

**Министерство Науки и Высшего образования Республики Казахстан**  
**НАО «Казахский национальный медицинский университет имени**  
**С.Д.Асфендиярова»**  
**SDU University**

**Хегай Ольга Виталиевна**

**Управление инновационным потенциалом**  
**АО «Научного центра педиатрии и детской хирургии» г. Алматы»**

**МАГИСТЕРСКИЙ ПРОЕКТ**

**специальность 7М04105 – ЕМВА «Менеджмент здравоохранения»**

**Алматы, 2024**

**Министерство Науки и Высшего Образования Республики Казахстан  
НАО «Казахский национальный медицинский университет имени  
С.Д.Асфендиярова»  
Университет имени Сулеймана Демиреля**

«Допущен (а) к защите»

«Допущен (а) к защите»

Зав. Кафедрой НАО «КазНМУ им. С. Д. Асфендиярова»

Кошербаева Л.К., PhD, профессор \_\_\_\_\_

«\_\_\_» \_\_\_\_\_ 2024 г.

Директор магистерских программ БШ СДУ

Заманбеков Д.Ш., PhD, ассист. профессор \_\_\_\_\_

«\_\_\_» \_\_\_\_\_ 2024 г.

Магистерский проект

**На тему: «Управление инновационным потенциалом  
АО «Научного центра педиатрии и детской хирургии» г. Алматы»**

специальность 7М04105 – ЕМВА «Менеджмент здравоохранения»

Выполнила: Хегай О.В

Научный руководитель: Нургабдешов Асылбек, PhD, ассист. Профессор.SDU

Научный консультант: Абикулова Акмарал Канатовна, PhD, профессор  
(КазНМУ)

**Алматы, 2024**

## АБСТРАКТ

**Введение:** Научный центр педиатрии и детской хирургии, играет важную роль в обеспечении здоровья детей и поддержании медицинского прогресса. Однако, чтобы эффективно справляться с вызовами современной медицины и реализовывать инновационные идеи, необходимо эффективно управлять человеческим ресурсом и инновационным потенциалом. Важным шагом в управлении инновационным потенциалом является создание и поддержание культуры инноваций. Это включает в себя стимулирование креативности и инициативности среди сотрудников, поощрение новаторства и принятие рисков. Руководство научного центра должно поддерживать открытость к новым идеям и обеспечивать условия для их реализации. Сотрудники научного центра должны иметь доступ к постоянному обучению и развитию, чтобы поддерживать свои навыки и следить за последними тенденциями в области педиатрии и медицинской науки. Создание сетей коллабораций как на местном, так и на международном уровне расширяет возможности для проведения совместных исследований и проектов. Для успешной реализации инновационных идей необходимо эффективное управление проектами. Управление инновационным потенциалом в научном центре педиатрии сосредотачивается на развитии человеческого ресурса, создании условий для креативности и инноваций, а также эффективном использовании ресурсов и инфраструктуры

**Цель:** Совершенствование управлением инновационным потенциалом в АО «Научный центр педиатрии и детской хирургии» г. Алматы.

**Методы:** Изучено по теме исследования и в каких базах данных проводился поиск литературы (Library, PubMed, Library, Researchgate, Scirp, CyberLeninka ). Глубина поиска – 10 лет (2014-2024 гг.). Статистические сборники МЗ РК за 2019-2022 гг. Проведен анализ статистических данных по обеспеченностям кадрами в городе Алматы. Всего работают 437 сотрудников. Было анонимно опрошено 195 человек, из них врачи 75 человек, 120 средний медицинский персонал. Специально разработанная анкета включала в себя 19 вопросов для врачей и 14 вопросов для среднего медицинского персонала, логически сгруппированным по общему и специальному блоку. Опросники были разработаны на платформе Google Forms и отправлены на их номера мобильных телефонов. Изучен уровень научной степени сотрудников, проведен анализ обучения сотрудников в дальние и ближние зарубежья и дальнейшее внедрение инноваций, технологий, патентов, выступления на конференциях, публикации статей в журналах.

**Результаты:** Персонал состоит из 437 сотрудников, из них: 100 врачей, в том числе 8 докторов медицинских наук, 30 кандидатов медицинских наук, 18 магистров. Данные показатели показывают о стабильном рабочем месте сотрудников с хорошими показателями. Показатель для внедрения программы наставничества, где опытные сотрудники могут передавать свои знания и навыки молодым специалистам. Анализ анкетирования среди сотрудников показал

уровень неудовлетворенности для различных категорий персонала: врачи: из общего числа респондентов (22.3% выразили неудовлетворенность. Медсестры: среди медсестер 7.6% не удовлетворены условиями работы. Основная причина составила низкая заработная плата 64%. Также, что большую часть рабочего времени сотрудники тратят на проведение медицинских манипуляций 58%, на оформление медицинской документации 36,9%. Сотрудники в 52,6% случаев владеют иностранными языками, при этом не владеют 47,3%, что показывает о низкой возможности сотрудников участвовать на международных конференциях на иностранных языках. 46% сотрудников центра имеют высшую категорию, на втором месте составила группа не имеющих категорию /степень 23,9%, данный анализ показывает о неплохом охвате категоричности, но сниженную мотивационную заинтересованность сотрудников в получении степени/категории. Анализ источников для повышения квалификации сотрудников показывает, что участие во врачебных конференциях и чтение медицинской литературы имеют значительное влияние на повышение квалификации сотрудников. Врачебные конференции могут предоставить доступ к актуальным исследованиям, передовым методикам лечения и возможность обмена опытом с коллегами. Чтение медицинской литературы также является важным способом постоянного обучения и самообразования, позволяя оставаться в курсе последних тенденций и новых методов лечения. Сочетание обоих подходов может максимально эффективно расширить знания и навыки медицинских работников, что в итоге повысит качество медицинской помощи, которую они предоставляют. От общего числа сотрудников имеют научную степень 58 человек, что составляет 13,2%, не имеют научную степень 379 человек – 86,7%. В сравнении за три года кандидатов медицинских наук прежнее количество, докторов медицинских наук и докторов философии в динамике со снижением за счет утечки кадров, степень магистра с увеличением за счет прибытия молодых специалистов. За 2021 год обучилось 5 человек: руководитель блока1, эпидемиолог-1, хирург-2, кардиохирург1(Россия, Украина, Беларусь) из них обучение пошли за счет больницы с отработкой 1года, 5 специалиста. За 2022 год обучилось 9 человек: главный врач-1, анестезиолог - 3, кардиохирург -2, онкогематологи-3(Россия, Турция), из них обучение прошли за счет больницы с отработкой 1год, 4 специалиста. За 2023 год обучилось 5 человек: кардиохирург2, педиатр1, хирург2. (Чехия, Турция, Италия), из них обучение прошли за счет больницы с отработкой 3 года, 4 специалиста. При анализе динамики публикаций в разрезе 2021-2023 год, отмечается снижение общего количества публикаций, при этом 72,1% составляют публикации в Казахстанских изданиях, также отмечается положительная тенденция публикаций качественных статей в международных рецензируемых изданиях в Web Knoledge Scopus, Springer 13%.

**Заключение:** Совершенствованию управлению инновационным потенциалом сотрудников имеет прямую связь с повышением заработной платы и улучшение компенсационных пакетов, развитие программ обучения и профессионального роста, усиление системы обратной связи и коммуникации,

Внедрение программ здоровья и благополучия сотрудников, оптимизация рабочих процессов и ресурсов, поощрение и признание достижений сотрудников, разработать механизмы поощрения или создать условия для сотрудников

Ключевые слова: Поддержка культуры инноваций, постоянное обучение и развитие сотрудников, мотивация и поощрение, сетевое взаимодействие и управление проектами.

## ТҮЙІНДЕМЕ

Кіріспе: Педиатрия және балалар хирургиясы ғылыми орталығындағы балалардың денсаулығын қамтамасыз ету және медициналық прогресті сақтау маңызды рөл атқарады. Дегенмен, заманауи медицинаның қиындықтарымен тиімді күресу және инновациялық ойларды жүзеге асыру үшін адам ресурстары мен инновациялық жұмыстарды тиімді басқару қажет. Инновациялық ойларды басқарудағы маңызды қадам инновация мәдениетін құру және қолдау болып табылады. Бұған қызметкерлер арасында шығармашылық пен бастаманы ынталандыру, жаңашылдық пен тәуекелге баруды ынталандыру кіреді. Ғылыми орталықтың басшылығы жаңа ашық идеяларды сақтап, оларды жүзеге асыруға жағдай жасауы керек. Ғылыми орталық қызметкерлері өздерінің дағдыларын сақтау және Педиатрия мен медицина ғылымының соңғы тенденцияларынан хабардар болу үшін үздіксіз оқыту мен дамуға қол жеткізуі керек. Жергілікті және халықаралық деңгейде ынтымақтастық желілерін құру бірлескен зерттеулер мен жобалар үшін мүмкіндіктерді арттырады. Инновациялық идеяларды сәтті жүзеге асыру жобаны тиімді басқаруды талап етеді. Педиатриялық ғылыми орталықта инновациялық идеяларды басқару адам ресурстарын дамытуға, шығармашылық пен инновацияға жағдай жасауға, ресурстар мен инфрақұрылымды тиімді пайдалануға бағытталған.

Мақсаты: Алматы қаласындағы «Педиатрия және балалар хирургиясы ғылыми орталығы» АҚ инновациялық идеяларын басқаруды жетілдіру.

Әдіс-тәсілдері: Зерттеу тақырыбы зерттелді және әдебиеттерді іздеу төмендегі деректер базасында жүргізілді (Library, PubMed, Library, Researchgate, Scirp, CyberLeninka, CyberLeninka). Іздеу тереңдігі – 10 жыл (2014-2024). Қазақстан Республикасы Денсаулық сақтау министрлігінің 2019-2022 жылдарға арналған статистикалық жинақтары. Алматы қаласы бойынша кадрлармен қамтамасыз ету бойынша статистикалық мәліметтерге талдау жүргізілді. Барлығы 437 қызметкер бар. Анонимді түрде 195 адам сұралды, оның 75-і дәрігер, 120-сы медбикелер. Арнайы құрастырылған сауалнамаға логикалық тұрғыдан жалпы және арнайы блоктарға топтастырылған дәрігерлерге арналған 19 сұрақ және мейірбике қызметкерлеріне арналған 14 сұрақ енгізілген. Сауалнамалар Google Forms платформасында әзірленіп, олардың ұялы телефондарына жіберілді. Қызметкерлердің ғылыми дәрежелерінің деңгейі зерттеліп, алыс және жақын шет елдерде қызметкерлерді оқыту және инновацияларды, технологияларды, патенттерді одан әрі енгізу, конференцияларда баяндамалар жасау, журналдарда мақалалар жариялау бойынша талдау жүргізілді.

Нәтижелер: Штатта 437 қызметкер бар, оның ішінде: - 100 дәрігер, - оның ішінде 8 медицина ғылымының докторы, 30 медицина ғылымының кандидаты, 18 магистр. Бұл көрсеткіштер жақсы жұмыс істейтін қызметкерлер үшін тұрақты жұмыс орнын көрсетеді.

Тәжірибелі қызметкерлер өз білімі мен дағдыларын жас мамандарға бере алатын тәлімгерлік бағдарламасын енгізу көрсеткіші. Қызметкерлер арасында жүргізілген сауалнаманы талдау қызметкерлердің әртүрлі санаттары бойынша қанағаттанбау деңгейін көрсетті: дәрігерлер: респонденттердің жалпы санынан (22,3% қанағаттанбағанын білдірді. Медбикелер: мейірбикелер арасында 7,6% еңбек жағдайына қанағаттанбады. Негізгі себеп жалақының төмендігі болды. 64%. Сонымен қатар, бұл жұмыстың көп бөлігі қызметкерлер уақытының 58% медициналық процедураларға жұмсайды, медициналық құжаттарды ресімдеу бойынша 36,9%. 52,6% жағдайда қызметкерлер шет тілдерін меңгерсе, 47,3% білмейді, бұл қызметкерлердің шет тілдерінде халықаралық конференцияларға қатысу мүмкіндігінің төмендігін көрсетеді. Орталық қызметкерлерінің 46%-ы жоғары санатқа ие болса, екінші орында санатты/дәрежесі жоқ топ 23,9%-ды құраған. қызметкерлер. Персоналды дамыту көздерін талдау медициналық конференцияларға қатысу және медициналық әдебиеттерді оқу қызметкерлердің дамуына айтарлықтай әсер ететінін көрсетеді. Медициналық конференциялар қазіргі зерттеулерге, емдеудің озық әдістеріне қол жеткізуге және әріптестермен тәжірибе алмасуға мүмкіндік береді. Медициналық әдебиеттерді оқу - сонымен қатар соңғы трендтерден және емдеудің жаңа әдістерінен хабардар болуға мүмкіндік беретін үздіксіз білім алудың және өзіңізді тәрбиелеудің маңызды жолы. Екі тәсілді біріктіру денсаулық сақтау қызметкерлерінің білімі мен дағдыларын барынша арттыруға, сайып келгенде, олар көрсететін медициналық көмектің сапасын арттыруға мүмкіндік береді. Қызметкерлердің жалпы санынан 58 адамның ғылыми дәрежесі бар, бұл 379 адамның ғылыми дәрежесі жоқ – 86,7%. Салыстырмалы түрде айтсақ, үш жыл ішінде медицина ғылымдарының кандидаттары саны бірдей, медицина ғылымдарының докторлары мен философия докторлары кадрлардың кетуіне байланысты азайып, магистратуралар жас мамандардың келуіне байланысты өсу динамикасында. 2021 жылы 5 адам оқытылды: 1-блок меңгерушісі, эпидемиолог-1, хирург-2, кардиохирург-1 (Ресей, Украина, Беларусь), олардың ішінде стационар есебінен 1 жыл еңбек өтілімен оқыту жүргізілді, 5 маман. 2022 жылы 9 адам оқудан өтті: бас дәрігер – 1, анестезиолог – 3, кардиохирург – 2, онкогематолог – 3 (Ресей, Түркия), оның ішінде стационар есебінен 1 жыл еңбек өтілімен 4 маман оқытылды. 2023 жылы 5 адам оқытылды: кардиохирург2, педиатр1, хирург2. (Чехия, Түркия, Италия), оның ішінде 4 маман стационар есебінен 3 жыл еңбек өтілімен оқытылды. 2021-2023 жылдар контекстіндегі жарияланымдар динамикасын талдағанда жалпы басылымдар санының азаюы байқалады, бұл ретте қазақстандық басылымдардағы басылымдар 72,1% құрайды, сонымен қатар халықаралық деңгейдегі мақалалардың сапалы жариялануының оң динамикасы байқалады. -Web Knowledge Scopus, Springer 13% басылымдарындағы шолулар.

Қорытынды: Қызметкерлердің инновациялық әлеуетін басқаруды жақсарту жалақыны арттырумен және өтемақы пакеттерін жетілдірумен, оқыту және кәсіби өсу бағдарламаларын әзірлеумен, кері байланыс пен коммуникация жүйесін нығайтумен, қызметкерлердің денсаулығы мен әл-ауқаты

бағдарламаларын енгізумен, жұмыс процестерін оңтайландырумен және ресурстар, қызметкерлердің жетістіктерін ынталандыру және мойындау, ынталандыру тетіктерін әзірлеу немесе қызметкерлерге жағдай жасау

Түйін сөздер: Инновация мәдениетін қолдау, қызметкерлерді үздіксіз оқыту және дамыту, ынталандыру және ынталандыру, желіні құру және жобаны басқару.

## ABSTRACT

**Introduction:** The Scientific Center for Pediatrics and Pediatric Surgery plays an important role in ensuring the health of children and maintaining medical progress. However, in order to effectively cope with the challenges of modern medicine and implement innovative ideas, it is necessary to effectively manage human resources and innovative potential. An important step in managing innovation potential is creating and maintaining a culture of innovation. This includes stimulating creativity and initiative among employees, encouraging innovation and risk-taking. The leadership of the research center must maintain openness to new ideas and provide conditions for their implementation. Research center staff must have access to ongoing training and development to maintain their skills and stay current with the latest trends in pediatrics and medical science. The creation of collaboration networks both locally and internationally increases opportunities for joint research and projects. Successful implementation of innovative ideas requires effective project management. Managing innovation potential in a pediatric research center focuses on human resource development, creating conditions for creativity and innovation, and efficient use of resources and infrastructure.

**Goal :** Improving the management of innovative potential in JSC “Scientific Center of Pediatrics and Pediatric Surgery” in Almaty. **Methods:** The research topic was studied and in which databases the literature search was conducted (Library, PubMed, Library, Researchgate, Scirp, CyberLeninka, CyberLeninka). Search depth – 10 years (2014-2024). Statistical collections of the Ministry of Health of the Republic of Kazakhstan for 2019-2022. An analysis of statistical data on the supply of personnel in the city of Almaty was carried out. There are 437 employees in total. 195 people were anonymously surveyed, of which 75 were doctors, 120 were nursing staff. The specially designed questionnaire included 19 questions for doctors and 14 questions for nursing staff, logically grouped into general and special blocks. The questionnaires were developed on Google Forms platform and sent to their mobile phone numbers. The level of scientific degrees of employees was studied, an analysis was carried out of the training of employees in distant and near abroad countries and the further introduction of innovations, technologies, patents, presentations at conferences, publication of articles in magazines.

