлены на локализацию издержек	Направлены на стабилизацию деятельности	Модернизируются адекватно целям развития	Направлены на достижение лидерства
Новые рынки	Поиск рынков, готовых принять морально устаревшую продукцию	Рассматриваются в качестве потенциальных ориентиров	Осваиваются	Формируются

Структура инновационного процесса представлена на рисунке 1.



Рисунок 1 - Структура инновационного процесса

Конкретизация стратегии инновационного развития страны нашла свое выражение в Стратегия индустриально-инновационного развития Республики Казахстан на 2003-2015 годы. В нем была сформулирована стратегия развития страны до 2015 года, определены «болевые точки» и рубежи 2015 года: повышение производительности труда к 2015 году по сравнению с 2000 годом не менее чем в 3 раза.

Государственная политика развития персонала, осуществляемая на макроэкономических уровнях управления в виде специализированных программ, предполагает поэтапный перевод их финансирования и перенос центра тяжести внедрения на микроуровень. Однако реально это станет возможным только в условиях рыночной востребованности высококвалифицированных кадров на уровне отдельных предприятий и организаций, быстрого возврата инвестиций в обучение персонала, финансирования работодателем социальных гарантий, улучшения производственной среды, заметного роста коммерческой прибыли.

1.2 Рассмотрена сущность и специфика определения управления персоналом в условиях инновационного развития

Ориентация на управление человеческими ресурсами меняет задачи управления, функции и структуру соответствующих служб на предприятии. Так, одной из важнейших функций управления персоналом в связи с возросшей

ролью человеческого фактора в современном производстве становится развитие персонала, а не просто приведение его численного состава в соответствие с наличием рабочих мест.

Задача развития персонала, необходимость оценки целесообразности инвестиций предприятия в собственную рабочую силу требуют, естественно, иного подхода к принятию управленческих решений.

Управление человеческими ресурсами - главная функция любой фирмы и рассматривается как система организации и управления процессами отбора, обучения и оценка кадров, являясь подсистемой в обще корпорационной структуре. Управление человеческими ресурсами само представляет собой сложную систему, которая представлена в приложении 1 [35, с.64] На данной схеме в приложении можно увидеть комплексную систему управления персоналом, состоящую из объектов и процессов. А как схему процессов по управлению персоналом данную систему можно представить следующим образом (рисунок 2).



Рисунок 2 - Схема основных процессов работы с персоналом

1.3 Исследованы особенности стратегии управления персоналом на предприятиях строительной отрасли

Стратегии развития бизнеса в строительной отрасли могут проявляться в следующих областях:

- инновационная стратегия - разработка и внедрение новых технологий строительства и производства инновационных строительных материалов, строительство «умных» домов, возведение административных и общественных зданий по уникальным проектам с применением самых современных технологий и т.д.;

- стратегия качества - элитное городское и коттеджное строительство, производство высококачественных строительных материалов;

- стратегия низких издержек - стандартное панельное и монолитное строительство, современное производство стандартных строительных материалов (цемент, бетон, железобетонные конструкции и т.п.).

Составляющие стратегии управления персоналом в строительной организации приведены в таблице 2.

Таблица 2 - Составляющие стратегии управления персоналом

Составляющие стратегии управления персоналом	Возможные варианты реализации
Привлечение персонала	Внутренний или внешний рынок Активное и пассивное поведение работодателя задействование служб занятости
Сокращение персонала	Критерий рекомендаций для сокращения: Показатели успешности деятельности, социальной защищенности, стажа работы. Выбор вариантов поддержки высвобождающихся работников
Оценка персонала	Определение цели оценки: Экономическая, административная, соответствия должности, выявление потенциала Выбор критериев и методов оценки Обучение лиц, оцениваемых успешность деятельности
Развитие персонала	Определение цели развития персонала Выбор методов развития Формирование целевых групп обучаемого персонала Определение критериев оценки результативности развития персонала
Вознаграждения	Формирование структуры вознаграждений Определение подходов к обоснованию размера оплаты Обеспечение равенства в оплате на внешнем и внутреннем рынках
Организационная структура и проектирование работ	Специализация или широкий профиль Доминируют индивидуальная или групповые формы Единоличные или коллективное принятие решений
Организационная культура: лидерство, конфликты	Продвижение персонала в развитие или решение задач преимущественно посредством директивного поведения лидера Разрешение или недопущение конфликта

