1. Персоналдарды басқару түсінігі және маңызы
2. Персоналды басқарудың негізгі қағидаттары
3. HRM түсінігі және мәні. HRM мен персоналды басқару арасындағы айырмашылық
4. Адам капиталын басқару, адам ресурстарын басқару, персоналды басқару ұғымы және мәні
5. Стратегиялық жоспарлау мен адам ресурстарын басқарудың түсінігі, мәні және өзара байланысы
6. Стратегиялық жоспарлау және адам ресурстарын басқару байланысының негізгі түрлері
7. Персоналды стратегиялық басқарудың мазмұны мен құрылымы
8. Персоналды стратегиялық басқарудың негізгі кезеңдері
9. Персоналды қабылдау және іріктеу түсінігі және мәні
10. Ұйым персоналын тарту көздері
11. Персоналды іріктеу процесі
12. Жұмысқа қабылдау кезіндегі тілдесу және сұхбат түрлері
13. Персоналды уәждеу және ынталандыру түсінігі және мәні. А. Маслоудың қажеттіліктер пирамидасы
14. Персоналға еңбекақы төлеу түсінігі, маңызы, мәні. Еңбекке ақы төлеу жүйесі
15. Еңбекке ақы төлеудің негізгі нысандары
16. Қазіргі еңбекақының құрылымы
17. Кадрларды оқыту: кәсіптік даярлаудың мақсаттары, түрлері және әдістері
18. Тәлімгерлік, бапкерлік, оқыту, персоналды дамыту түсінігі және мәні
19. Персоналды басқару тиімділігінің ұғымы және мәні
20. Персоналды басқару жүйесінің тиімділігін бағалау көрсеткіштері
21. Персоналды аттестаттау, бағалау және сертификаттау түсінігі мен маңызы. Персонал аудиті
22. ҚР Еңбек кодексі. Еңбек қатынастарын, еңбек тәртібін, еңбек қауіпсіздігі мен еңбекті қорғауды көрсететін бөлімдердің маңызы, мәні, негізгі құраушылары
23. Еңбек шартының түсінігі, мәні, түрлері
24. Инноватика теориясының қалыптасуы және оның заманауи тұжырымдамалары
25. «Толқындық теория» және инноватика
26. Инновацияның мәні, түсінігі және жіктелуі
27. Идеяларды өңдеу. Гипотезаны жүйелік талдау алгоритмі
28. Инновациялық процестің түсінігі мен мазмұны
29. Инновациялық процесс: кезеңдері, субъектілері мен шарттары
30. Инновациялық қызметтің ұйымдастырушылық нысандары
31. Инновациялық процесті басқарудың ұйымдық құрылымы
32. Ұйымның инновациялық әлеуетінің деңгейі туралы түсінік, талдау және анықтау
33. Компанияның инновациялық стратегиясының оның даму стратегиясындағы орны мен рөлі
34. Инновациялық стратегияның мәні және оның ерекшеліктері
35. Инновациялық стратегия түрлері және оны таңдау тәсілдері
36. Инновациялық стратегияны әзірлеу технологиясы
37. Жобаларды басқарудың негізгі түсініктері. «Инновациялық жоба» ұғымы және олардың жіктелуі
38. Инновациялық жобаларды басқару ерекшеліктері. Инновациялық жобаларды қаржыландыру көздері
39. Инновациялық жобалардың өмірлік циклі
40. Инновациялық жобаларды әзірлеу және іске асыру. Инновациялық жобаның бизнес-жоспары. Жобаның орындалуын бақылау әдістері
41. Инновациялық ұйымдар мен компаниялардың персоналды басқару ерекшеліктері
42. Инновациялық компаниялардың стратегиялық персоналды басқару
43. Зияткерлік меншік объектілерін қалыптастыру және пайдалану ерекшеліктері
44. Зияткерлік меншік объектілерін құқықтық қорғау
45. Патенттік қорғау: патент иесінің құқықтары: Лицензиялық сауда. Лицензия түрлері
46. Коммерциялық ұйымдағы инновациялық қызметті бақылау
47. Ұйым үшін миссияны әзірлеу мәні
48. Жоспарлау түрлері (ұзақ мерзімді, орта мерзімді, қысқа мерзімді) олардың мақсаттары мен әзірлеу тетігі
49. Кәсіпорынның (фирманың) нарықтық стратегиясын анықтау
50. PEST-талдаудың мәні. Талдау ерекшеліктері
51. Стратегиялық жоспарлау және стратегиялық басқару
52. Нарықтық экономикадағы фирмалардың негізгі стратегиялары
53. Монополистік компанияның нарықтық стратегиясының ерекшелігі
54. Стратегиялық жоспарлау эволюциясы
55. Корпоративтік стратегия элементтері
56. Стратегиялық жоспарлау принциптері