**Results:** The staff consists of 437 employees, of which: - 100 doctors, - including 8 doctors of medical sciences, 30 candidates of medical sciences, 18 masters. These indicators indicate a stable workplace for employees with good performance. An indicator for introducing a mentoring program where experienced employees can transfer their knowledge and skills to young professionals. Analysis of the survey among employees showed the level of dissatisfaction for various categories of personnel: doctors: of the total number of respondents (22.3% expressed dissatisfaction. Nurses: among nurses 7.6% are not satisfied with working conditions. The main reason was low wages 64%. Also, that most of the working Employees spend 58% of their time on medical procedures, for registration of medical documentation 36.9%. In 52.6% of cases, employees speak foreign languages, while 47.3% do not,

which shows the low ability of employees to participate in international conferences in foreign languages. 46% of the center's employees have the highest category, in second place was the group without a category/degree 23.9%, this analysis shows good category coverage, but reduced motivational interest of employees in obtaining a degree/category. An analysis of sources for staff development shows that participation in medical conferences and reading medical literature have a significant impact on staff development. Medical conferences can provide access to current research, cutting-edge treatment techniques, and the opportunity to share experiences with colleagues. Reading medical literature is also an important way to continually learn and educate yourself, allowing you to stay up to date with the latest trends and new treatments. Combining both approaches can maximize the knowledge and skills of health care workers, ultimately improving the quality of care they provide. Of the total number of employees, 58 people have a scientific degree, which is 13.2%; 379 people do not have a scientific degree - 86.7%. In comparison, over three years, the number of candidates of medical sciences is the same, doctors of medical sciences and doctors of philosophy are in dynamics with a decrease due to personnel drain, master's degrees with an increase due to the arrival of young specialists. In 2021, 5 people were trained: head of block 1, epidemiologist-1, surgeon-2, cardiac surgeon 1 (Russia, Ukraine, Belarus), of whom the training was provided at the expense of the hospital with 1 year of work, 5 specialists. In 2022, 9 people were trained: chief physician - 1, anesthesiologist - 3, cardiac surgeon - 2, oncohematologists - 3 (Russia, Turkey), of which 4 specialists were trained at the expense of the hospital with 1 year of service. In 2023, 5 people were trained: cardiac surgeon2, pediatrician1, surgeon2. (Czech Republic, Turkey, Italy), of which 4 specialists were trained at the expense of the hospital with 3 years of service. When analyzing the dynamics of publications in the context of 2021-2023, there is a decrease in the total number of publications, while 72.1% are publications in Kazakhstan publications, and there is also a positive trend in the publication of quality articles in international peer-reviewed publications in Web Knowledge Scopus, Springer 13%.

**Conclusion:** Improving the management of the innovative potential of employees has a direct connection with increasing wages and improving compensation packages, developing training and professional growth programs, strengthening the feedback and communication system, introducing employee health and well-being programs, optimizing work processes and resources, encouraging and recognizing achievements employees, develop incentive mechanisms or create conditions for employees.

**Key words:** Supporting a culture of innovation, continuous training and development of employees, motivation and encouragement, networking and project management.

## СОДЕРЖАНИЕ

|     |                                                                                                          |    |
|-----|----------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
|     | СПИСКИ ТАБЛИЦ И РИСУНКОВ                                                                                 | 12 |
|     | НОРМАТИВНЫЕ ССЫЛКИ                                                                                       | 13 |
|     | ОПРЕДЕЛЕНИЯ                                                                                              | 14 |
|     | ОБОЗНАЧЕНИЯ И СОКРАЩЕНИЯ                                                                                 | 16 |
|     | ВВЕДЕНИЕ                                                                                                 | 17 |
| 1   | ОБЗОР ЛИТЕРАТУРЫ                                                                                         | 19 |
| 1.1 | Управление инновационным потенциалом                                                                     | 19 |
| 1.2 | Распространенность использования инновационного потенциала                                               | 21 |
| 1.3 | Влияние системы поощрения сотрудников на производительность                                              | 23 |
| 2   | МАТЕРИАЛЫ И МЕТОДЫ ИССЛЕДОВАНИЯ                                                                          | 32 |
| 2.1 | Методология исследования                                                                                 | 32 |
| 2.2 | Объект исследования                                                                                      | 34 |
| 2.3 | Методы исследования                                                                                      | 35 |
| 3   | ОСНОВНЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ИССЛЕДОВАНИЯ                                                                         | 37 |
| 3.1 | Анализ управления инновационным потенциалом в<br>АО «НЦПиДХ» г. Алматы. Основные результаты исследования | 37 |
|     | ЗАКЛЮЧЕНИЕ                                                                                               | 45 |
|     | СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ                                                                         | 47 |

## СПИСКИ ТАБЛИЦ И РИСУНКОВ

| Порядковый номер | Название                                                                       | Страница |
|------------------|--------------------------------------------------------------------------------|----------|
| Таблица 1        | Описание и методы исследовательской работы                                     | 32       |
| Таблица 2        | Количество сотрудников со стажем работы в данной организации.                  | 37       |
| Таблица 3        | Динамика научной степени сотрудников с 2021 по 2023 гг.                        | 39       |
| Рисунок 1        | Основные факторы инновационного потенциала организации                         | 19       |
| Рисунок 2        | Уровень не удовлетворенности в работе среди различных категорий персонала      | 38       |
| Рисунок 3        | Причины неудовлетворенности в работе                                           | 38       |
| Рисунок 4        | Ваша категория/научная степень (если имеется)                                  | 39       |
| Рисунок 5        | Какими источниками Вы пользуетесь, для повышения своей квалификации            | 40       |
| Рисунок 6        | На что тратите больше рабочего времени?                                        | 40       |
| Рисунок 7        | Владете ли Вы иностранными языками и помогает ли это в работе?                 | 41       |
| Рисунок 8        | Общее количество сотрудников обученных с 2021-2023 гг                          | 41       |
| Рисунок 9        | Количество обученных сотрудников с 2021-2023 гг, в дальних и ближних зарубежье | 42       |
| Рисунок 10       | Количество публикаций сотрудников в журналы с 2021-2023 гг.                    | 42       |
| Рисунок 11       | Динамика введений инноваций в виде технологии, разработки, изобретения         | 43       |

## **НОРМАТИВНЫЕ ССЫЛКИ**

В настоящем магистерском проекте использованы ссылки на следующие стандарты:

1. Кодекс Республики Казахстан от 7 июля 2020 года № 360-VI «О здоровье народа и системе здравоохранения»;
2. Постановление Правительства Республики Казахстан от 26 декабря 2019 года № 982 «Об утверждении Государственной программы развития здравоохранения Республики Казахстан на 2020-2025 годы;
3. Национальная политика управления кадровыми ресурсами здравоохранения до 2025 года;
4. Приказом МОН РК «Об утверждении Типовых правил приема на обучение в организации образования, реализующие образовательные программы высшего и послевузовского образования» от 31 октября 2018 года №600, ГОСО РК – 2015, 2017, 2019 и Академической политикой НЦПДХ.
5. Закон Республики Казахстан «Об образовании» от 27 июля 2007 года № 319-III (с изменениями и дополнениями по состоянию на 07.07.2020 г.); «Об утверждении правил оценки знаний и навыков обучающихся, оценки профессиональной подготовленности выпускников образовательных программ в области здравоохранения и специалистов в области здравоохранения» Приказ РК от 11 декабря 2020 года № ҚР ДСМ- 249/2020; главой 27 Академической политики ОП НЦПДХ.
6. Кодексом Республики Казахстан от 07.07.2020 N360-VI "О здоровье народа и системе здравоохранения", глава 12 «Права и обязанности лиц в области здравоохранения».
7. Патентный Закон Республики Казахстан от 26 июля 1999 года №456

В диссертации использованы следующие стандарты по оформлению научных работ:

ГОСТ 7.32–2017 Межгосударственный Стандарт. Система стандартов по информации, библиотечному и издательскому делу. Отчет о научно-исследовательской работе. Структура и правила оформления.

## ОПРЕДЕЛЕНИЯ

В настоящей диссертации применяются следующие термины с соответствующими определениями:

|                                                                                      |                                                                                                                                                                                                                                                                                        |
|--------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Корпоративная социальная ответственность<br>корпоративная социальная ответственность | соблюдение баланса между бизнесом и пользой обществу                                                                                                                                                                                                                                   |
| Ключевые показатели эффективности                                                    | числовые показатели деятельности, которые помогают измерить степень достижения целей или оптимальности процесса, а именно: результативность и эффективность                                                                                                                            |
| SWOT-анализ                                                                          | метод анализа, заключающийся в выявлении факторов внутренней и внешней среды организации и разделении их на четыре категории:<br>Strengths (сильные стороны)<br>Weaknesses (слабые стороны)<br>Opportunities (возможности)<br>Threats (угрозы)                                         |
| Метод мозгового штурма                                                               | способ коллективного поиска решений для самых разных задач                                                                                                                                                                                                                             |
| Скоринговой                                                                          | называют математическую модель, которая анализирует субъект проверки — бизнес или физлицо — по разным параметрам, оценивает его качества и делает выводы о заданных характеристиках. Само слово «scoring» произошло от английского «score» — счёт, то есть скоринг — это подсчёт очков |
| Минимально жизнеспособный продукт                                                    | продукт, обладающий минимальными, но достаточными для удовлетворения первых потребителей функциями. Основная задача — получение обратной связи для формирования гипотез дальнейшего развития продукта                                                                                  |
| Инновация                                                                            | процесс создания новых идей, новых методов, новых продуктов, новых услуг или новых решений,                                                                                                                                                                                            |

|              |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |
|--------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|              | приводящий к значительному положительному воздействию и ценности                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |
| Патент       | форма интеллектуальной собственности, которая в течение определенного периода времени, обычно 20 лет с даты подачи заявки на патент, предоставляет владельцу единственное право создавать, использовать, продавать и импортировать изобретение. Эти привилегии предоставляются национальным патентным ведомством в обмен на тщательное публичное раскрытие информации об инновациях |
| Амбидекстрия | врождённое или выработанное в тренировке равное развитие функций обеих рук, без выделения ведущей руки, и способность человека выполнять двигательные действия правой и левой рукой с одинаковой скоростью и эффективностью                                                                                                                                                         |

## ОБОЗНАЧЕНИЯ И СОКРАЩЕНИЯ

|           |                                                                                                         |
|-----------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| КСО       | Корпоративная социальная ответственность бизнеса                                                        |
| УЧР       | У                                                                                                       |
| АО НЦПДХ» | Акционерное общество «Научный центр педиатрии и детской хирургии»                                       |
| ВУЗ       | Высшее учебное заведение                                                                                |
| ГАК       | Государственная аттестационная комиссия                                                                 |
| ГКПна ПХВ | Государственное коммунальное предприятие на праве хозяйственного ведения                                |
| ГОСО      | Государственный общеобязательный стандарт образования                                                   |
| ДНЧР      | Департамент науки и человеческих ресурсов                                                               |
| ДО        | Дополнительное образование                                                                              |
| ДОТ       | Дистанционные образовательные технологии                                                                |
| ЕЦА       | Евразийский центр аккредитации и обеспечения качества образования и здравоохранения                     |
| КазНМУ    | Казахский медицинский университет непрерывного образования                                              |
|           | Казахский Национальный медицинский университет им С.Д.Асфендиярова                                      |
| МЗ РК     | Министерство здравоохранения Республики Казахстан                                                       |
| МОН РК    | Министерство образования и науки Республики Казахстан                                                   |
| НИР       | Научно-исследовательская работа                                                                         |
| КРІ       | Ключевые показатели эффективности                                                                       |
| MVP       | Минимально жизнеспособный продукт                                                                       |
| SWOT      | Strengths (сильные стороны), Weaknesses (слабые стороны), Opportunities (возможности), Threats (угрозы) |
| ЖК        | Жестких компонентов                                                                                     |
| МК        | Мягких компонентов                                                                                      |
| СФЛ       | Схема фармацевтических льгот                                                                            |

## ВВЕДЕНИЕ

**Актуальность:** Современные научные центры, особенно в сфере педиатрии, сталкиваются с необходимостью учитывать требования корпоративной социальной ответственности (КСО) и вести экологически ответственную деятельность [1]. Помимо основной деятельности, управление которой требует особого внимания, аспекты КСО также становятся ключевыми приоритетами. Последние исследования показывают, что внедрение систем управления человеческими ресурсами (УЧР) становится существенным компонентом в достижении целей по КСО [2, 3]. Это объясняется тем, что сотрудники научных центров, играют ключевую роль в реализации корпоративных инициатив по КСО и несут ответственность за их успешную реализацию и воздействие на внедрение инноваций [4].

В НЦПДХ значимым шагом стала интеграция управления инновационным потенциалом сотрудников, поскольку они играют ключевую роль в разработке и внедрении инноваций, способствующих улучшению детского здоровья и оказанию качественной медицинской помощи [5,6]. Сотрудники научного центра педиатрии являются активными участниками в процессе инновационной деятельности и исполнителями организационных стратегий, направленных на решение актуальных проблем в сфере педиатрии [7]. Они несут ответственность за реализацию инновационных проектов и оказывают влияние на их результативность, что делает их ключевыми агентами в инновационном процессе в научном центре педиатрии.

**Цель исследования:** Совершенствование управлением инновационным потенциалом в АО «Научный центр педиатрии и детской хирургии» г. Алматы.

**Задачи исследования:**

- Изучить отечественный и зарубежный опыт по управлению инновационным потенциалом в медицинских организациях.
- Оценка инновационного потенциала персонала АО «Научный центр педиатрии и детской хирургии»
- Разработать практические рекомендации по повышению инновационного потенциала персонала.

**Объем наблюдения:**

- 51 источника литературных данных;

**Единицы наблюдения:**

- законодательные и нормативно-правовые документы;
- статистические данные 2021- 2023год;

**Предмет исследования:**

- АО «Научный центр педиатрии и детской хирургии» г. Алматы

**Методы исследования:** библиографический, анкетирование статистические данные, SWOT-анализ.

**Научная новизна:** Комплексный подход к управлению инновациями: Исследование предлагает комплексный подход к управлению инновационным потенциалом, который включает в себя не только технологические аспекты, но и

человеческий ресурс, образовательную деятельность и международное сотрудничество. Это позволяет создать устойчивую систему инноваций в сфере педиатрии и детской хирургии.

**Фокус на образовательной деятельности:** Исследование подчеркивает важность образовательной деятельности как инструмента управления инновационным потенциалом. Разработка и реализация программ дополнительного образования, мастер-классов и стажировок с участием международных экспертов способствуют повышению квалификации сотрудников и внедрению новых методик и технологий в практику.

**Международное сотрудничество:** Особое внимание уделяется международному сотрудничеству в рамках исследования. Это позволяет не только обмениваться опытом и знаниями с ведущими мировыми центрами, но и участвовать в международных клинических исследованиях, что способствует интеграции центра в мировое медицинское сообщество и повышению качества оказываемой помощи.

**Инновации в управлении человеческими ресурсами:** Исследование предлагает новаторские подходы к мотивации и развитию персонала, включая систему поощрения за участие в инновационных проектах и научных исследованиях, что способствует созданию внутренней культуры инноваций и активизации творческого потенциала сотрудников.

**Разработка и внедрение новых клинических протоколов:** а основе исследований и международного опыта центр разрабатывает и внедряет новые клинические протоколы, что является важным вкладом в повышение эффективности лечения и улучшение результатов для пациентов.

#### **Практическая значимость:**

Результаты исследования предназначены для разработки практических рекомендации по повышению инновационного потенциала персонала.

Основные положения, выносимые на защиту:

Оценка управлением инновационным потенциалом в АО «Научный центр педиатрии и детской хирургии» г. Алматы для ее совершенствования.