2 Анализ производственной деятельности строительной компании «Барс» с позиции инновационного развития

2.1 История создания и развития компании «Барс»

ТОО «Барс» является юридическим лицом в качестве субъекта предпринимательства по законодательству Республики Казахстан.

Основными видами деятельности, осуществляемыми в настоящем, являются:

- координация хозяйственной деятельности входящих в объединение предприятий;
- строительно-монтажные работы;
- закупка и реализация строительных материалов (реализация осуществляется как оптом, так и в розницу).

Органами управления ТОО «Барс» являются общее собрание товарищества. Исполнительным органом является директор, который организует выполнение решений. При назначении участником директора, трудовые отношения регулируются в соответствии с трудовым законодательством на контрактной основе.

2.2 Проведен анализ деятельности компании в условиях инновационного развития

Анализируя показатели движения и технического состояния основных производственных средств предприятия можно заметить, что темп обновления фондов резко отстает от его прироста. Так прирост основных производственных фондов в 2008 году составил 56 процентов, в 2009г. – 58 процентов, в 2010 г. – 54 процента.

Среднесписочная численность работников с каждым годом увеличивается. Расчет динамики численности работников указывает, что по сравнению с 2008 годом в 2009-10 годах количество рабочих и служащих значительно увеличилась.

Большое количество персонала было принято в 2009 году, оно увеличилось на 135 человек (33,2%), в 2010 году число рабочих по сравнению с 2008 стало вполнину больше т.е увеличилось на 221 или 54,3%.

За этот период сформировалось два подразделения – это исследовательский центр и проектные подразделения, уменьшилось количество работников только на пилораме, в лаборатории по контролю качества и на ремонтно-строительном участке.

Изучив динамику показателей движения кадрового состава предприятия можно сделать вывод, что количество принятого персонала в 2009-2010 г.г. значительно увеличилось, так в 2009 году оно увеличилось в 10, а в 2010 в 6 раз, соответственно и среднесписочное количество персонала предприятия увеличилось, в 2009 году на предприятии стало работать на 135, а 2010 на 221 человек больше чем в 2008.

2.3 Рассмотрено содержание и характеристика управления персоналом строительной компании в условиях инновационного развития

Управлением персоналом в компании занимается отдел кадров, на который возложены функции по приему и увольнению работников. Согласно, действующего Трудового кодекса РК, прием и увольнение в данной организации производится по индивидуальному трудовому договору, в котором оговариваются права и обязанности работника и работодателя, а также сроки действия договора.

Основные направления кадровой политики на ТОО «Барс»:

- рационализация структуры штатного расписания;
- обеспечение предприятия высокопрофессиональными кадрами, организация процесса подбора кадров и найма персонала;
- адаптация новых работников;
- организация ведения кадрового учета;
- обучение и развитие персонала;
- оценка деятельности и аттестация персонала;
- обеспечение социального равновесия, выявление причин и поиск путей устранения конфликтов, создание и укрепление благоприятного социально психологического климата в коллективе;
- обеспечение соблюдения норм трудового права в работе с персоналом.

Подбором и расстановкой кадров занимается заместитель по общим вопросам совместно с инспектором по кадрам. Главными критериями при подборе кадров являются, личностные и деловые качества работника, умение формировать и направлять в соответствии с поставленными задачами свои знания. Целенаправленная деятельность руководящего состава ТОО «Барс», а также специалистов подразделения позволяет планировать кадровую работу, организацию труда на предприятии и заботится о социальном развитии коллектива.