57. М. Портердің «Құндылықтар тізбегі» тұжырымдамасы; оны талдау және қолдану
58. Ұйымның ағымдағы стратегиясын анықтау. А. Томпсон мен А. Стриклендтің бес факторы бойынша бағалау
59. М. Портер бәсекесінің бес күшінің моделі. Тұжырымдама, құрылым, қолдану
60. М. Портер бойынша бәсекелестік стратегиялар және заманауи бәсекелестік стратегиялар
61. Шығындар бойынша көшбасшылық стратегиясы
62. Кең дифференция стратегиясы
63. Төмен шығындар мен дифференцияның бағытталған стратегиялары
64. Оңтайлы шығындар стратегиясы
65. SWOT талдауының мәні. Мүмкіндіктер мен қауіптер
66. Бәсекелестік артықшылықты сақтау үшін шабуыл стратегиялары
67. Бәсекелестік артықшылықты қорғауға арналған қорғаныс стратегиялары
68. Мак Кинси матрицасы (GE McKinsey): құру әдісі, матрицаны құру нәтижелері бойынша шешім қабылдау
69. БКГ матрицасы: құру әдісі, матрицаны құру нәтижелері бойынша шешім қабылдау
70. Жоспарлаудағы стратегия ұғымы
71. HR менеджмент және персоналды басқару: ұқсастықтары мен айырмашылықтары
72. Адам ресурстарын басқарудағы стратегиялық жоспарлаудың маңызы
73. Рекрутингтік компаниялар - ұйым персоналын тарту көздері ретінде
74. Қызметкерлерді ынталандыру. А.Маслоуи бойынша қажеттіліктер теориясы
75. Тәлімгерлік және коучинг персоналды дамыту факторы ретінде
76. Қазақстан Республикасының Еңбек кодексі: еңбек қатынастарын, еңбек тәртібін, қауіпсіздік техникасын және еңбекті қорғауды реттеу
77. Еңбек шарты персоналды басқару құралы ретінде
78. Инновацияның концептуалды теориялары
79. Идеяларды құрудағы жүйелік талдау
80. Үрдістік көзқарас тұрғысынан инновация бұл
81. Ұйымның инновациялық әлеуеті: даму перспективалары
82. Инновациялық стратегияның жүзеге асыру механизмі
83. Инновациялық жобаларды басқару
84. Ұйымның миссиясы, оның тиімділігі
85. Стратегиялық жоспарлау басқару функциясы ретінде
86. Корпоративтік стратегия және оның тиімділігі
87. М.Портердің бәсекелестіктің бес күші моделін қолдану
88. Шабуылдық стратегиялар арқылы бәсекелестік артықшылықты сақтау
89. McKinsey матрицасына негізделген шешім қабылдау (GE McKinsey)
90. BCG матрицасы негізінде шешім қабылдау
91. Кәсіпорынды басқарудағы стратегия, орны және рөлі
92. «Персоналды басқару» және «адам ресурстарын басқару» терминдерінің айырмашылығы
93. Персоналды басқару тұжырымдамасы және Адам ресурстарын басқару тұжырымдамасы
94. Адам ресурстарын басқару тұжырымдамасының эволюциясы. Адам ресурстарын басқару тәсілдері: экономикалық, органикалық, гуманистік
95. Персоналға әсер ету тәсілдері мен нәтижелілігімен ерекшеленетін басқару әдістерінің сыныптамасы: экономикалық, әкімшілік, әлеуметтік-психологиялық
96. Талдау және оның персоналды стратегиялық басқару құрылымындағы рөлі мен орны. Талдау әдістері
97. Ұйымдағы персоналды басқарудың миссиясы мен мақсаттарын қалыптастыру. SMART технологиясы
98. Ұйымның персоналды басқару стратегиясын әзірлеу
99. Кадр қызметтерінің жұмысын бағалау әдістемесі
100. Ұйымдағы кадр саясатының жекелеген бағыттарының қағидаттары мен сипаттамалары (бағыттары: ұйымның персоналын басқару; персоналды іріктеу және орналастыру; басшылық лауазымдарға ұсыну үшін резервті қалыптастыру және дайындау; персоналды бағалау және аттестаттау; персоналды дамыту; персоналды уәждеу және ынталандыру, еңбекақы төлеу)
101. Кәсіпорын стратегиясы мен персоналды басқару стратегиясының өзара байланысы негізінде HR бизнес-серіктес тұжырымдамасын қалыптастыру
102. Кадрды жоспарлау персоналды басқару әдісі ретінде
103. Персоналға ағымдағы және ұзақ мерзімді қажеттілікті есептеу әдістемесі
104. Персоналды іріктеу технологиялары
105. Қызметкерлерді іріктеудің дәстүрлі және дәстүрлі емес әдістері