Объем и структура диссертации:

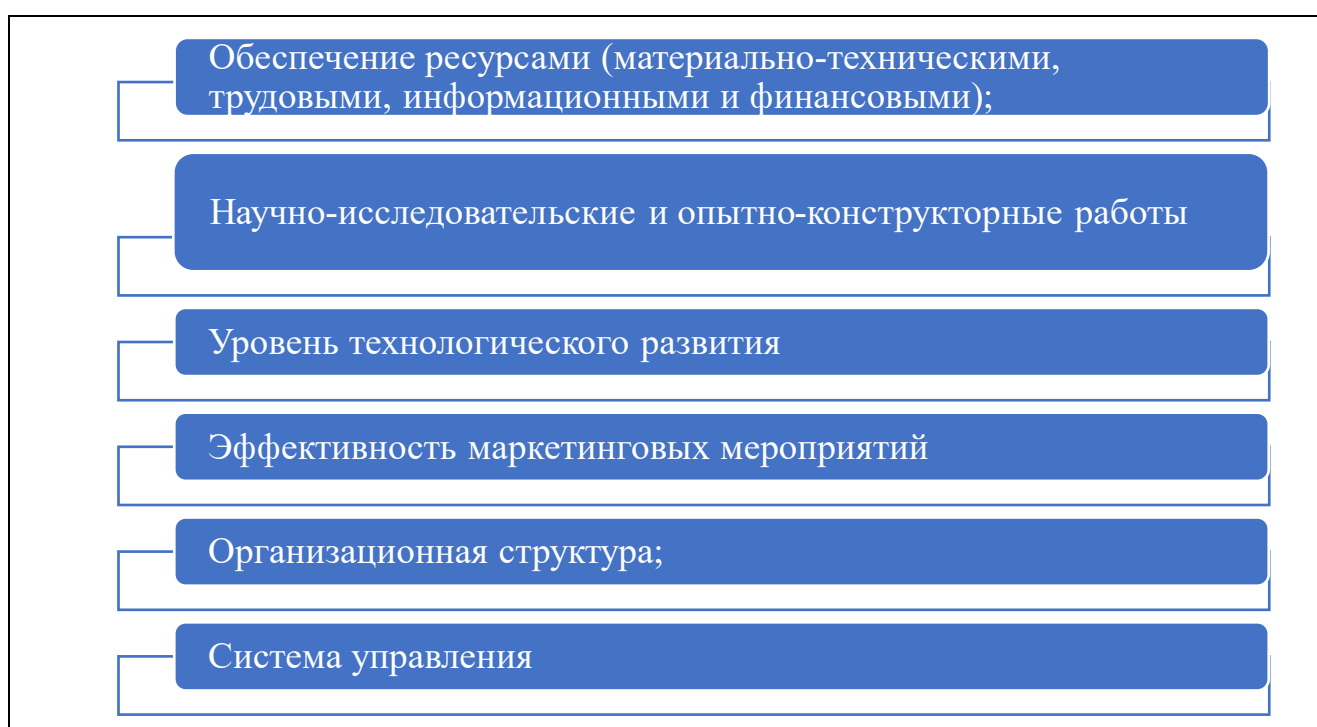
Магистерский проект состоит из введения, 3 разделов, заключения, выводов, практических рекомендаций, списка использованной литературы, включающего 51 литературных источника.

Магистерский проект изложен на 50 страницах машинописного текста, иллюстрирована 3 таблицами, 11 рисунками.

# 1 ОБЗОР ЛИТЕРАТУРЫ

## 1.1 Управление инновационным потенциалом

Инновационный потенциал организации или отрасли определяется как совокупность факторов, включающих научные, технологические, финансовые, инфраструктурные, правовые, социокультурные и другие аспекты, которые оказывают влияние на процесс инноваций. Этот потенциал основан прежде всего на эффективном распределении ресурсов и создании условий для максимального использования и реализации различных видов инновационной деятельности. Существенными элементами инновационного потенциала организации являются способность преобразовывать новые идеи в инновации, их коммерциализация и успешное внедрение на рынок или к конечному потребителю (рисунок 1).



**Рисунок 1- Основные факторы инновационного потенциала организации**

Примечание: источник [9]

Эффективное управление инновациями играет ключевую роль в сохранении конкурентоспособности организации и ее способности адаптироваться к динамике рынка.

Шаг 1. Определение возможностей и проблемы. Первым этапом является выявление проблемы или возможности, которые организация стремится решить с помощью инноваций. Это включает анализ рыночных тенденций, потребностей клиентов, конкурентной среды, технологических достижений и внутренних ресурсов. Основная цель - получить ясное представление о сферах, где инновации могут оказать значительное воздействие.

Шаг 2. Генерация идей. На этапе разработки идей формируются концепции, направленные на решение выявленных проблем или использование возможностей. Это может включать проведение сессий мозгового штурма, конкурсов идей, обратную связь от клиентов или сотрудничество с внешними партнерами. Главная цель - создать максимальное количество вариантов решения без предвзятости или оценки.

Шаг 3. Отбор и оценка идей. После генерации идей необходимо провести их анализ и оценку для выявления наиболее перспективных. Это включает оценку идей по таким критериям, как практичность, потенциал на рынке, соответствие стратегии, техническая осуществимость и наличие ресурсов. Оценка идей может проводиться с использованием методов, таких как SWOT-анализ, скоринговые модели или экспертные оценки.

Шаг 4. Формирование концепции. После отбора наиболее перспективных идей они превращаются в концепции, подробно описывающие предлагаемые решения. Этот этап включает разработку прототипов, исследование рынка и оценку технической осуществимости. Главная цель - представить четкое предложение, описывающее ценность продукта, целевую аудиторию и конкурентные преимущества.

Шаг 5. Создание бизнес-плана. Разработка экономического обоснования, необходимого для оценки потенциала и рентабельности инновации. Это включает анализ рынка, прогнозирование доходов и расходов, оценку рисков и выгод. Бизнес-план помогает принимающим решения лицам оценить соответствие инновации стратегическим целям организации и ее финансовую эффективность.

Шаг 6. Разработка и тестирование. После утверждения бизнес-плана инновация переходит к разработке. Это включает создание прототипов, тестирование их на рынке и сбор обратной связи. Цель - убедиться в работоспособности и эффективности инновации, а также выявить возможные области улучшений.

Шаг 7. Внедрение и коммерциализация. После успешного завершения разработки инновации она готова к внедрению на рынок. Этот этап включает производство, маркетинг и продажи продукта, а также установление партнерских отношений и соблюдение нормативных требований.

Шаг 8. Запуск и оценка. После выпуска инновации на рынок оценивается ее эффективность и производительность. Это включает мониторинг продаж, сбор обратной связи от клиентов и измерение ключевых показателей эффективности. На основе этих данных могут быть внесены корректировки или улучшения для дальнейшего развития инновации.

Шаг 9. Постоянное совершенствование и расширение. Управление инновациями - это непрерывный процесс, который требует постоянного анализа и улучшения. Уроки, извлеченные из предыдущих этапов, используются для оптимизации инновационных стратегий и развития более эффективных решений [9].

## 1.2 Распространенность управления инновационным потенциалом

В исследовании, проведенном в 2007 году и посвященном управлению инновациями, выяснилось, что 87% руководителей считают инновации ключевыми для успешного развития и роста их компаний. Однако 34% участников опроса отметили, что одной из основных проблем их руководства является неэффективное распределение внутренних ресурсов. Половина респондентов (50%) также подчеркнула, что их руководящая команда способна объединять и привлекать лучшие кадры для реализации инновационных инициатив [10].

Управление инновациями и системами управления информацией (IMS) в значительной мере зависит от степени новизны инновации. Радикальные проекты часто требуют специализированных подходов, пересмотра процедур и временных решений. Подрывные инновации представляют еще большие вызовы, поскольку они включают экспериментальный характер и могут требовать создания совершенно новых сетей для создания ценности [11]. В условиях нестабильности новые конкуренты выигрывают чаще, чем существующие операторы по данным Лилли предыдущие исследования показали, что организации, которые выживают в долгосрочной перспективе, должны быть адаптивными и инновационными [12]. Такая способность обычно описывается как организационная амбидекстрия, что означает способность одновременно осуществлять как постепенные, так и радикальные инновации. Следовательно, IMS должна быть гибкой, чтобы адаптироваться к контексту, характеристикам и типу искомых инноваций – постепенным, радикальным или подрывным [13].

Как пример, академической политики, ученые Казахского национального университета им. Аль-Фараби получили денежные премии за статьи, опубликованные в международных рейтинговых изданиях, входящих в базу данных Scopus [14].

Научные данные показали, что менеджмент инноваций и системы управления инновациями могут повысить инновационность компаний и необходимы для роста и устойчивости компаний. Эти ссылки из академической литературы и эмпирических исследований подтверждают эффективность систем, осей, мероприятий и концепций.

Исследование по управлению инновациями и их влиянию на организационную эффективность сферы услуг в Пакистане было опубликовано Куреши [15]. Анкеты были собраны у 145 руководителей, ответственных за инновационные инициативы в сфере информационных технологий и банковского сектора. Основные результаты этого исследования указывают на то, что ключевое влияние на эффективность работы организации и конкурентоспособность рынка оказывают переменные, связанные с практиками управления инновациями и внедрением радикальных инноваций. Лопес-Мьелго, Монтес-Пеон и Васкес-Ордас проанализировали литературу по воздействию управления качеством на инновации, учитывая внедрение жестких компонентов

(ЖК), которые направлены на контроль процессов и продуктов в соответствии со стандартами качества и производственными спецификациями, а также мягких компонентов (МК), которые представляют собой меры по вовлечению менеджеров и сотрудников в управление качеством: обучение, внутреннее сотрудничество или командная работа. [16]. Авторы обнаружили, что НС препятствует инновациям, особенно радикальным, поскольку рациональность и контроль задач, поставленных в производственном процессе, подавляют творческий подход, необходимый для внесения значительных изменений в способы ведения дел. И наоборот, фирмы, внедряющие SC, как правило, более инновационны.

Сересо-Нарваес и другие изучали надежность внедрения IMS испанской небольшой инновационной компании, поставщика услуг промышленной метрологии и качества в аэрокосмической отрасли [17]. По мнению авторов, система управления позволила компании: глубже понять организационный контекст; оптимизировать свои инновационные усилия; способствовать лидерству и приверженности высшего руководства, а также достижению целей организации; формировать эффективные инновационные команды и подразделения; проводить технологический надзор и получать больше запатентованных технологий; планировать развитие научно-исследовательских проектов; среди многих других. Меры по реализации, принятые этим МСП, могут быть распространены на другие МСП.

Исследование, проведенное Simon & Honore Petnji Yaya показало, что для обеспечения удовлетворенности клиентов и инноваций более эффективное использование систем управления является наиболее важным показателем процессов, организационных и маркетинговых инноваций, а также внутренней сплоченности, которая может обеспечить то, чтобы цели организации соответствовали целям сотрудников, надлежащее управление климатом и общением между сотрудниками, было наиболее важным фактором в стимулировании инноваций [18].

Исследование было проведено Мартинесом-Коста и соавторов в 200 испанских производственных организациях с более чем 100 сотрудниками и опытом работы не менее пяти лет, чтобы понять влияние стандартизированной системы управления инновациями на производительность [19]. Согласно результатам исследования, IMS положительно повлияла на все виды инноваций. Было обнаружено, что административные инновации частично опосредуют связь между IMS и процессными инновациями, явление, не наблюдаемое в продуктовых инновациях. IMS напрямую влияет на инновационные процессы и косвенно способствует развитию нетехнологических инноваций. Есть некоторые признаки того, что производительность компании повышается за счет косвенного влияния на инновации в продуктах и маркетинге.

Зауи и другие основываясь на исследовании инновационной практики в 57 марокканских компаниях, работающих по международным стандартам управления, подчеркнули роль информационных технологий в поддержке определенных ключевых задач процесса НИОКР, таких как технологический

надзор, технологический прогноз, творчество, и управление знаниями. Авторы также рекомендуют избегать «интоксикации», то есть избытка информации, из-за которого получатель не может ее понять и усвоить [20].

### **1.3 Влияние системы поощрения на производительность сотрудников**

На сегодняшний день существует немало определений понятия мотивации. В конечном счете, можно определить мотивацию как процесс стимулирования людей к труду, который предполагает использование мотивов для достижения личных или организационных целей [21,22]. Мотивация занимает одно из ключевых мест в системе управления персоналом и представляет собой косвенное, опосредованное управление, осуществляемое через интересы работников с использованием специфических форм и методов, направленных на обеспечение их заинтересованности в труде с целью достижения высоких результатов как на индивидуальном, так и на организационном уровнях.

Мотивация персонала, занимая центральное место в управлении персоналом, является одним из основных факторов повышения производительности труда. В современных условиях проблема исследования зависимости производительности труда от мотивации персонала решается качественно новым образом из-за разнообразия сфер хозяйствования с различной характеристикой и содержанием деятельности. Именно это объясняет повышенный интерес к проблеме мотивации персонала на предприятиях.

Согласно исследованиям, проведенным Harvard Business Review, примерно 5-7% сотрудников всегда работают хорошо, 5% всегда работают плохо, и 88-90% работников требуют четкого определения целей и постановки задач для успешной работы. Как утверждает А. М. Колот, ведущую роль в процессе мотивации играют потребности человека, которые в общем виде могут быть разделены на три основные группы: материальные, трудовые и статусные. Следовательно, мотивацию можно разделить на материальную и нематериальную (трудовую, статусную) [23,24].

Мотивация трудовой деятельности не может быть эффективной без ориентации на материальные интересы работников. Материальная мотивация представляет собой систему материальных стимулов труда (заработная плата, премии, компенсации, отпускные и т. д.), целью которой является обеспечение соответствия вознаграждения работников количеству и качеству их труда. Стремление человека к улучшению своего благосостояния определяет необходимость увеличения трудового вклада и, следовательно, увеличение количества, качества и результативности труда.

Материальные мотивы, безусловно, играют важную роль в определении трудового поведения работников, однако это не означает, что нематериальные мотивы и стимулы являются второстепенными. Современная практика хозяйствования неоспоримо свидетельствует, что роль нематериальных мотивов и стимулов постоянно растет. Важность нематериальной мотивации подтверждается также трудами о. С. Иванилова. Ученый видит, что с начала XX

в. методы материальной мотивации, получившие значительное распространение в связи с развитием техники и технологии, подъемом уровня благосостояния и образования людей, постепенно начинают ослабевать. Люди начинают обращать внимание и на другие факторы повышения эффективности труда. Поэтому возникла необходимость использования социальных и психологических аспектов мотивации [25]. К нематериальной мотивации можно отнести такие виды поощрений, как продвижение по карьерной лестнице, благодарности, грамоты, медали, специальные звания, гибкие рабочие графики, охрана труда, участие в принятии решений, обучение, повышение квалификации, оплата коммуникаций, обеды, путевки и др. Важный толчок к использованию нематериальной мотивации осуществляет ограниченность финансовых возможностей предприятий и потребность в постоянном сокращении расходов. На поведение людей в процессе деятельности все большее влияние оказывает трудовая мотивация. Последняя порождается самой работой, то есть ее содержанием, условиями, организацией трудового процесса, режимом труда. Не менее важная роль в практике управления персоналом относится и к статусной мотивации, которая является внутренней движущей силой поведения, связанной с желанием человека занять высокую должность, выполнять более сложную, ответственную работу, работать в сфере деятельности, которая считается престижной, общественно значимой. Однако есть и другая сторона статусной мотивации, поскольку статус человека определяется не только его местом в штатном расписании. Целью этого исследования является изучение взаимосвязи между самооценкой и мотивацией сотрудников в компании и изучение того, как мотивация сотрудников влияет на производительность компании. В этой статье рассматриваются способы определения влияния мотивации сотрудников на эффективность компании, а также исследуется взаимосвязь между системами вознаграждения и эффективностью организации. Исследование было проведено на основе публикаций в журналах и на веб-сайтах, в которых показано влияние мотивации сотрудников на эффективность организации и взаимосвязь между системами вознаграждения и эффективностью организации. Задача исследования — проанализировать влияние мотивации сотрудников на производительность организации, выявить и оценить взаимосвязь между системой вознаграждения сотрудников и производительностью компании. Ключевые слова: мотивация сотрудников, мотивационный механизм, эффективность работы предприятия, производительность труда, эффективность управления, повышение мотивации, мотивация. Мотивация является одной из основных функций современного менеджмента, направленной на повышение эффективности труда персонала организации. Мотивация — совокупность причин, которые задают поведение, определяют и поддерживают. На успешность деятельности оказывают влияние сила и структура мотивации. Современные концепции управления персоналом основываются на признании возрастающей роли личности работника, на знании его мотивационных установок, умении их формировать и направлять в соответствии с задачами, которые стоят перед организацией. Термин «мотивация» происходит от

латинского слова «*movere*» — «двигаться». Таким образом, это слово создает значение чего-то, идущего вверх, заставляющего людей работать и помогать им достигать своих целей. Существует 3 основных компонента мотивации: интенсивность, уровень решимости или напряжения, приложенного человеком в течение времени, потраченного на достижение цели. Настойчивость — способность индивида поддерживать мотивацию в течение длительного времени, даже если существуют препятствия. Направленность — это фокус на цели, которые заставляют человека действовать для ее достижения. Одной из ключевых проблем управления в XXI веке является проблема совершенствования управления персоналом предприятия и его мотивации как основополагающий аспект системы управления персоналом в целом. Данная проблема мотивации всегда занимала центральное место в управлении персоналом, и ее научное и практическое решение на сегодняшний день не соответствует требованиям времени. По мнению автора В. П. Пугачева объясняется не только сложность самого процесса мотивации, а также объясняются непрерывные изменения, которые со временем происходят с человеком, с производством и конечно же с управлением [26].