Ежегодно на предприятии проводится квалификационная аттестация, целью которой, является выявление индивидуальных профессиональных качеств и по результатам заседания комиссии, присваиваются разряд или квалификация.

Профессиональное обучение кадров в ТОО «Барс» проводится с 2003 года. На предприятии организуется обучения персонала на рабочем месте и вне рабочего места. На протяжении 2008-2010 гг. удельный вес рабочих кадров при подготовке, переподготовке и повышении квалификации увеличивается по отношению к общему количеству работников предприятия, прошедших подготовку, переподготовку и повышение квалификации.

В 2008 году проводилось обучение рабочих без отрыва от производства. В 2009 году количество обучающихся увеличилось на 7 человек, но обучение также проводилось на рабочем месте. В 2009 году переподготовку прошли менеджеры среднего и высшего звена. В 2010 году, в связи с покупкой нового оборудования, возникла необходимость переобучить работников цеха (24 человека).

3 Эффективность стратегии управления персоналом в условиях инновационного развития

3.1 Оценка эффективности управления персоналом в компании

Проведенный анализ методов управления персоналом ТОО «Барс» выявил следующие недостатки:

1) на данном предприятии слабо работают административные методы управления.

2) методы управления на ТОО «Барс» не совершенны, применяются устаревшие формы управления персоналом, но руководство стремится к совершенствованию.

На сегодняшний день, можно применить различные методы оценки работы персонала, где будет видно соответствие работника занимаемой должности.

Таким образом, система управления персоналом ТОО «Барс р» включает следующие компоненты: комплектацию штата путем конкурсного отбора; повышение квалификации специалистов с освоением смежных специальностей и современных технологий; использование сдельно-премиальной оплаты труда с дифференцированными расценками и различными формами поощрения; наличие перспективы профессионального роста; привитие работникам ценностей и норм, принятых в фирме, повышение корпоративной культуры; формирование благоприятного социально- психологического климата в коллективе.

3.2 Программа совершенствования стратегии управления персоналом в условиях инновационного развития

Модернизация управления, соответствующая миссии и стратегии ТОО «Барс», стоящим перед ним конкретным задачам, а также современному уровню развития теории и практики корпоративного менеджмента, должна быть ориентирована на консолидацию потенциала ТОО «Барс», повышение производительности и эффективности труда как в краткосрочном, так и в долгосрочном аспекте. Система управления персоналом в организации находится в состоянии постоянного развития.

Современный подход к организации эффективного функционирования предприятия опирается на понятия стратегии предприятия – совокупности обсужденных и принятых согласно определенной процедуре взаимосогласованных решений относительно важнейших направлений его функционирования, имеющих долгосрочные последствия и труднообратимый характер.

На рисунке 3 показано место кадрового планирования в системе управления персоналом ТОО «Барс». Кадровое планирование должно осуществляться как в интересах организации, так и в интересах ее персонала.

Для организации важно располагать в нужное время, в нужном месте, в нужном количестве и с соответствующей квалификацией таким персоналом,

который необходим для решения производственных задач, достижения ее целей.



Рисунок 3 - Цели и задачи кадрового планирования в организации

Одним из основных средств реализации кадровой политики ТОО «Барс» являются аттестационные процессы на предприятии. Существующая в настоящее время система аттестации кадров не отвечает возросшим требованиям и должна быть существенно модернизирована.

Разработана система аттестационных процессов на ТОО «Барс».

На «Барс» создается гибкая система управления персоналом, ориентированная на работу предприятия в рыночных условиях.

Предлагается продолжить работу по структурной перестройке управления хозяйственной деятельностью ТОО «Барс». Нужны новые подходы и к совершенствованию системы оплаты труда. Система оплаты труда на ТОО «Барс» должна предусматривать меры стимулирующего характера. Система стимулирования труда должна быть гибкой, давать непосредственный эффект и возможность сразу же поощрять каждый положительный результат работы специалиста. Предлагается введение новой системы стимулирования труда на предприятии.

3.3 Практические рекомендации по внедрению программы совершенствования управления персоналом

Стратегия развития управления персоналом ТОО «Барс» должна проходить два этапа в своем развитии (разработку и внедрение) которые схематично представлены на рисунке 4.

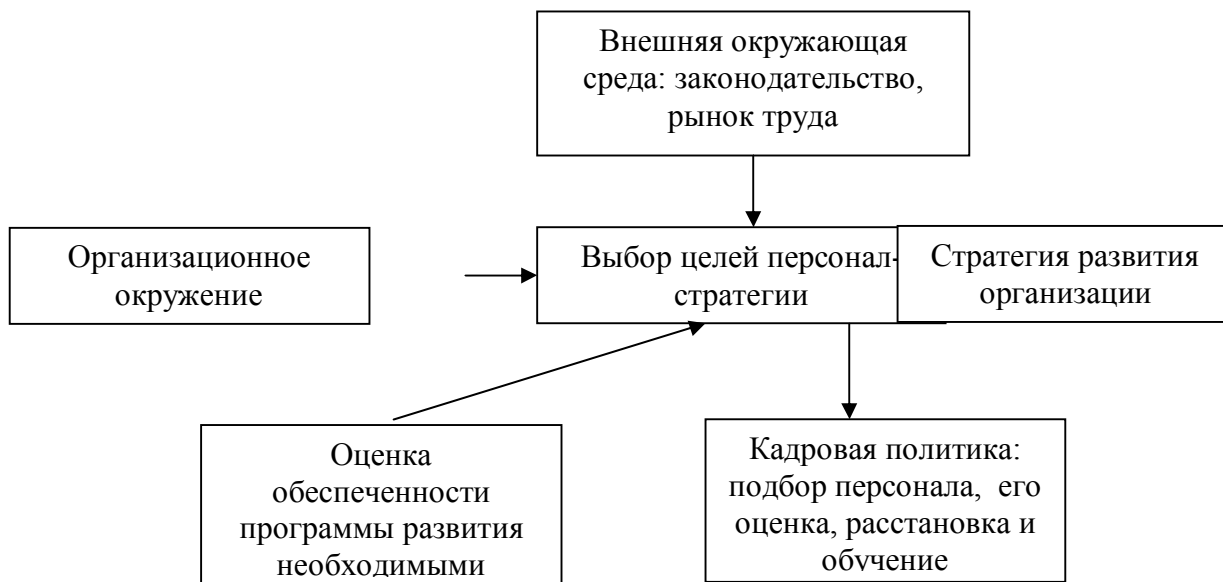


Рисунок 4 - Модель стратегического развития управления персоналом ТОО «Барс»

Стратегические цели предприятия соответствуют изменениям во внешней среде. У ТОО «Барс», это следующие цели:

- расширение и многообразие производимых и реализуемых товаров и услуг;
- обновление производимой (реализуемой) номенклатуры выпускаемой продукции с учетом требований рынка;
- уменьшение затрат на реализацию продукции;
- повышение качества и конкурентоспособности продукции.

Предполагаемые изменения позволят повысить объемы выполняемых работ в 2011 году на 15%., в 2012 на 20%, в 2013 на 23%..

Предполагается увеличить затраты на обучение персонала на 9,5% в 2011 году, на 23,3% в 2012 году и на 11,1% в 2013 году.

Основным инструментом оценки персонала должна стать аттестация. Используя этот вид оценки компетентности работников, руководитель имеет возможность контролировать и повышать уровень квалификации, производить ротацию кадров, формировать резерв.

3 СВЕДЕНИЯ О ПУБЛИКАЦИЯХ

1 Интеллектуальный потенциал казахстанцев – главная опора в борьбе за конкурентоспособность экономики.// Материалы X Респ. науч.-техн. конф. студентов, магистрантов, аспирантов и молодых ученых «Творчество молодых – инновационному развитию Казахстана», 22, 23 апреля 2010 г. – Усть-Каменогорск: ВКГТУ, 2010. – Ч. VI. – С.65-66.