Известно, что для того, чтобы осуществлялась деятельность, необходима достаточная мотивация. Если мотивация слишком сильна, увеличивается уровень активности и напряжения, вследствие чего в деятельности наступают определенные разлады, т. е. эффективность работы ухудшается. В таком случае высокий уровень мотивации вызывает нежелательные эмоциональные реакции (напряжение, волнение, стресс и т. п.), что приводит к ухудшению деятельности. Экспериментально установлено, что существует определенный оптимум (оптимальный уровень) мотивации, при котором деятельность выполняется лучше всего. Например, уровень мотивации, который условно можно оценить в семь баллов, будет наиболее благоприятным. Последующее увеличение мотивации (до 10 и более) приведет не к улучшению, а к ухудшению эффективности деятельности. Таким образом, очень высокий уровень мотивации не всегда является наилучшим вариантом, как совокупность мотивов, связанных и обусловленных смыслообразующим направлением деятельности, определяющая его общую направленность [27, 28]. «Вознаграждение это механизм всеобъемлющего использования материальных и нематериальных стимулов для достижения корпоративных целей». Система вознаграждения считается самым важным инструментом, которую использует руководство с целью мотивирования сотрудников для повышения производительности и эффективности труда организации и привлечения лучших сотрудников.

Функция мотивации заключается в том, что она оказывает влияние на трудовой коллектив организации в форме побудительных мотивов к эффективному труду через общественные воздействия, коллективные и индивидуальные поощрительные меры. Указанные формы воздействия активизируют работу субъектов управления, а также повышают эффективность системы управления предприятием. Сущность мотивации заключается в том, что

сотрудники организации выполняют работу в соответствии с делегированным им правам и установленным обязанностям [29].

На трудовую мотивацию влияют различные стимулы: система экономических нормативов и льгот, уровень заработной платы и справедливость распределения доходов, условия и содержательность труда, отношения в семье, коллективе, признание со стороны окружающих и карьерные соображения, творческий порыв и интересная работа, желание самоутвердиться и постоянный риск [30].

В современных рыночных условиях финансовые методы менеджмента все больше развиваются и совершенствуются, благодаря этому возрастает эффективность применяемых экономических стимулов. Отсюда можно сделать вывод, что возможность создания для каждого сотрудника и для всего рабочего коллектива в целом таких условий, при которых работники смогут эффективно сочетать достижение личных целей, а также решение рабочих задач [31]. При этом не рекомендуется уделять излишнее внимание экономическим методам мотивации, поскольку при этом автоматически происходит спад в сфере социально-психологического стимулирования работников, а ведь именно эта область отвечает за внутреннюю мотивацию персонала.

За последние два десятилетия в патентной системе произошли огромные изменения, большинство из которых шли в одном направлении: расширение и усиление защиты изобретений [32]. Патентное сообщество, включая адвокатов, судей, патентных чиновников и членов бизнес-ассоциаций интеллектуальной собственности, стало основной движущей силой этой эволюции. Экономисты лишь недавно начали участвовать в политических дискуссиях, касающихся патентов, и обмениваться мнениями с патентным сообществом на открытых форумах; однако предстоит пройти еще долгий путь, и цель данной статьи – внести вклад в улучшение такого общения [33].

В существующих исследованиях оптимальная длина патента обсуждается очень подробно с различных точек зрения. Однако взаимосвязь между длительностью патента и инновациями остается спорной. Во-первых, предыдущие теоретические исследования не смогли прийти к единому мнению о том, способствует ли продление срока действия патента инновациям. Например, Галлини определяет срок действия патента на основе стоимости имитации, предполагая, что более короткий срок действия патента препятствует имитации и поэтому является оптимальным. Однако результаты Гилберта и Шапиро и Клемперера противоречат этой точке зрения. Гилберт и Шапиро дают определение срока действия патента как любого фактора, который увеличивает поток прибыли новаторов в период после выдачи патента. А Клемперер определяет срок действия патента как пространство дифференцированных продуктов, на которое распространяются выданные патенты. Они утверждают, что узкий, но бесконечно длинный патент является оптимальным, поскольку увеличение срока действия патента может обеспечить дополнительные выгоды патентообладателям, обладающим рыночной властью. Таким образом, срок действия патента служит полезным механизмом стимулирования инноваций.

Социально экономически эффективный способ добиться определенного вознаграждения для новаторов — это иметь патенты с бесконечным сроком действия и минимальной рыночной властью, необходимой для достижения желаемого уровня вознаграждения. Райт подтверждает эти два мнения и утверждает, что это зависит от предполагаемой структуры рынка и свойств функции спроса. Во-вторых, явно не хватает эмпирических данных о взаимосвязи между сроком действия патента и инновациями [34].

Анализируя, как ускорение проведения экспертиз по существу продлевает срок действия патентов и влияет на корпоративные инновации, исследователи могут сосредоточиться на различных аспектах этого взаимодействия. Они могут рассмотреть, например, как более быстрые процессы экспертизы могут стимулировать компании к инвестированию в исследования и разработки, учитывая, что они имеют более продолжительный период защиты своих инноваций. Это может привести к большему количеству патентов, более сильной инновационной деятельности и, в конечном счете, к увеличению конкурентоспособности компаний на рынке [35].

Гипотезой исследования может быть то, что ускорение процессов экспертизы по существу позволяет компаниям получать патенты быстрее, что в свою очередь стимулирует их к инвестированию в инновации. Такой подход может быть основан на предположении о том, что увеличение продолжительности срока действия патентов побуждает компании к более агрессивному внедрению новых технологий и продуктов на рынок [36].

Стратегия идентификации включает сбор данных о скорости проведения экспертизы по существу в определенном временном периоде и анализ его влияния на количество и скорость выдачи патентов в том же временном интервале. Это также может включать сравнительный анализ между странами или регионами с разными системами патентной экспертизы и их влиянием на инновационную активность. Эмпирический дизайн исследования может включать анализ данных о патентной активности и процессах экспертизы в определенных юрисдикциях за определенный период времени. Это может включать в себя сравнение времени, затраченного на экспертизу, и количество патентов, выданных в течение этого времени, до и после внесения изменений в процесс экспертизы. Также может быть полезно провести опросы или интервью с представителями компаний, чтобы понять их взгляд на влияние ускорения процесса экспертизы на их инновационную стратегию и деятельность [37].

Удовлетворенность сотрудников в больницах играет критическую роль в обеспечении высокого качества медицинских услуг. Исследования показывают, что уровень удовлетворенности персонала напрямую связан с уровнем обслуживания пациентов. Удовлетворенные работники способствуют повышению качества медицинской помощи и уровня удовлетворенности пациентов. Важно, чтобы управление в больницах уделяло должное внимание созданию условий для высокой удовлетворенности сотрудников, так как это влияет не только на их производительность, но и на общее впечатление организации в глазах пациентов [38].

Теория стимулирования описывает право патентных владельцев на использование как вознаграждение и фактор мотивации для инноваций [39]. Это особенно понятно в контексте современных фармацевтических новшеств, которые требуют значительных инвестиций в исследования, испытания и регулирование. Важным аспектом любой патентной системы является обеспечение общественных выгод от доступа к инновациям. Однако крайне важно эффективно обеспечить общественный доступ к лекарствам, полученным благодаря этим новшествам. Учитывая, что доступ к основным медикаментам является фундаментальным обязательством государств в обеспечении права человека на здоровье, эта цель имеет высший приоритет [40].

Патентные монополии способствуют получению прибыли, созданию новых и улучшенных лекарств и стимулированию экономики, основанной на знаниях. Передовые трансляционные исследования ведут к трансферу технологий и прославляют местные инновации. Монополия, предоставляемая посредством патента, вознаграждает изобретателя за зачастую рискованные, длительные и дорогостоящие инновации. Одним из способов улучшения доступа к новым лекарствам являются патентные пулы, которые позволяют третьим сторонам приобретать неисключительные лицензии на интеллектуальную собственность, необходимую для разработки продуктов. Хотя патентные пулы существуют уже несколько десятилетий в других областях технологий, например, в цифровых технологиях, они представляют собой относительно новую концепцию в общественном здравоохранении, где они применяются для решения некоторых проблем доступа в странах с низким и средним уровнем дохода [41].

В 2016 году Комиссия журнала Lancet по политике в отношении основных лекарственных средств, Всемирная организация здравоохранения (ВОЗ) и другие заинтересованные стороны призвали патентный пул расширить свой мандат на более широкий спектр запатентованных основных лекарств. В мае 2018 года патентный пул действовал по результатам технико-экономического обоснования и расширил свой мандат, включив в него другие запатентованные основные лекарственные средства [42].

Конкурентоспособное производство дженериков может привести к значительному снижению цен на запатентованные основные лекарства в странах с низким и средним уровнем дохода. Такое снижение недавно произошло для некоторых онкологических лекарств после истечения срока действия патента и выхода на рынок генериков. Например, в Южной Африке цена лекарства от лейкемии, включенного в модельный список ВОЗ, снизилась на 98,5% с 2012 года, до 400 долларов США на пациента в год в 2019 году, после выхода на рынок генерика. Таким образом, лицензирование, ориентированное на общественное здравоохранение, может способствовать снижению цен на другие основные лекарства, которые все еще находятся под патентной защитой в странах с низким и средним уровнем дохода [43].

Были проанализированы соответствующие эпидемиологии, структуры лечения, размеры рынков и цены в странах с низким и средним уровнями дохода,

а также дополнены тематическими исследованиями из нескольких стран, чтобы лучше понять местные условия. Поскольку патенты выдаются национальными или региональными органами, а статус патента может существенно различаться в разных странах, мы также провели анализ патентного ландшафта в выбранных странах с низким и средним уровнем дохода [44].

В США изобретатели, желающие получить патент, подают заявку в Управление по патентам и товарным знакам США (USPTO). Патентные заявки состоят из двух ключевых разделов. Во-первых, "спецификация" представляет собой письменное описание изобретения, которое включает ссылки на так называемый "известный уровень техники", то есть на ранее поданные патентные заявки, ранее выданные патенты, предшествующие научные публикации и другие источники, известные исследователю или изобретателю, и имеющие отношение к патентоспособности изобретения. Во-вторых, "претензии" по патенту представляют собой конкретный список того, на что заявитель претендует на интеллектуальную собственность. Регистрационные и другие сборы должны быть оплачены заявителями. USPTO отвечает за определение соответствия изобретений, указанных в патентных заявках, требованиям патентоспособности. Стандарт патентоспособности заключается в том, что изобретения должны быть патентоспособными, новыми, неочевидными, полезными и что текст заявки должен удовлетворять требованию о раскрытии информации. Первоначальное решение о соответствии данной патентной заявки этому стандарту принимает патентный эксперт, обладающий опытом в научной или технической области заявки. Если эксперт выносит положительное решение по заявке, изобретатель может получить патент. В большинстве случаев эксперт выносит "отклонение" в качестве своего первого решения по заявке. Однако на практике патентные заявки не могут быть отклонены USPTO, а могут быть отклонены заявителями. Это означает, что отказ, по сути, представляет собой приглашение заявителю подать пересмотренную заявку на патент, которая, например, исключает одну или несколько формул или изменяет текст некоторых формул. Процесс патентного преследования - это итеративный процесс между заявителем и экспертом, а не единовременное решение эксперта. Заявители выбирают между "пересмотром и повторной подачей" или отказом от отклоненной заявки на патент, взвешивая затраты и выгоды: если пересмотр, учитывая критику эксперта, приведет к получению патента, который не будет приносить значительной экономической выгоды заявителю, то заявка будет отклонена [45].

Институциональная структура патентной системы может влиять на стимулы к инновациям по-разному, но теоретические модели оптимального дизайна патентов в основном сосредоточены на двух параметрах: продолжительности срока действия патента и широте действия патента. Срок действия патента в США в настоящее время составляет 20 лет с даты подачи патента [46].

Соглашение ВТО по торговым аспектам прав интеллектуальной собственности (ТРИПС) является наиболее всеобъемлющим многосторонним

соглашением по интеллектуальной собственности. Оно играет центральную роль в содействии торговле знаниями и творчеством, в разрешении торговых споров по поводу интеллектуальной собственности и в обеспечении членам ВТО свободы действий для достижения целей своей внутренней политики. Оно формирует систему интеллектуальной собственности с точки зрения инноваций, передачи технологий и общественного благосостояния. Соглашение является юридическим признанием важности связей между интеллектуальной собственностью и торговлей, а также необходимости сбалансированной системы интеллектуальной собственности [47].

Ширину патента (или объем) определить не так просто. С теоретической точки зрения экономический смысл ширины патента ясен: насколько разными должны быть конкурирующие продукты, чтобы считаться не нарушающими права на данный запатентованный продукт. Однако с эмпирической точки зрения измерить широту патентных заявок или выданных патентов довольно сложно. Большинство определений в той или иной степени основаны на тексте формулы изобретения, которую можно концептуализировать как "границы" испрашиваемого или уже предоставленного права интеллектуальной собственности [48].

После выдачи патента, чтобы сохранить его в силе, владелец должен платить пошлину за его поддержание. Для USPTO эти сборы в настоящее время подлежат уплате в течение 3,5 лет (1600 долларов США), 7,5 лет (3600 долларов США) и 11,5 лет (7400 долларов США). Идея использования пошлин за продление для получения нижней границы оценки частной стоимости выданных патентов была предложена Пейксом и другими [49].

Сакакибара и Бранстеттер провели анализ японской патентной реформы 1988 года, утверждая, что переход от патентной системы с одной заявкой к системе с несколькими заявками увеличил объем патентной охраны в Японии. Используя данные Патентного ведомства Японии, они фиксировали резкое увеличение количества заявок на одну патентную заявку, что соответствовало значимости реформы для заявителей. Затем они использовали данные об инвестициях в НИОКР около 300 публично торгуемых японских производственных фирм, чтобы эмпирически проверить, увеличивает ли расширение патентных прав инвестиции в исследования [50].

Патентная система является одним из набора политических рычагов, используемых для приближения частных доходов, получаемых изобретателями, к социальной ценности их изобретений. Предоставляя изобретателям временный период рыночной власти, патенты призваны позволить изобретателям возместить фиксированные затраты на их инвестиции в исследования. Цель состоит в том, чтобы в этот временный период сверхконкурентного ценообразования увеличить инвестиции в исследования по сравнению с тем, что было бы реализовано на конкурентном рынке без вмешательства государства. Кроме того, патентная система требует раскрытия изобретения в обмен на патентное право. Хотя требование о раскрытии информации может снизить частную выгоду от патентования, по крайней мере, на некоторых рынках,

мотивом требования о раскрытии является увеличение социальной ценности, создаваемой патентной системой [51].

## 2 МАТЕРИАЛЫ И МЕТОДЫ ИССЛЕДОВАНИЯ

### 2.1 Методология исследования

Разработка новых эффективных технологий в кардиологической службе позволила улучшить качество жизни пациентов с ССЗ. Одним из последних достижений является ИКД, который проводится больным с кардиологическим заболеванием в Республике Казахстан (РК) на протяжении последнего десятилетия, однако до сих не изучено экономическая составляющая применения ИКД.

Методы и методология нашей исследовательской работы нацелена на: библиографический, аналитический, анкетирование, статистические данные, SWOT-анализ.

В таблице 1 представлены цель, задачи и методы исследовательской работы.

**Таблица 1 - Описание и методы исследовательской работы**

| Задачи                                                                                                     | Методы и методология                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1                                                                                                          | 2                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           |
| Изучить отечественный и зарубежный опыт по управлению инновационным потенциалом в медицинских организациях | Изучено по теме исследования и в каких базах данных проводился поиск литературы (Library, PubMed, Library, Researchgate, Scirp, CyberLeninka, CyberLeninka).<br>Глубина поиска – 10 лет (2014-2024 гг.).<br>Ключевые слова: Поддержка культуры инноваций, постоянное обучение и развитие сотрудников, мотивация и поощрение, сетевое взаимодействие и управление проектами. |
| Разработать практические рекомендации по повышению инновационного потенциала персонала.                    | Сформулированы практические рекомендации для руководства для совершенствования управлением инновационным потенциалом в АО «Научный центр педиатрии и детской хирургии» г. Алматы.                                                                                                                                                                                           |
| Оценка инновационного потенциала персонала АО «Научный центр педиатрии и детской хирургии»                 | Всего работают 437 сотрудников. Было анонимно опрошено 195 человек, из них врачи 75 человек, 120 средний медицинский персонал. Специально разработанная анкета включала в себя 19 вопросов для врачей и 14 вопросов для среднего медицинского персонала, логически сгруппированным по общему и специальному блоку. Опросники были разработаны на платформе Google           |

|                                |                                                                                                                                                                                                                                                        |
|--------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|                                | <p>Forms и отправлены на их номера мобильных телефонов.</p> <p>Изучен уровень научной степени сотрудников, поведен анализ обучения сотрудников в дальние и ближние зарубежья, выступления на конференциях, публикации статей в журналах, патентов.</p> |
| Примечание: составлена автором |                                                                                                                                                                                                                                                        |

SWOT – анализ.

**Сильные стороны.** Высокий уровень удовлетворенности среди медсестер и младшего медицинского персонала: Уровень неудовлетворенности составляет менее 10%, что свидетельствует о том, что большинство сотрудников этих категорий довольны условиями труда. Общая высокая удовлетворенность персонала: несмотря на наличие неудовлетворенных сотрудников, в целом уровень удовлетворенности среди медицинского персонала остается высоким. Идентификация ключевой проблемы (низкая заработная плата): Выявление конкретной причины неудовлетворенности позволяет целенаправленно работать над улучшением этой области.

**Слабые стороны:** Высокий уровень неудовлетворенности среди врачей: более 20% врачей выразили неудовлетворенность, что является значительным показателем и может указывать на серьезные проблемы в этой категории персонала. Ограниченные возможности профессионального развития: Недостаток возможностей для обучения и развития может снижать мотивацию и удовлетворенность сотрудников. Недостаток прозрачности и обратной связи: Наличие системы обратной связи является важным аспектом удовлетворенности, который, судя по всему, нуждается в улучшении.

**Угроза.** Негативное влияние неудовлетворенных сотрудников: даже небольшое количество неудовлетворенных сотрудников может создать отрицательную атмосферу и снизить общую производительность. Конкуренция на рынке труда: Высокий уровень неудовлетворенности, особенно среди врачей, может привести к потере ценных кадров, которые могут перейти к конкурентам. Финансовые ограничения: Недостаток ресурсов для повышения заработной платы и улучшения условий труда может усложнить реализацию предложенных улучшений.

**Возможности** Разработка программ обучения и развития: Введение программ профессионального развития и обучения может повысить мотивацию и удовлетворенность сотрудников.

Улучшение системы обратной связи: Создание эффективной системы обратной связи поможет сотрудникам чувствовать себя услышанными и ценными, что может улучшить их удовлетворенность. Внедрение программ здоровья и благополучия: Предоставление программ поддержки здоровья может улучшить общее благополучие сотрудников и их удовлетворенность работой.

Оптимизация рабочих процессов: Идентификация и устранение препятствий в рабочих процессах может снизить уровень стресса и повысить удовлетворенность.

## **2.2 Объект исследования**

НЦПДХ был создан в 1932 году. На сегодняшний день НЦПДХ - уникальное научно-исследовательское, лечебное учреждение, а также образовательная база ведущих университетов страны. Ежегодно около 6000 детей из разных регионов страны получают специализированную и высокоспециализированную помощь в нашем центре. Персонал состоит из 437 сотрудников, из них: - 100 врачей, - в том числе 10 докторов медицинских наук, 30 кандидатов медицинских наук, 18 магистров.

Центр располагает 285 койным фондом, где развернуты 4 отделения детской онкологии и гематологии, отделение трансплантации костного мозга, неонатологии с хирургией новорожденных, отделения общей педиатрии, пульмонологии, дневной стационар, 2 отделения детской хирургии, отделение урологии с оперативной андрологией, кардиохирургии, интервенционной кардиологии и ангиохирургии, отделение функциональной диагностики, лучевой диагностики и УЗИ, сектор эндоскопии, клиничко-диагностическое отделение, клиничко-диагностическая лаборатория, операционный блок. Также в НЦПДХ имеется 4 отделения реанимации и интенсивной терапии для различных профилей и высоко-оснащённая современная лаборатория афереза и контроля гемопоэтических стволовых клеток с отделением трансфузиологии.

В рамках грантового финансирования (МЗ РК) центром за последние 5 лет осуществлялись 3 научных проекта, сумма, выделенная на НИР, также центр участвует в трех международных не интервенционных многоцентровых клинических исследованиях.

Профессорско-преподавательский состав (ППС) центра состоит из высококвалифицированных сотрудников, имеющих научные достижения, высокую врачебную квалификацию, являющихся экспертами здравоохранения и медицинского образования, активно сотрудничающими с казахстанскими и зарубежными специалистами.

Образовательная деятельность НЦПДХ на уровне дополнительного образования (ДО) представлена широким спектром мероприятий, как на базе центра, так и с выездом в другие организации, для кадров системы здравоохранения по педиатрическим, онкологическим (детская онкология и гематология), хирургическим профилям, по профилю интенсивной терапии и реанимации новорожденных по образовательным программам (ОП) ДО в виде повышения квалификации (ПК), мастер-классов, семинаров-тренингов, вебинаров, обучающих модулей, стажировок на рабочем месте. С 2017 года по программам ДО обучены 5974 слушателя на различных циклах ПК и неформального образования. Проводились мастер-классы с участием зарубежных специалистов из Израиля, Чехии, Австрии, Испании, Германии, Турции, Украины и России.

С 2017 по 2021 гг. НЦПДХ выпущены 41 резидентов, из них 21 по специальности.

Поскольку АО «НЦПДХ» вошел в состав НАО «КазНМУ», с 2019 года не было приема в резидентуру. Но НЦПДХ является клинической базой КазНМУ и ППС центра обучает резидентов КазНМУ по специальностям «Педиатрия», «Неонатология», «Пульмонология, в том числе детская» и «Онкология и гематология детская». Все резиденты, обучающиеся в резидентуре НЦПДХ имеют по несколько публикаций (всего за 5 лет 88 публикаций), в том числе в зарубежных научных журналах, в журналах, индексируемых РИНЦ и рекомендованных КОКСОН МОН РК.

Центр оснащен уникальным медицинским и обучающим оборудованием, современными симуляционными муляжами и тренажерами, компьютерными классами, комфортными учебными комнатами, конференц-залами, широкополосным интернетом, мультимедийными проекторами.

Таким образом, НЦПДХ обладает всеми материальными и человеческими ресурсами, качество обучения обеспечивается созданием ценностей для потребителей через образовательные программы; квалификацию ППС, создания условий для его развития; качество преподавания и организацию учебного процесса, оснащенность клинической базы; развитие международной деятельности для обеспечения доступа обучающимся к международным ОП и квалификациям, эффективным использованием сети республиканских партнеров для удовлетворения все возрастающих потребностей потребителей в получении знаний и навыков.

### **2.3 Методы исследования**

Это исследование проводилось с целью изучения исследовательских вопросов, которые ранее могли быть недостаточно освещены или представляли сложности в сборе данных. Исследовательский подход включал обзор литературы для обобщения имеющихся знаний и понимания текущего состояния исследований в области систем управления инновациями.

В ходе обзора основные исследовательские вопросы включали запросы о доступных системах управления инновациями, наличии общей модели таких систем, возможных методах и инструментах управления инновациями, а также о наличии доказательств внедрения таких систем.

План сбора литературных исследований включал использование научных баз данных, таких как Web of Science, Scopus, EBSCO и Google Scholar. Поиск осуществлялся в ноябре 2022 года с использованием ключевого слова "система управления инновациями". Критерии включения ограничивались статьями на английском, испанском и португальском языках, опубликованными с 2020 года, и включали статьи, обзоры литературы и научные исследования.

В результате извлечения документов из четырех баз данных и их анализа было получено 351 элемент, после чего было проведено исключение дублирующихся объектов и анализ оставшихся статей на соответствие основным

вопросам исследования. После этапа анализа осталось 37 научных статей и дополнительных 10 исследований, выявленных методом "снежного кома".

Необходимо отметить возможные ограничения процесса поиска и отбора литературы, такие как ограничения языков, год публикации и возможные пропуски соответствующих источников.

В этом исследовании посредством эмпирического анализа с использованием патентов исследуются инновации, ориентированные на устойчивое развитие (SOI) в секторе, который является одной из самых влиятельных отраслей в стране. В частности, исследуются причинно-следственная связь между результатами и экономическими показателями, а также сдерживающая роль совместного патентования. Таким образом, результаты подтверждают, что экономические показатели и результаты SOI связаны между собой. Более того, для повышения экономической эффективности компаний может быть важно активизировать разработку совместных патентов в медицинском секторе.

## 3 ОСНОВНЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ИССЛЕДОВАНИЯ

### 3.1 Анализ управления инновационным потенциалом в АО «НЦПиДХ» г. Алматы. Основные результаты исследования

Всего 437 сотрудников. В результате анализа анкетирования, мужчины составили – 28.7%, женщин – 71.2%. Согласно предоставленным данным в организации преимущественно работают сотрудники со стажем в данной организации от 5-15 лет 49%, со стажем 1-5 лет- 31,7%, более 25 лет стаж составил 16,4% и до года стаж- 2,5% (таблица 2).

**Таблица 2 - Количество сотрудников со стажем работы в данной организации**

| Стаж работы в данной организации | Абс. | %    |
|----------------------------------|------|------|
| До 1 года                        | 5    | 2.5  |
| 1-5 лет                          | 62   | 31.7 |
| 5-15 лет                         | 96   | 49   |
| более 25 лет                     | 32   | 16.4 |

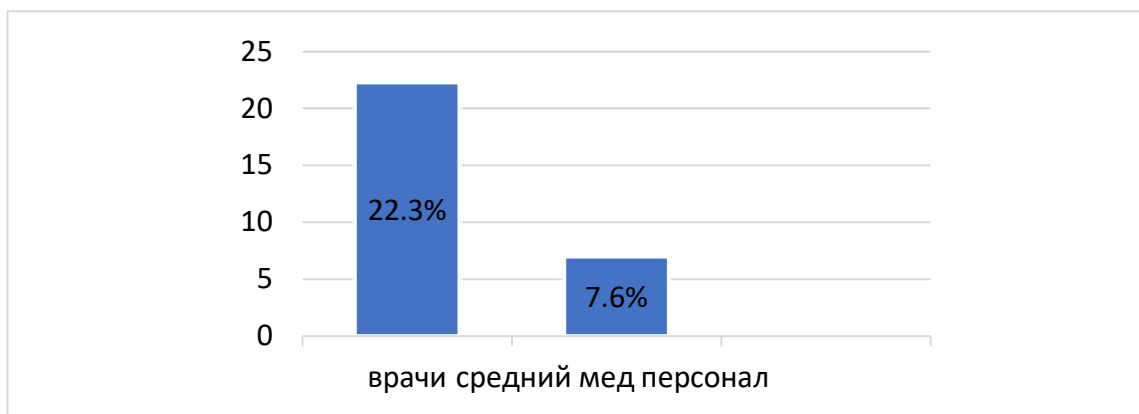
Примечание. Составлено автором.

Данные показатели показывают о стабильном рабочем месте сотрудников с хорошими показателями. Показатель для внедрения программы наставничества, где опытные сотрудники могут передавать свои знания и навыки молодым специалистам.

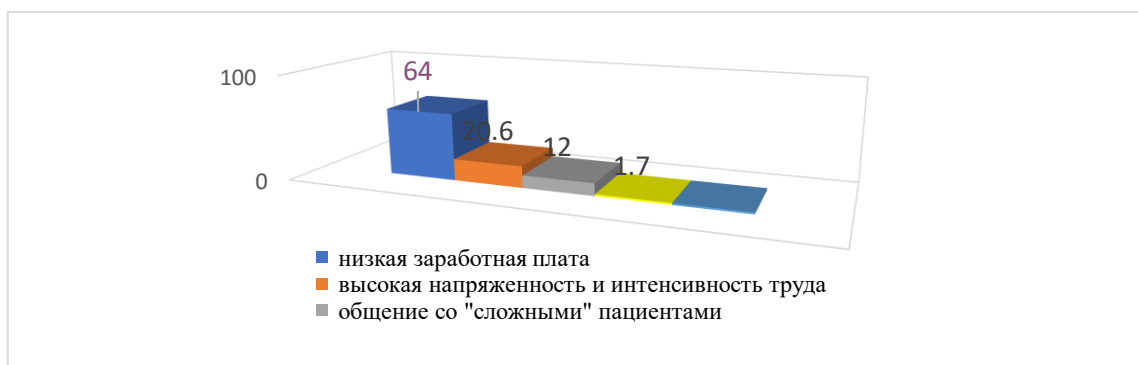
Анализ анкетирования среди сотрудников показал уровень неудовлетворенности для различных категорий персонала: врачи из общего числа респондентов 22.3% выразили неудовлетворенность. Среди среднего медицинского персонала 7.6% не удовлетворены условиями работы. (рисунок 1).

Анализ распределения по причине не удовлетворенности составил низкая заработная плата -64%, на втором месте высокая напряженность и интенсивность труда, составило 26,7%, общение со "сложными" пациентами- 12%, непрестижная профессия и недостаточно социальных льгот 1,7%.

Основная причина не удовлетворенности у сотрудников, преимущественно среди врачей составила 22,3 %, среднего медицинского персонала 7,6%, при этом основная причина не удовлетворенности – низкая зарплата, составила 64% (рисунок 2,3).



**Рисунок 2- Распределение ответов на утверждение « Уровень не удовлетворенности в работе среди различных категорий персонала », %**  
Примечание: составлено автором.



**Рисунок 3- Распределение ответов на утверждение « Причины не удовлетворенности в работе», %**  
Примечание: составлено автором.

Всего 437 сотрудников, из них имеют научную степень 58 человек, что составляет 13,2%, не имеют научную степень 379 человек – 86,7%. Согласно предоставленным данным за 2023 год доцентов медицинских наук- 8 человек ( 1,8%) , что на 0,4 % меньше в сравнении за аналогичный период (2021- 8(1,8%), 2022 - 9 (2,2%) , за 2023 год кандидатов медицинских наук - 30 человек ( 6,8%) , в сравнении за аналогичный период без изменений (2021- 30(6,8%), 2022- 30(6,8%), за 2023 год доцентов философии PhD- 2 человек( 0,4%) , что на 0,5 % меньше в сравнении за аналогичный период ( 2021- 4 (0,9%) , 2022 – 4 (0,9%), за 2023 год магистрантов 18 человек 4,1% , что на 0,9 % больше в сравнении за аналогичный период(2021- 14(3,2%),2022- 14(3,2%) (таблица 3).

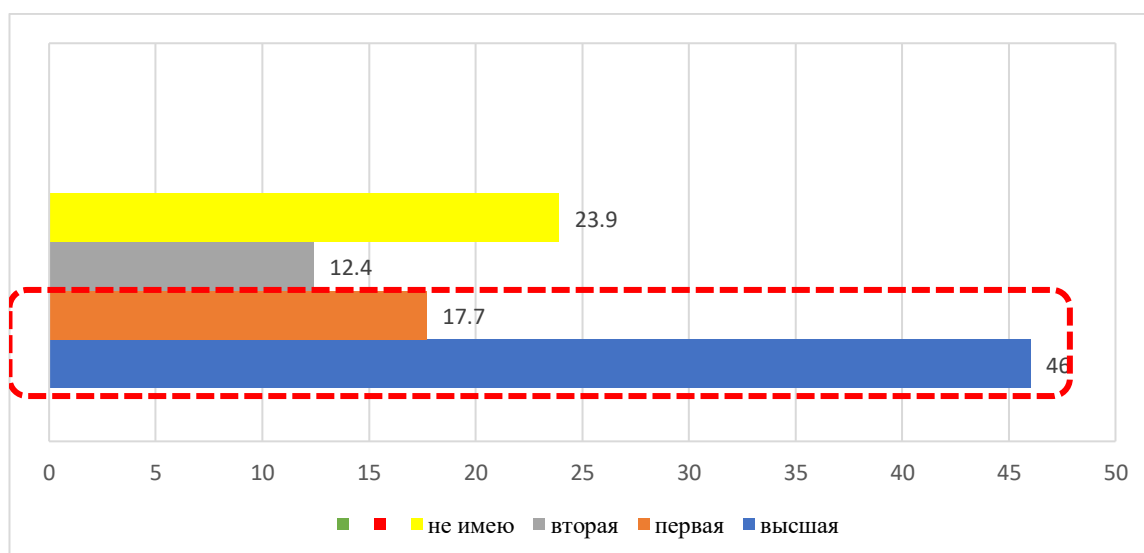
В сравнении за три года кандидатов медицинских наук прежнее количество, докторов медицинских наук и докторов философии в динамике со снижением за счет утечки кадров, степень магистра с увеличением за счет прибытия молодых специалистов.

**Таблица 3 - Динамика научной степени сотрудников с 2021 по 2023гг.**

| Научная<br>степень<br>год | Д.М.Н |     | К.М.Н |     | PhD  |     | магистр |     |
|---------------------------|-------|-----|-------|-----|------|-----|---------|-----|
|                           | Абс.  | %   | Абс.  | %   | Абс. | %   | Абс.    | %   |
| 2021                      | 8     | 1,8 | 30    | 6,8 | 4    | 0,9 | 14      | 3,2 |
| 2022                      | 9     | 2,2 | 30    | 6,8 | 4    | 0,9 | 14      | 3,2 |
| 2023                      | 8     | 1,8 | 30    | 6,8 | 2    | 0,4 | 18      | 4,1 |

Примечание: составлено автором.

По результатам анкетирования 46% сотрудников центра имеют высшую категорию, на втором месте составила группа не имеющих категорию /степень 23,9%, данный анализ показывает о неплохом охвате категорийности, но сниженную мотивационную заинтересованность сотрудников в получении степени/категории (рисунок 4).