4 ПЕРЕЧЕНЬ КЛЮЧЕВЫХ СЛОВ

1. Анализ финансового состояния предприятия
2. Аттестация
3. Валовой внутренний продукт (ВВП)
4. Государственная инновационная политика
5. Структура управления
6. Инновационная политика предприятия
7. Инновационное развитие
8. Кадровая политика
9. Категории персонала
10. Качество управления персоналом
11. Конкурентоспособность предприятия
12. Линейно-функциональная структура управления
13. Модель стратегического развития управления персоналом
14. Организационная структура управления
15. Стратегия индустриально-инновационного развития
16. Стратегии развития управления персонала
17. Факторы развития организации
18. Экономический анализ
19. Экономические показатели
20. Элементы стратегии развития

АННОТАЦИЯ

УСМАНОВА АЛИРА АМАНГЕЛЬДИЕВНА

«Управление персоналом на предприятиях в условиях инноваций в строительной отрасли (на примере строительной компании «Барс»)»

В данной магистерской работе проводится анализ организационно-экономической деятельности и системы управления персоналом ТОО «Барс».

Целью исследования является состоит в исследовании теоретических и методических положений, подходов и методов к управлению персоналом и разработка предложений по совершенствованию управления персонала строительного предприятия в условиях инновационно-индустриального развития экономики Казахстана.

Основной задачей данной работы является разработка программы совершенствования стратегии управления персоналом в условиях инновационного развития и практических рекомендаций ее по внедрению.

Структура работы определена в соответствии с целью и задачами исследования и состоит из введения, трёх пунктов, девяти подпунктов, заключения, списка литературы и двух приложений.

В первом пункте «Теоретические аспекты управления персоналом в условиях инновационно-индустриального развития общества» определены условия и факторы развития организации в контексте инновационного развития. Рассмотрена сущность и специфика определения управления персоналом и особенности стратегии управления персоналом на предприятиях строительной отрасли

Во втором пункте «Анализ производственной деятельности строительной компании «Барс» с позиции инновационного развития» проведен анализ: организационной структуры предприятия, объемов выполненных работ, экономических показателей, финансового состояния компании. Рассмотрено содержание и характеристика управления персоналом строительной компании в условиях инновационного развития

В третьем разделе «Эффективность стратегии управления персоналом в условиях инновационного развития» проводится оценка эффективности управления персоналом в компании. Разрабатывается программа совершенствования стратегии управления персоналом в условиях инновационного развития и даны практические рекомендации по внедрению программы совершенствования управления персоналом

В заключении работы приводятся итоги исследования, делаются основные выводы и намечаются перспективы дальнейшей работы.

ТҮЙІНДЕМЕ

Гродина Юлия Евгеньевна

«ЖАҢАРТПАЛЫ ЭКОНОМИКА ДАМУЫНЫҢ ЖАҒДАЙЛАРЫНДА МАМАНДАРДЫ ДАЙЫНДАУҒА ҰСЫНЫСТЫ ҚАЛЫПТАСТЫРУ»

Білім беру қазіргі кезде негізгі құндылық деп қаралады, білімсіз қоғамның әрі қарай дамуы мүмкін емес. Білім беру жүйесінің ең басты міндеті – техника мен тәжірибе негізінде ғылым жетістіктерін пайдалану, сондай-ақ, ұлттық және жалпы адамдық құндылықтар негізінде кәсіби білім алуына және дамуына, қалыптасуына қажетті жағдайлар жасау.

Магистрлік жұмыстың өзектілігі – қазіргі кезде заманауи жаңартпалы даму жағдайында нарық мамандардың кәсіби дайындық деңгейінің талаптарын жоғарылатады. Бұл кадрлардың тиісті дайындығын, сондай-ақ, өндірістік ұжымдарды жаңа мамандармен толықтырылуын, кадрлар кәсібилігінің жүйелі түрде арттыруды талап етеді.