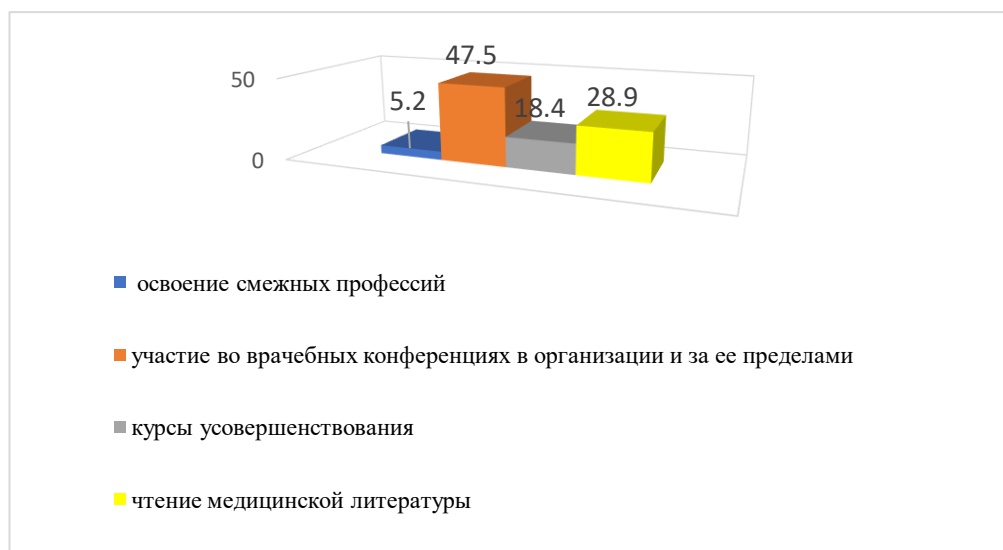
**Рисунок 4 - Распределение ответов на утверждение « Ваша категория/научная степень (если имеется) », %**

Примечание: составлено автором.

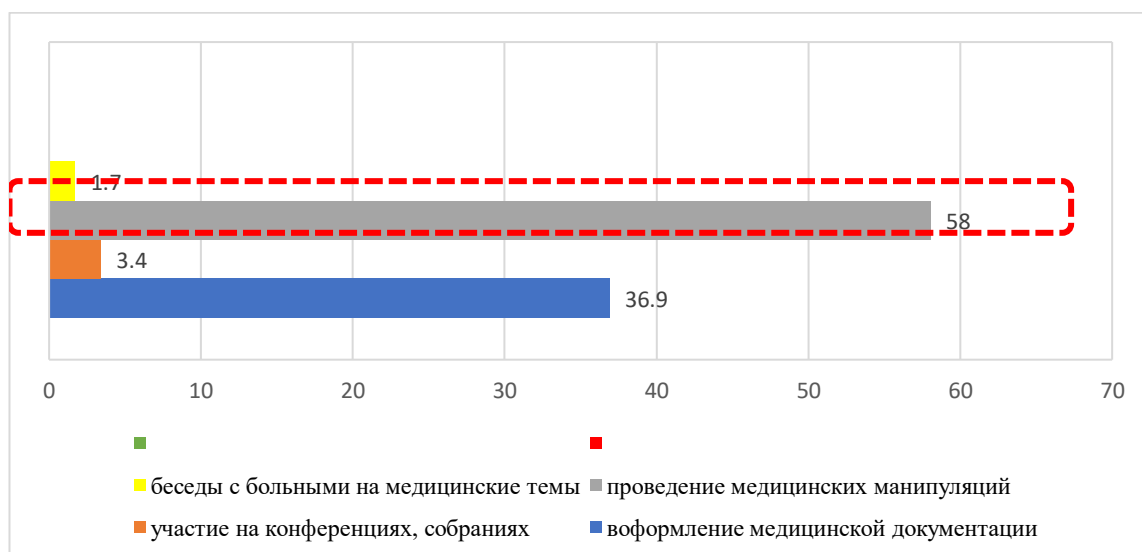
Анализ анкетирования на утверждение источников для повышения квалификации сотрудников показывает, что участие во врачебных конференциях, составила 47,5 % и чтение медицинской литературы 28,9% имеют значительное влияние на повышение квалификации сотрудников (рисунок 5).

По предоставленным данным результат показал, что большую часть рабочего времени сотрудники тратят на проведение медицинских манипуляций 58%, на оформление медицинской документации 36,9% (рисунок 6), имеет место провести оптимизацию рабочих процессов и ресурсов, провести анализ текущих

рабочих процессов и выявить основные препятствия и узкие места в рабочем процессе.



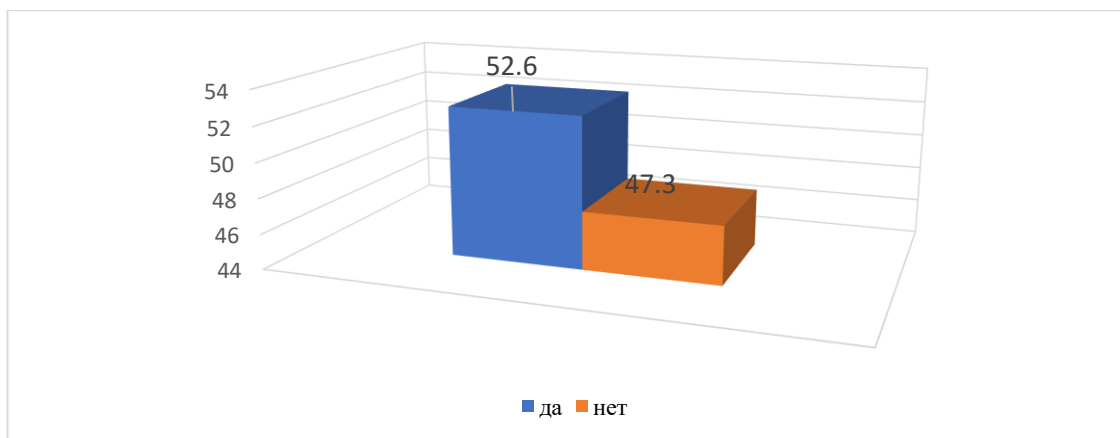
**Рисунок 5 - Распределение ответов на утверждение « Какими источниками Вы пользуетесь, для повышения своей квалификации», %**  
Примечание: составлено автором.



**Рисунок 6 - Распределение ответов на утверждение « На что тратите больше рабочего времени», %**  
Примечание: составлено автором.

Разработать и внедрить меры по оптимизации рабочих процессов (автоматизация, улучшение планирования, сокращение бюрократии).

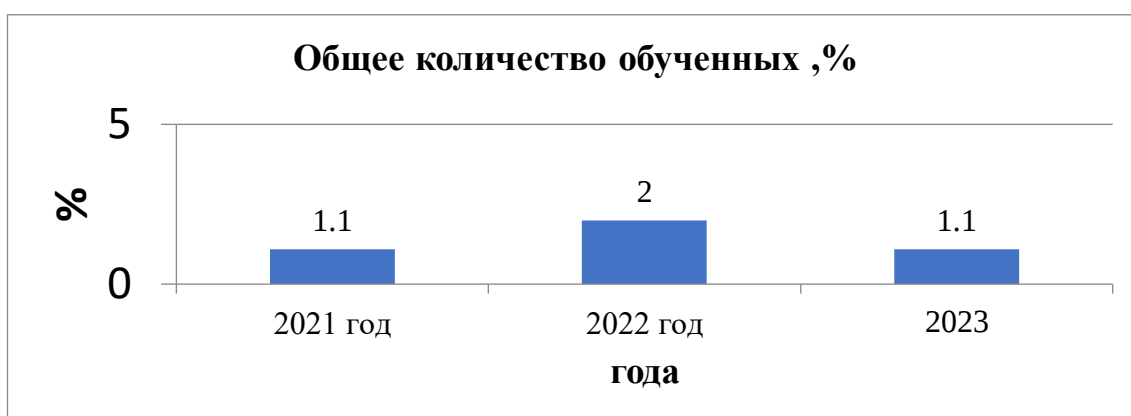
Обеспечить сотрудников необходимыми ресурсами и оборудованием для выполнения их обязанностей.



**Рисунок 7 - «Владеете ли Вы иностранными языками и помогает ли это в работе?», %**

Примечание: составлено автором.

Сотрудники в 52,6% случаев владеют иностранными языками, при этом не владеют 47,3%, что показывает о низкой возможности сотрудников участвовать на международных конференциях на иностранных языках ( рисунок 7 ).



**Рисунок 8 - Общее количество сотрудников обученных с 2021 -2023гг, %**

Примечание: составлено автором.

За 2021 год обучилось 5 человек: руководитель блока1, эпидемиолог-1, хирург-2, кардиохирург-1(Россия, Украина, Белорусь) из них обучение пошли за счет больницы с отработкой 1года, 5 специалиста.

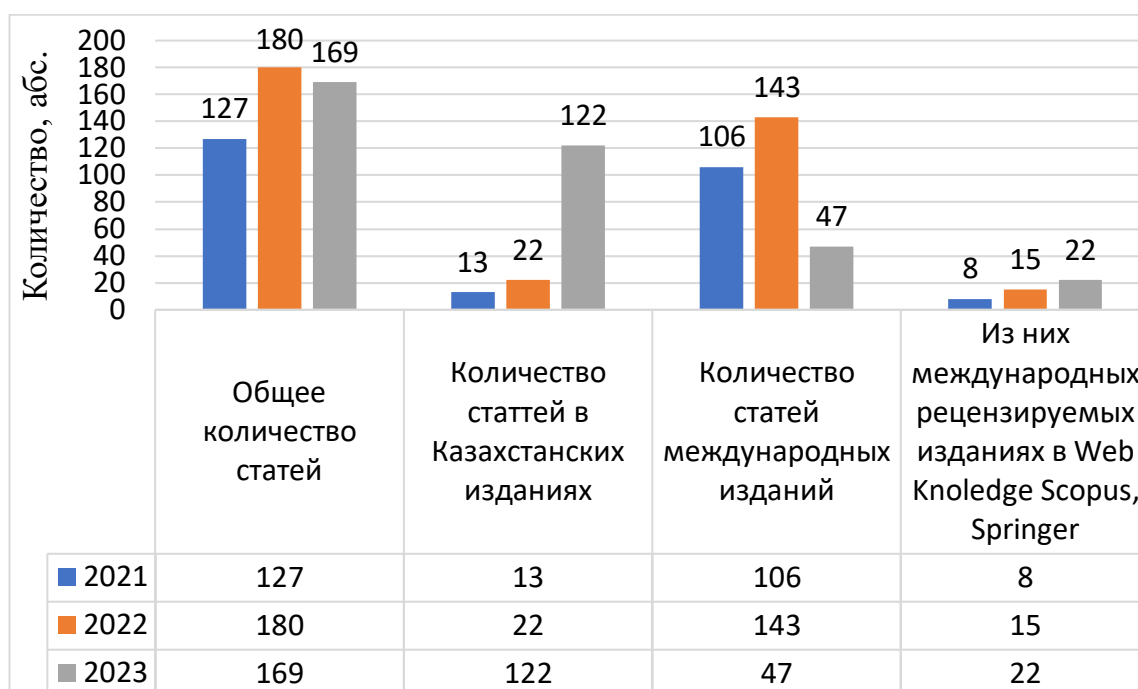
За 2022 год обучилось 9 человек: главный врач1, анестезиолог 3, кардиохирург 2, онкогематологи- 3(Россия,Турция) , из них обучение прошли за счет больницы с отработкой 1год, 4 специалиста.

За 2023 год обучилось 5 человек: кардиохирург- 2,педиатр-1,хирург-2. (Чехия, Турция,Италия), из них обучение прошли за счет больницы с отработкой 3 года, 4 специалиста (рисунок 7,8).



**Рисунок 9 - Количество обученных сотрудников с 2021-2023гг, в дальних и ближних зарубежье, %**

Примечание: составлено автором.



**Рисунок 10 - Количество публикаций сотрудников в журналы с 2021-2023гг, абс.**

Примечание: составлено автором.

При анализе отмечается снижение общего количества публикаций, при этом 72,1% составляют публикации в Казахстанских изданиях, также отмечается положительная тенденция публикаций качественных статей в международных рецензируемых изданиях в Web Knoledge Scopus, Springer 13%.( рисунок 9).

Патенты:

За 2020 год:

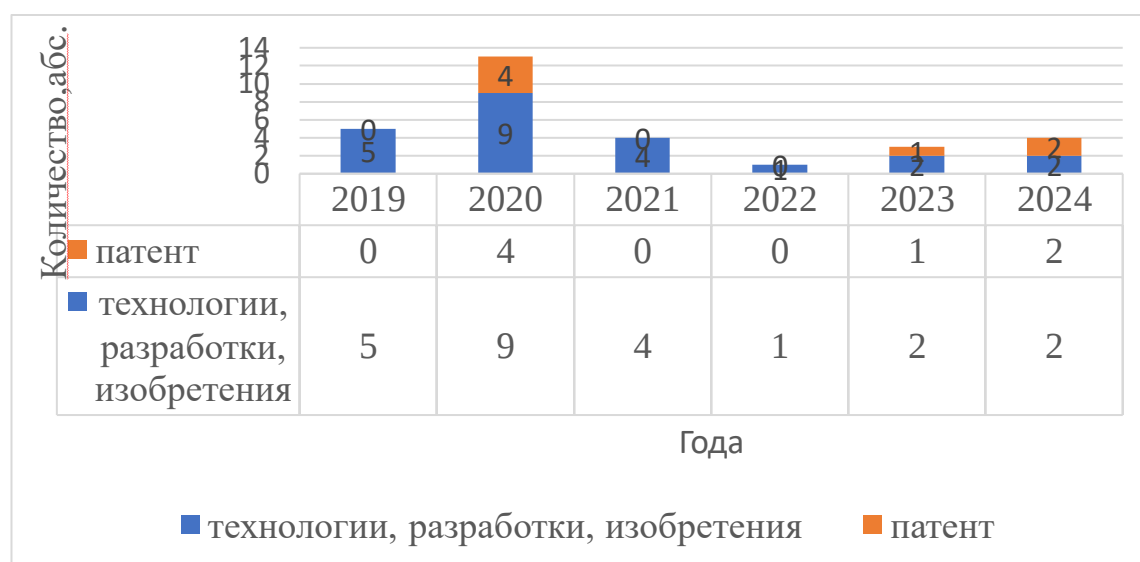
- № 34664 от 30 октября 2020 «Способ лечения диффузной В-крупноклеточной лимфомы»
- № 35143 от 07.02.2020-18.06.2021г «Способ прогнозирования риска развития сепсиса у новорожденных с врожденными пороками развития в послеоперационном периоде»
- № 35393 от 16.10.2020– 22.04.2022г «Способ лапароскопической пиелопластики у детей»
- № 6046 от 27.10.2020-06.05.2021г «Способ получения углекислого экстракта зародыша кукурузы».

За 2023 год :

- №8498 06.10.2023 Способ прогнозирования риска развития детского острого лимфобластного лейкоза.

За 2024 год:

- Хирург Аширбай К.С. получил в 2024 авторские права на статью «Хирургическая конструкция стомы у детей: обзор литературы», патент изобретения №14814 «Способ формирования кишечной стомы с созданием брюшинно - апоневротического кольца с помощью п - образных швов», «Способ формирования кишечной стомы с созданием брюшинно - апоневротического кольца с помощью обивных швов при болезни Гиршпрунга», также три патента на рассмотрении в Национальном институте интеллектуальной собственности.
- Хирург Каукенбаевна Г.Т. патент на изобретение: «Фиксирующие швы колоанального анастомоза при трансанальной эндоректальной проктопластике у детей с болезнью Гиршпрунга».



**Рисунок 11 - Динамика введений инноваций в виде технологии, разработки, изобретения**

Примечание: составлено автором.

В результате анализа отмечается максимальный рост введений инноваций в 2020 году, всего 13 инноваций, из них 4 патентов, но учитывая

эпидемиологическую обстановку в стране COVID 19, отмечался в период с 2021 по 2022 года тенденция к снижению, однако с 2023 года отмечается постепенное восстановлени, всего 3 инновации , из них 1 патент, так за 2024 год уже запатентовано две технологии (рисунок 11).

## ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Исходя из представленных данных, можно сделать следующие заключения:

1. Только 13,7% сотрудников имеют научную степень, что показывает низкую научную степень в научной организации.
2. Из 437 сотрудников владеют иностранным языком только 40%.
3. При анализе обучения сотрудников в Ближних и Дальних зарубежья, отмечается низкое финансирования со стороны центра, только 68,4%, остальное финансирование за счет фарм компаний, счет сотрудников. Также низкий охват обученных сотрудников составляет 1,1% от общего количества обученных.
4. Больше рабочего времени тратиться на проведение медицинских манипуляций 58% и оформление медицинской документации 36,9%.
5. При анализе отмечается снижение общего количества публикаций, при этом 72,1% составляют публикации в Казахстанских изданиях, также отмечается положительная тенденция публикаций качественных статей в международных рецензируемых изданиях в Web Knoledge Scopus, Springer 13%.