Осы жұмыстың мақсаты – жаңартпалы экономиканың дамуы жағдайларында мамандарды дайындауға сұраныстың қалыптасу ерекшелігін зерттеу.

Мақсатқа қол жеткізу үшін келесі міндеттер қойылды: Қазақстан Республикасында білім беру саласының жай-күйіне талдау жасау; еңбек нарығы қызметінің ерекшелігін анықтау; еңбек нарығына ықпал ету үлгілерін қарау; жұмыс күшіне деген сұраныстың қалыптасу мәселелерін зерделеу; Шығыс Қазақстан облысының әлеуметтік-экономикалық көрсеткіштеріне шолу жасау; білім беру жүйесінің жай-күйіне талдау жасау; Қазақстан Республикасының білім беру жүйесі дамуының дүниежүзілік қоғамдастықтағы негізгі көрсеткіштерін қарау; Шығыс Қазақстан облысының білім беру жүйесінде кадрларға деген қажеттілігін болжау және анықтау әдісін әзірлеу; кадрлар қажеттілігін болжау бойынша халықаралық тәжірибені зерттеу; білім беру жүйесінде кадрларға деген қажеттілікті болжау және анықтау үшін математикалық және тренд үлгіні ұсыну.

Зерттеу объектісі – ШҚО еңбек нарығындағы сұраныс болып табылады.

Зерттеу мәні – ШҚО мамандардың дайындығына деген сұранысқа ықпал ететін факторлар болып табылады.

Жұмыстың ғылыми маңыздылығы – білім беру жүйесінде кадрлардың қажеттілігін болжау мен анықтау әдісінің әзірленуі, сынама жүргізілуі. Болжам корреляциялық, регрессиялық талдау әдістерін пайдалануына, сондай-ақ, статистикалық мәліметтерге негізделген.

Жұмыстың практикалық маңызы зор және оны экономикалық білімі бар студенттер, кәсіпорындар мен ұйымдардың кадрлық қызметінің қызметкерлері пайдалана алады.

ABSTRACT

Grodina Yulia Eugenievna

"THE CREATION OF DEMAND FOR TRAINING IN THE CONDITION OF DEVELOPMENT OF INNOVATIVE ECONOMY (BASED ON THE EAST KAZAKHSTAN REGION)"

Education today is regarded as one of the fundamental values that are essential for the further development of society. The main objective of the education system is the creation of necessary conditions for education, aimed at the formation, development and professional growth through national, and universal values, as well as advances in science, technology and practices.

The topicality of master's thesis is that in today's condition of development of innovative economy the market increases demands on the level of professional training. This poses the need for appropriate training, new entrants in the team, as well as systematic training of specialists.

The purpose of this work is studying the features of the creation of demand for training in the condition of development of innovative economy. For achieve the purpose are decided the following objectives:

- to analyze the state of education in the Republic of Kazakhstan;
- to determine the features of the functioning of the labor market;
- to consider the models of the labor market regulation;
- to study the problems of the creation of demand for labor;
- to review the socio-economic indicators of the East Kazakhstan region;
- to analyze the state of the education system;
- to consider the main indicators of development the education system in the Republic of Kazakhstan in the global community;
- to develop a methodology of determine and forecast of staffing needs in the education system of the East Kazakhstan region;
- to study the international experience in forecasting staffing needs;
- to propose mathematical and trend models of determining and forecasting of staffing needs in the education system;

The object of study is the demand in the labor market of the East Kazakhstan region.

The subject of research is the factors of the creation of demand for training in the East Kazakhstan region.

The scientific novelty of this work is that developed and tested a methodology of determine and forecast of staffing needs in the education system. Forecast is based on the methods of correlation and regression analysis, as well as on the basis of statistical data.

The work has a practical significance and can be used by students of economics, human resource executives of enterprises and organizations, sociologists.