Выводы:

1. Обучение и развитие персонала: предоставление возможностей для профессионального развития и обучения сотрудников, что может повысить их уровень удовлетворенности и мотивации.
- 2.Повышение прозрачности и обратной связи: установление системы обратной связи, где сотрудники могут выражать свои замечания и предложения по улучшению условий труда, а также информирование персонала о мерах, предпринятых на основе их обратной связи.
- 3.Развитие программы здоровья и благополучия сотрудников: предоставление программ поддержки здоровья, таких как психологическая поддержка и стимулирующие меры для поддержания здорового образа жизни.
- 4.Оптимизация рабочих процессов и ресурсов: идентификация и устранение препятствий в рабочих процессах, которые могут замедлять работу или вызывать дополнительный стресс у сотрудников. (активно использовать программу документолог).
- 5.Поощрение и признание достижений сотрудников: Введение системы поощрения и признания достижений сотрудников за их работу и вклад в общий успех Центра, что может повысить их удовлетворенность и мотивацию.

Практические рекомендации:

1. Разработать механизмы поощрения или создать условия для сотрудников с целью активного участия в международных мероприятиях (систему поощрения: премиальные за публикации статей в международных журналах с высоким рейтингом, создание, изобретений технологий, разработок), также привлекать спонсоров и стать платформой для стартапов молодых ученых в сфере медицины Республики Казахстан.

а. Написать письмо в МЗ РК о получении премиальных бонусов за использование авторской методики за патентованные изобретения автором, рассмотреть клинические протоколы и внедрить запатентованные техники.

б. Написать письмо об ускорении получения патентов в Национальный институт интеллектуальной собственности.

2. Повышение заработной платы и улучшение компенсационных пакетов. Учитывая наличие научной, образовательной, практической базы, имеет смысл пересмотреть тарифы заработной платы. Предложить дополнительные компенсационные пакеты (бонусы, страхование, пенсионные программы).

3. Развитие программ обучения и профессионального роста. Определить потребности в обучении и разработать соответствующие программы (семинары, курсы, тренинги в Дальних зарубежья). Внедрить программу наставничества, где опытные сотрудники могут передавать свои знания и навыки молодым специалистам.

4. Усиление системы обратной связи и коммуникации. Внедрить регулярные анонимные опросы для сбора мнений и предложений от сотрудников. Создать платформу для обратной связи, где сотрудники могут выражать свои замечания и предложения. Проводить регулярные встречи с сотрудниками для обсуждения их потребностей и решений, принятых на основе их отзывов.

5. Внедрение программ здоровья и благополучия сотрудников. Разработать и внедрить программы психологической поддержки (консультации с психологами, стресс-менеджмент). Предоставить доступ к программам физической активности (абонементы в спортзалы, групповые занятия). Внедрить программы поддержки здорового питания и профилактики заболеваний. Учитывая незнание иностранного языка 40%, организовать курсы по обучению на рабочем месте.

6. Оптимизация рабочих процессов и ресурсов. Провести анализ текущих рабочих процессов и выявить основные препятствия и узкие места. Разработать и внедрить меры по оптимизации рабочих процессов (автоматизация, улучшение планирования, сокращение бюрократии). Обеспечить сотрудников необходимыми ресурсами и оборудованием для выполнения их обязанностей.

7. Поощрение и признание достижений сотрудников. Внедрить систему регулярных наградений и признаний за достижения (грамоты, премии, корпоративные мероприятия). Разработать индивидуальные планы поощрения, учитывающие личные достижения каждого сотрудника. Проводить публичные мероприятия для признания вклада сотрудников в общий успех организации.

8. Мониторинг и оценка. Установить ключевые показатели эффективности для оценки удовлетворенности сотрудников и эффективности внедряемых мер. Проводить регулярный мониторинг и анализ результатов. Вносить необходимые коррективы в стратегию на основе полученных данных и отзывов сотрудников.

## СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Paillé, P., & Boiral, O. (2013). Pro-environmental behavior at work: Construct validity and determinants. *Journal of Environmental Psychology*, 36(10), 118–128. <https://doi.org/10.1016/j.jenvp.2013.07.014>
2. Chae, H., Park, J., & Choi, J. (2019). Two facets of conscientiousness and the knowledge sharing dilemmas in the workplace: Contrasting moderating functions of supervisor support and coworker support. *Jo*
3. Farndale, E., Raghuram, S., Gully, S., Liu, X., Phillips, J., & Vidović, M. (2017). A vision of international HRM research. *The International Journal of Human Resource Management*, 28(12), 1625–1639. <https://doi.org/10.1080/09585192.2017.1308416>
4. Aguinis, H., & Glavas, A. (2012). What we know and don't know about corporate social responsibility: A review and research agenda. *Journal of Management*, 38(4), 932–968. <https://doi.org/10.1177/0149206311436079>
5. Chanda, U., & Goyal, P. (2020). A Bayesian network model on the interlinkage between Socially Responsible HRM, employee satisfaction, employee commitment and organizational performance. *Journal of Management Analytics*, 7(1), 105–138. <https://doi.org/10.1080/23270012.2019.1650670>
6. Lechuga Sancho, M., Martínez-Martínez, D., Larran Jorge, M., & Herrera Madueño, J. (2018). Understanding the link between socially responsible human resource management and competitive performance in SMEs. *Personnel Review*, 47(6), 1211–1243. <https://doi.org/10.1108/PR-05-2017-0165>
7. Процесс управления инновациями: 9 ключевых шагов <https://ideascale.com/zh-hans>
8. Онлайн-опрос, проводившийся с 13 по 23 июля 2014 г., собрал ответы 2240 руководителей со всего мира, представляющих весь спектр отраслей, регионов, функциональных специальностей и стажа. «Как компании подходят к инновациям: глобальное исследование McKinsey», [mckinseyquarterly.com](http://mckinseyquarterly.com), октябрь 2007 г.
9. Управление инновационным потенциалом организации – фактор конкурентоспособности [Электронный ресурс]. Режим доступа: [http://conf.sfu-kras.ru/sites/mn2012/thesis/s005/s005-158.pdf/](http://conf.sfu-kras.ru/sites/mn2012/thesis/s005/s005-158.pdf) (дата обращения: 17.05.2019).
10. Бессант Дж. и Филлипс В. (2013). Управление инновациями и динамические возможности. В: К. Харланд, Г. Нассимбени и Э. Шнеллер (ред.), «Справочник Sage по стратегическому управлению поставками: отношения, цепочки, сети и секторы», Лондон: Sage, издание 1-е, глава 15, 353-372.
11. Лилья Дж., Хансен Д., Фредрикссон Дж. и Ричардссон Д. (2017). Являются ли инновации будущим управления качеством? В поисках признаков слияния менеджмента качества и управления инновациями, *Международный журнал качества и наук о сервисе*, 9 (3/4), стр. 232-240. <https://doi.org/10.1108/IJQSS-03-2017-0024>

12. Санчес Окампо, Э., Яконо, А., и Леандро, Франция (2019). Инновации в предприятиях базовых технологий: обучение бизнесу в инкубаторах. *Инновар*, 29(74), 71-84. <https://dx.doi.org/10.1159/000499853>.
13. Индикаторы ЦУР и деятельность КазНУ имени Альфараби имени <https://sdg-portal.kaznu.kz/ru/10/page/>.
14. Куреши Т.М., Дар И. и Хан М.А. (2008). Инновационный менеджмент: виды, практика управления и эффективность инноваций в сфере услуг развивающихся стран. Управление инновациями и знаниями в условиях глобализации бизнеса: теория и практика, тома 1 и 2, 10-я конференция Международной ассоциации управления бизнес-информацией, 30 июня – 1 июля 2008 г., Куала-Лумпур, Малайзия
15. Лопес-Мильго Н., Монте-Пеон Х.М. и Васкес-Ордас С.Дж. (2009). Противоречат ли действия управления качеством и инновациями?, *Technovation* 29(8), 0-545. doi:10.1016/j.technovation.2014.02.005
16. Сересо-Нарваес А., Гарсиа-Хурадо Д., Гонсалес-Крус М.К., Пастор-Фернандес А., Отеро-Матео М. и Баллестерос-Перес П. (2019). Стандартизация управления инновациями: возможности для малого и среднего бизнеса в аэрокосмической отрасли. *Процессы*. 7(5):282
17. Саймон А. и Оноре Петни Яя Л. (2012 г.), «Повышение инноваций и удовлетворенности клиентов посредством системной интеграции», *Industrial Management & Data Systems*, Vol. 112 № 7, стр. 1026-1043. <https://doi.org/10.1108/02635571211255005>
18. Мартинес-Коста, М., Хименес-Хименес, Д., и Кастро-дель-Росарио, YdP (2019), «Влияние на производительность стандартизированной системы управления инновациями UNE 166.000», *European Journal of Innovation Management*, Vol. 22 № 2, стр. 281-301
19. Тидд, Дж. (2021). Обзор и критическая оценка стандарта ISO 56002 на системы управления инновациями: доказательства и ограничения. *Международный журнал инновационного менеджмента* , 25(01). doi:10.1142/S1363919621500493
20. Рощина А.В. Влияние мотивации персонала на повышение уровня производительности труда // *Современные научные исследования и инновации*. 2019. № 12 [Электронный ресурс]. URL: <https://web.snauka.ru/issues/2019/12/90801>
21. Рульев В. А. Менеджмент: учеб. пособ. / В. А. Руль, С. О. Гуткевич. – М.: Академия, 2016. – 312 с.
22. Колот А. М. Мотивация персонала: учебник / А. М. Колот. – М.: высшая школа, 2014. – 337 с.
23. Иванилов О. С. Экономика предприятия: учеб. [для студ. высш. учеб. завед.] / О. С. Иванилов. – М.: РГБ «Пашков дом», 2015. – 728 с.
24. Гетман О. О. Экономика предприятия: учеб. пособ. / О. О. Гетман, В. М. Шаповал. – 2-е изд. – М.: КноРУС, 2014. – 488 С.

25. Баялиева, А. К. Влияние мотивации сотрудников на эффективность предприятия / А. К. Баялиева. — Текст : непосредственный // Молодой ученый. — 2022. — № 49 (444). — С. 79-81. — URL: <https://moluch.ru/archive/444/97329/>
26. Пугачев, В. П. Мотивация трудовой деятельности: учеб. пособие / В. П. Пугачев; под ред. проф. В. П. Пугачева. — М.: Гадарика, 2008. — 413 с. Мескон, М. Основы менеджмента / М. Мескон, М. Альберт
27. Ф. Хедоури. — М.: Дело, 1992. — 361 с.
28. Шапиро, С. А. Управление человеческими ресурсами / С. А. Шапиро. — М.: Гросс Медиа, 2005. — 304 с. Базылева, М. Н. Мотивация труда: сущность, теории, модели: учеб. пособие / М. Н. Базылева. — Минск: БГЭУ, 2000. — 112 с.
29. Мотышина М. С., Князев С. В. Оценка эффективности менеджмента предприятия // Проблемы современной экономики. 2010. № 4. С.114–115.
30. Мухина Е. Р. Основы теории мотивации // МНИЖ. 2015. № 3–3 (34). С.71–72.
31. Петровский А. В., Ярошевский М. Г. Психология: Учебник для студентов высших педагогических учебных заведений — 2-е изд., стереотип. — М.: Издат. центр «Академия»; Высшая школа, 2001.
32. Психологический словарь // Под ред. А. Н. Зинченко. - М.: 2002.- 325 с.
33. Love JE., Jr A study of the relationships between perceived organizational stratification, and individual job satisfaction and adaptiveness in hospital laboratories. Am J Med Technol. 1977;43:1135.
34. Будиш, Эрик, Бенджамин Н. Ройн и Хайди Уильямс. 2016. «Патенты и инвестиции в исследования: оценка эмпирических данных». Американский экономический обзор, 106 (5): 183-87 . DOI: 10.1257/aer.p20161091
35. Ускоренная экспертиза зеленых патентов и преимущества инноваций: анализ частной экономической ценности и государственных экологических выгод 2024, Технологическое прогнозирование и социальные изменения. Срок действия патента и инновации: новые данные из Китая <https://doi.org/10.1016/j.techfore.2023.123010>
36. Why We Shouldn't Rely on Patents to Encourage Medical Innovation. Почему нам не следует полагаться на патенты для поощрения медицинских инноваций. Пол сильва и элс торриле, 2017.
37. Kira Schmidt-Stiedenroth, Viola Mambrey, Annegret Dreher, Adrian Loerbroks. Psychosocial working conditions and mental health among medical assistants in Germany: a scoping review // BMC Public Health. 2024 Mar 6;24(1):716. doi: 10.1186/s12889-024-17798-2
38. Li, H. & Mu, H. Y. (2014). Strategies for increasing employee engagement based on the Chinese context // China Collective Economy.-2014.-6.- стр.74–76
39. Plan of Action on Human Resources for Universal Access to Health and Universal Health Coverage 2018-2023. National Health Workforce Accounts (NHWA) Workshop, Miami, Florida, 2019

40. Zhang J, Akhtar MN, Bal PM, Zhang Y, Talat U. How do highperformance work systems affect individual outcomes: a multilevel perspective. *Front Psychol.* 2018;9:586. doi:10.3389/fpsyg.2018.00586.
41. Mills A, Vaughan JP, Smith DL, Tabibzadeh I, World Health Organization. Health system decentralization: concepts, issues and country experience. Geneva: World Health Organization; 1990.
42. Nkomo SM. Human resource planning and organization performance: an exploratory analysis. *Strateg Manag J.* 1987;8(4):387–92.
43. Carney M. Influence of organizational culture on quality healthcare delivery. *Int J Health Care Qual Assur.* 2011. [https:// doi. org/ 10. 1108/ 0952686111 11605 62.30](https://doi.org/10.1108/09526861111160562.30).
44. Emilia Barili, Paola Bertoli, Veronica Grembi, Veronica Rattini. Job satisfaction among healthcare workers in the aftermath of the COVID-19 pandemic // *PLoS One.* 2022 Oct 26;17(10):e0275334. doi: 10.1371/journal.pone.0275334.
45. I Janicijevic, K Seke, A Djokovic, and T Filipovic. Healthcare workers satisfaction and patient satisfaction – where is the linkage? // *Hippokratia.* 2013 AprJun; 17(2): 157–162
46. How do patents affect research investments? Heidi L. Williams 2017 август; 9: 441–469. doi: 10.1146/annurev- Economics-110216-100959
- Neeltje De Vries et al. Retaining Healthcare Workers: A Systematic Review of Strategies for Sustaining Power in the Workplace // *Healthcare (Basel).* 2023 Jun 29;11(13):1887. doi: 10.3390/healthcare11131887.
47. TRIPS — Trade-Related Aspects of Intellectual Property Джессика ван Велде, Сяопин Ву, Тин-Вэй (Алекс) Чан, Басам Питер Хазин. Watal J, Caminero L, 'Least-developed countries, transfer of technology and the TRIPS Agreement', Staff Working Paper ERSD-2018-01 [https://www.wto.org/english/res\\_e/reser\\_e/ersd201801\\_e.htm](https://www.wto.org/english/res_e/reser_e/ersd201801_e.htm)
48. Patent systems for encouraging innovation: Lessons from economic analysis "Patent policy and costly innovation", *The Rand Journal of Economics*, 21, 106-112.
49. Catalina MARTÍNEZ (OECD)+ «Основы права интеллектуальной собственности» представляет собой комплексный обзор законодательства в области интеллектуальной собственности. Дело Рэй против Лемана, 55 F.3d 606, 608.
50. World Intellectual Property Organization (WIPO) wipo\_pub\_944\_2011 Science 280, 698-701.
51. How do patents affect research investments? *Annu Rev Econom.* 2017 Aug; 9: 441–469. doi: 10.1146/annurev-economics-110216-100959

## ПРИЛОЖЕНИЕ

| № | Патентообладатель | Автор(-ы), разработчик (-и)                    | № охранного документа | Наименование технологии, разработки, изобретения                                                               | Агентство, выдавшее охранный документ                | Дата регистрации     |
|---|-------------------|------------------------------------------------|-----------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------|----------------------|
| 1 | НЦПДХ             | Алтынбаева Г.Б.                                | № 4183                | Соматическое здоровье и нервно-психическое развитие недоношенных с ЭНМТ и ОНМТ в катамнезе на примере г.Алматы | Национальный институт интеллектуальной собственности | от 24 июня 2019      |
| 2 | НЦПДХ             | Салиева С.С., Боранбаева Р.З.                  | № 1808                | Клинико-морфологические особенности экстракраниальных герминногенных опухолей у детей                          | Национальный институт интеллектуальной собственности | от 18 февраля 2019 г |
| 3 | НЦПДХ             | Базарбаева А.А., Манжуова Л.Н., Нуржанова Г.А. | №7275                 | Ранняя диагностика онкологических и гематологических заболеваний у детей                                       | Национальный институт интеллектуальной собственности | от 25 декабря 2019   |
| 4 | НЦПДХ             | Шахметова К.С.                                 | №7272                 | Применение тензометрического прибора "Тонзиллометр" для определения уровня болевых порогов                     | Национальный институт интеллектуальной собственности | от 25 декабря 2019   |
| 5 | НЦПДХ             | Шахметова К.С.                                 | №1256                 | Инновационные методы лечения хронического тонзиллита в ЛОР                                                     | Национальный институт интеллектуальной собственности | от 09 января 2019    |

|    |       |                                                                           |         |                                                                                                               |                                                      |                    |
|----|-------|---------------------------------------------------------------------------|---------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------|--------------------|
|    |       |                                                                           |         | Центре Ай-Медикус                                                                                             | туальной собственности                               |                    |
| 6  | НЦПДХ | Сарсенбаева Г.И.                                                          | № 12544 | Стратификация и тактика ведения кардиохирургических пациентов детского возраста с сопутствующей патологией    | Национальный институт интеллектуальной собственности | от 13 октября 2020 |
| 7  | НЦПДХ | Базарбаева А.А., Манжуова Л.Н.                                            | № 13073 | Алгоритмы диагностики геморрагических диатезов у детей                                                        | Национальный институт интеллектуальной собственности | от 06 ноября 2020  |
| 8  | НЦПДХ | Омарова К.О., Боранбаева Р., Манжуова Л.Н., Абдилова Г.К., Булабаева Г.Е. | № 13922 | Диагностика и лечение немофилии у детей                                                                       | Национальный институт интеллектуальной собственности | от 15 декабря 2020 |
| 9  | НЦПДХ | Омарова К.О., Боранбаева Р., Манжуова Л.Н., Абдилова Г.К.,                | № 13921 | Современные данные по патофизиологии и лечению иммунной тромбоцитопении у детей                               | Национальный институт интеллектуальной собственности | от 15 декабря 2020 |
| 10 | НЦПДХ | Боранбаева Р.З., Манжуова Л.Н., Абдилова Г.К., Ибраимова А.Б.,            | № 13992 | Балалардағы гематологиялық және онкологиялық ауруларды ерте диагностикалау қағидалары (әдістемелік нұсқаулар) | Национальный институт интеллектуальной собственности | от 21 декабря 2020 |

|        |       |                                                                                                                                                                               |            |                                                                                                |                                                                           |                          |
|--------|-------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------|------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------|--------------------------|
|        |       | Шекенов<br>А.Б.                                                                                                                                                               |            |                                                                                                |                                                                           |                          |
| 1<br>1 | НЦПДХ | Ишуова<br>П.К.,<br>Майтбасо<br>ва Р.С.,<br>Ержанова<br>Г.Е.                                                                                                                   | №<br>14101 | Соверменное<br>течение<br>диагностика и<br>лечение системной<br>красной волчанкой<br>у детей   | Национа<br>льный<br>институт<br>интеллек<br>туальной<br>собствен<br>ности | от 25<br>декабря<br>2020 |
| 1<br>2 | НЦПДХ | Сулейма<br>нова С.Б.,<br>Ахпаров<br>Н.Н.                                                                                                                                      | №<br>13162 | Эзофагопластика у<br>детей                                                                     | Национа<br>льный<br>институт<br>интеллек<br>туальной<br>собствен<br>ности | от 12<br>ноября<br>2020  |
| 1<br>3 | НЦПДХ | Булабаев<br>А.Г.                                                                                                                                                              | №<br>13153 | Диагностический<br>алгоритм<br>гемофилии                                                       | Национа<br>льный<br>институт<br>интеллек<br>туальной<br>собствен<br>ности | от 12<br>ноября<br>2020  |
| 1<br>4 | НЦПДХ | Майтбасо<br>ва Р.С.,<br>Боранбае<br>ва Р.З.,<br>Манжуов<br>А.Л.Н.,<br>Ишуова<br>П.К.,<br>Катарбае<br>в А.К,<br>Божбанба<br>ева Н.Ш.,<br>Умешева<br>К.А,<br>Алтынба<br>ева Г.Б | №<br>14196 | Орагинзация<br>медицинской<br>помощи детям и<br>новорожденным в<br>период пандемии<br>COVID-19 | Национа<br>льный<br>институт<br>интеллек<br>туальной<br>собствен<br>ности | от 29<br>декабря<br>2020 |

|        |       |                                                                                                                                                                        |            |                                                                                                                                                      |                                                               |                                          |
|--------|-------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------|------------------------------------------|
| 1<br>5 | НЦПДХ | Алтынбаева Г.Б.,<br>Божбанбаева Н.С.                                                                                                                                   | №<br>14199 | Опыт применения<br>экспресс-тестов в<br>диагностике<br>некротического<br>энтероколита у<br>недоношенных<br>детей                                     | Национальный<br>институт<br>интеллектуальной<br>собственности | от 29<br>декабря<br>2020                 |
| 1<br>6 | НЦПДХ | Садыкова<br>А.Ж.                                                                                                                                                       | №<br>12231 | Индекс<br>прогнозирования<br>развития сепсиса у<br>новорожденных                                                                                     | Национальный<br>институт<br>интеллектуальной<br>собственности | от 29<br>сентября<br>2020                |
| 1<br>7 | НЦПДХ | Каражанова<br>Меруерт<br>Куанышевна                                                                                                                                    | №<br>34664 | Способ лечения<br>диффузной В-<br>крупноклеточной<br>лимфомы                                                                                         | Национальный<br>институт<br>интеллектуальной<br>собственности | от 30<br>октября<br>2020                 |
| 1<br>8 | НЦПДХ | Боранбаева Риза<br>Зулкарнаевна (KZ)<br>Садыкова<br>Алтынай<br>Женисовна (KZ)<br>Чингаева<br>Гульнар<br>Нуртасовна (KZ)<br>Бердиярова<br>Гульбану<br>Сансызбаевна (KZ) | №<br>35143 | Способ<br>прогнозирования<br>риска развития<br>сепсиса у<br>новорожденных с<br>врожденными<br>пороками<br>развития в<br>послеоперационном<br>периоде | Национальный<br>институт<br>интеллектуальной<br>собственности | от<br>07.02.20<br>20-<br>18.06.20<br>21г |
| 1<br>9 | НЦПДХ | Бишманов Р.К.                                                                                                                                                          | №<br>35393 | Способ<br>лапароскопической<br>пиелопластики у<br>детей                                                                                              | Национальный<br>институт<br>интеллектуальной                  | от<br>16.10.20<br>20–<br>22.04.20<br>22г |

|        |       |                                                                                                                                                                                         |            |                                                                                                  |                                                                           |                                          |
|--------|-------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------|
|        |       |                                                                                                                                                                                         |            |                                                                                                  | собствен<br>ности                                                         |                                          |
| 2<br>0 | НЦПДХ | Аханова<br>Ж.М.,<br>Тургумба<br>ева А.А.,<br>Жумагазе<br>ева А.Ж.                                                                                                                       | № 6046     | Способ получения<br>углекислого<br>экстракта<br>зародыша<br>кукурузы                             | Национа<br>льный<br>институт<br>интеллек<br>туальной<br>собствен<br>ности | от<br>27.10.20<br>20-<br>06.05.20<br>21г |
| 2<br>1 | НЦПДХ | ОРАЗАЛ<br>ИНОВ<br>АЗАМАТ<br>ЖАНАБ<br>ЫЛОВИ<br>Ч,<br>Ахпаров<br>Нурлан<br>Нуркино<br>вич                                                                                                 | №<br>18437 | ДИАГНОСТИКА<br>И<br>ХИРУРГИЧЕСКО<br>Е ЛЕЧЕНИЕ<br>АХАЛАЗИИ<br>ПИЩЕВОДА У<br>ДЕТЕЙ                 | Национа<br>льный<br>институт<br>интеллек<br>туальной<br>собствен<br>ности | от «7»<br>июня<br>2021<br>года           |
| 2<br>2 | НЦПДХ | АФЛАТ<br>ОНОВ<br>НУРЖА<br>Н<br>БАКЫТБ<br>ЕКОВИЧ<br>, Ахпаров<br>Нурлан<br>Нуркино<br>вич,<br>Ахтаров<br>Кахрима<br>н<br>Махмудж<br>анович,<br>Қалабаев<br>а Мөлдір<br>Махсутха<br>нқызы | №<br>18450 | КЛИНИКО-<br>ИНСТРУМЕНТАЛ<br>ЬНАЯ<br>ДИАГНОСТИКА<br>АНОРЕКТАЛЬНЫ<br>Х<br>МАЛЬФОРМАЦИ<br>И У ДЕТЕЙ | Национа<br>льный<br>институт<br>интеллек<br>туальной<br>собствен<br>ности | от «7»<br>июня<br>2021<br>года           |

|        |       |                                                                                                                                                      |            |                                                                                                                     |                                                                                                      |                                    |
|--------|-------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------|
| 2<br>3 | НЦПДХ | ОМАРОВА<br>КУЛЯН,<br>Боранбаева Риза<br>Зулкарнаевна,<br>Сарсекбаев Ергали<br>Семгалиулы,<br>Абдилова<br>Гульнара<br>Калденовна,<br>Тулебаева Айгуль | №<br>21523 | АМБУЛАТОРНОЕ<br>НАБЛЮДЕНИЕ<br>ЗА<br>ПАЦИЕНТАМИ<br>ПОСЛЕ<br>ТРАНСПЛАНТАЦИИ<br>ГЕМОПОЭТИЧЕСКИХ<br>СТВОЛОВЫХ<br>КЛЕТОК | Национальный институт<br>интеллектуальной<br>собственности                                           | от «9»<br>ноября<br>2021<br>года   |
| 2<br>4 | НЦПДХ | АБДИЛОВА<br>ГУЛЬНАРА<br>КАЛДЕНОВНА,<br>БОРАНБАЕВА<br>РИЗА<br>ЗУЛКАРНАЕВНА<br>,<br>ОМАРОВА<br>КУЛЯН                                                   | №<br>20152 | Лабораторно-инструментальные<br>методы<br>диагностики<br>болезни<br>Гоше<br>(Методические<br>рекомендации)          | Национальный институт<br>интеллектуальной<br>собственности                                           | от «8»<br>сентября<br>2021<br>года |
| 2<br>5 | НЦПДХ | Ахпаров Н.Н.,<br>Арын Н.М.,<br>Сулейманова С.Б.,<br>Оразалинов А.Ж.                                                                                  | №333       | Хирургия<br>пищевода у детей<br>(руководство)                                                                       | «Национальный<br>научный<br>центр<br>развития<br>здравоохранения<br>имени<br>Салидат<br>Каирбековой» | от 11<br>октября<br>2022           |

|        |                                        |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |       |                                                                                              |                                                                                                                                                      |                |
|--------|----------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------|----------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------|
| 2<br>6 | Святова<br>Гульнара<br>Салават<br>овна | Березина<br>Галина<br>Михайло<br>вна,<br>Муртазал<br>иева<br>Александ<br>ра<br>Владими<br>ровна,<br>Манжуов<br>а Лязат<br>Нурбапас<br>вна,<br>Базарбаев<br>а Айгуль<br>Абаевна,<br>Киялбеко<br>ва Жанар<br>Анарбеко<br>вна,<br>Сарсекба<br>ев Ергали<br>Семгалиу<br>лы,<br>Гирфанов<br>а Алина<br>Равильев<br>на | 8498  | Способ<br>прогнозирования<br>риска развития<br>детского острого<br>лимфобластного<br>лейкоза | РГП<br>«Национ<br>альный<br>институт<br>интеллек<br>туальной<br>собствен<br>ности»<br>Министе<br>рства<br>юстиции<br>Республ<br>ики<br>Казахста<br>н | 06.10.20<br>23 |
| 2<br>7 | НЦПДХ                                  | Салиева<br>Сымбат<br>Сарыбаев<br>на,<br>Булегено<br>ва<br>Минира<br>Гусейнов<br>на                                                                                                                                                                                                                               | 38436 | Двучепочечные<br>разрывы и<br>репарации ДНК<br>при острых<br>лейкозах                        | РГП<br>"Национ<br>альный<br>институт<br>интеллек<br>туальной<br>собствен<br>ности"<br>МЮ РК                                                          | 15.08.20<br>23 |
| 2<br>8 | НЦПДХ                                  | Каукенба<br>ева<br>Гульмира<br>Толепбек<br>овна,<br>Алтынба                                                                                                                                                                                                                                                      | 39368 | Современные<br>представления<br>развития и методов<br>диагностики<br>болезни<br>Гиршпрунга   | РГП<br>"Национ<br>альный<br>институт<br>интеллек<br>туальной                                                                                         | 02.10.20<br>23 |

|        |       |                                                |       |                                                                                                    |                                                                                             |                |
|--------|-------|------------------------------------------------|-------|----------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------|----------------|
|        |       | ева<br>Гульмира<br>Бекназар<br>овна            |       |                                                                                                    | собствен<br>ности"<br>МЮ РК                                                                 |                |
| 2<br>9 | НЦПДХ | Алтынба<br>ева<br>Гульмира<br>Бекназар<br>овна | 37448 | Схема диагностики<br>некротического<br>энтероколита с<br>учетом факторов<br>риска у<br>недоношенны | РГП<br>"Национ<br>альный<br>институт<br>интеллек<br>туальной<br>собствен<br>ности"<br>МЮ РК | 22.06.20<br>23 |



3 1 1 7 3 8 8

ҚАЗАҚСТАН РЕСПУБЛИКАСЫ  
ӘДІЛЕТ МИНИСТРЛІГІНІҢ  
"ҰЛТТЫҚ ЗИЯТКЕРЛІК МЕНШІК  
ИНСТИТУТЫ"  
ШАРУАШЫЛЫҚ ЖҮРГІЗУ  
ҚҰҚЫҒЫНДАҒЫ РЕСПУБЛИКАЛЫҚ  
МЕМЛЕКЕТТІК КӘСІПОРНЫ



РЕСПУБЛИКАНСКОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ  
ПРЕДПРИЯТИЕ НА ПРАВЕ  
ХОЗЯЙСТВЕННОГО ВЕДЕНИЯ  
«НАЦИОНАЛЬНЫЙ ИНСТИТУТ  
ИНТЕЛЛЕКТУАЛЬНОЙ СОБСТВЕННОСТИ»  
МИНИСТЕРСТВА ЮСТИЦИИ  
РЕСПУБЛИКИ КАЗАХСТАН

Мәңгілік Ел даңғылы, ғимарат 57А, т.б. 8, Есіл ауданы,  
Астана қаласы, Қазақстан Республикасы, 010000  
Тел: (7172) 62 15 04 62 15 91  
<http://www.kazpatent.kz>, e-mail: [kazpatent@kazpatent.kz](mailto:kazpatent@kazpatent.kz)

Проспект Манғилік Ел, здание 57А, н.п. 8, район Есіл,  
город Астана, Республика Казахстан, 010000  
Тел: (7172) 62 15 04 62 15 91  
<http://www.kazpatent.kz>, e-mail: [kazpatent@kazpatent.kz](mailto:kazpatent@kazpatent.kz)



Мукановой А.М.  
Республиканская научно-техническая  
библиотека, патентно-информационный  
центр  
ул. Сатпаева, д. 53, город Алматы, 050057  
[amina.mukanova@gmail.com](mailto:amina.mukanova@gmail.com)

**Уведомление о положительном результате формальной экспертизы**

Настоящим РГП «НИИС» уведомляет заявителя о том, что формальная экспертиза по заявке на изобретение «Способ формирования кишечной стомы с созданием брюшинно-апоневротического кольца» завершена.

- (21) 2024/0161.1  
(22) 26.02.2024  
(71) Әшірбай Қанат Серікұлы (KZ)  
(72) Әшірбай Қанат Серікұлы (KZ); Джумабеков Ауесхан Тулегенович (KZ);  
Кусаинов Абай Зкриевич (KZ); Хаиров Константин Эдуардович (KZ);  
Алтынбаева Гульмира Бекназаровна (KZ); Қалабаева Мөлдір Махсұтханқызы (KZ);  
Айтбаева Эльмира Бахтияровна (KZ); Каукенбаева Гульмира Толепбековна (KZ);  
Афлатонов Нуржан Бакытбекович (KZ); Шиланбаев Нышанбек Ратбекович (KZ)

Руководитель управления

Д. Алимжанова

Исп. А. Сатанова

ҚАЗАҚСТАН РЕСПУБЛИКАСЫ



РЕСПУБЛИКА КАЗАХСТАН

АВТОРЛЫҚ ҚҰҚЫҚПЕН ҚОРҒАЛАТЫН ОБЪЕКТІЛЕРГЕ ҚҰҚЫҚТАРДЫҢ  
МЕМЛЕКЕТТІК ТІЗІЛІМГЕ МӘЛІМЕТТЕРДІ ЕНГІЗУ ТУРАЛЫ

КУӘЛІК

2024 жылғы «11» наурыз № 43590

Автордың (лардың) жөні, аты, әкесінің аты (егер ол жеке басын куәландыратын құжатта көрсетілсе):

ӘШІРБАЙ ҚАНАТ СЕРІКҰЛЫ, Джумабеков Аuesхан Түлегенович, Қусаннов Абай Зкриевич,  
Алтынбаева Гүлмира Бекназаровна, Айтбаева Эльмира Бахтияровна, Шиланбаев Нышанбек  
Ратбекович

Авторлық құқық объектісі: әдеби туынды

Объектінің атауы: ХИРУРГИЧЕСКАЯ КОНСТРУКЦИЯ СТОМЫ У ДЕТЕЙ: ОБЗОР ЛИТЕРАТУРЫ

Объектіні жасаған күні: 10.01.2024