106. Персоналды оқыту әдістері: тренингтер, мастер-кластар, іскерлік ойындар, бапкерлік, психотехникалық жаттығулар, өзін-өзі реттеу дағдыларын дамыту, компьютерлік бағдарламалар, оқыту кеңестері, «көшіру» әдісі, тәлімгерлік, табыстау, ротация, модельдеу, рөлдік ойындар. Әрқайсысының күшті және әлсіз жақтары, артықшылықтары мен кемшіліктері
107. Жаңа қызметкерді бағдарлаудың жалпы және арнайы бағдарламасы. Қызметкерді жалдау шығындарын есептеу әдістемесі
108. Персоналдың еңбегін бағалау әдістемесі
109. Персонал қызметінің нәтижелерін бағалау әдістері
110. Персоналды басқару және оны оқытуға жүйелі көзқарас. ADDIE моделі
111. Білікті кадрларды оқыту тұжырымдамалары: мамандандырылған оқыту тұжырымдамасы, көп салалы оқыту тұжырымдамасы, жеке тұлғаға бағытталған оқыту тұжырымдамасы
112. Мансап құрудың тәсілдерін типтеу: таушы, сиқыршы, шебер, құмырсқа, коллекция жинаушы, тартып алушы
113. Мансапқа көтерілу модельдері: трамплин, баспалдақ, жылан, қиылысу
114. HR метрикасы, персоналды басқару көрсеткіштері персоналды басқару жүйесіндегі бағалау әдісі ретінде
115. Инновациялық тәуекелдерді сәйкестендіру әдістері. Тәуекелді бағалау, тәуекел коэффициенті
116. Инновациялық тәуекелдерді төмендету әдістері. Инновациялық тәуекелдерді бейтараптандыру әдістері
117. Еншілес қаржыландыру тетігі. Еншілес бизнесті дамытудың отандық және халықаралық тәжірибесі
118. Инновациялардың экономикалық тиімділігінің көрсеткіштері
119. Макро деңгейде инновациялық қызметті ұйымдастыру
120. Инновациялық әлеуетті талдау. Инновациялық әлеуетті зерттеудің корпоративтік аспектісі
121. Инновациялық болжау жүйесінің әдістері
122. Инновациялық қызметке инвестиция салу кезінде экономикалық тәуекелді шектеу тетігі
123. Қазақстандық инновациялық стратегиялардың ерекшелігі
124. Инновациялар саласындағы шағын және орта кәсіпорындардың артықшылықтары
125. Ғылым мен өндірістің интеграциясы: аумақтық ғылыми-өнеркәсіптік кешендер және технологиялық кооперация
126. Инновациялық қызметті есепке алу және есеп беру әдістері
127. Инновациялар табыстылығының индексі, Инвестициялар табыстылығының нормасы, инвестициялардың өтелу кезеңі
128. Инновациялық қызметке жұмсалатын шығындардың тиімділігі
129. Жоба тиімділігінің көрсеткіштері
130. Инновациялық жобалар мен бағдарламаларды сараптау әдістері, сараптама жүргізу қағидаттары, жобаларды сараптамалық бағалау, сараптаманың үш деңгейі
131. Экономикадағы технологиялық болжау
132. Өнертабыстың, пайдалы модельдің, өнеркәсіптік үлгінің патентке қабілеттілік өлшемдері
133. А. Д. Литтл ұйымының технологиялық позициясы бойынша инновациялық стратегияны таңдау әдістемесі
134. И. Ансоффтың технологиялық факторлары бойынша инновациялық стратегияны таңдау
135. Инновациялық жобаның өмірлік циклінің кезеңдерінде тәуекелдерді басқару
136. Маркетингтік инновациялар инновациялық саясаттың маңызды бағыттарының бірі ретінде
137. Инновациялық кәсіпкерлік және оның нысандары
138. Ұйымның сыртқы ортасын талдау, сыртқы ортаның құрылымы және оның сипаттамалары
139. Ұйымның ішкі ортасын талдау, ішкі ортаның құрылымы және оның сипаттамасы
140. Мақсаттар бойынша жоспарлау. Мақсат ағашы
141. Қаржылық мақсаттар және олардың сипаттамалары
142. Стратегиялық жоспарлау процесіне қатысушылар
143. Ұйым стратегиясын әзірлеудің негізгі кезеңдері
144. Ұйымның сыртқы ортасының экономикалық факторларын талдау
145. Ұйымның сыртқы ортасының саяси факторларын талдау
146. Ұйымның сыртқы ортасының әлеуметтік-мәдени факторларын талдау
147. Бәсекелестердің күшті және әлсіз жақтарын зерттеу
148. Тиімділіктің негізгі көрсеткіштері
149. Саланың тартымдылығын жалпы бағалау
150. Құлдырау немесе тоқырау кезеңіндегі салалардағы бәсекелестікке арналған стратегиялар
151. Жетілу кезеңіндегі салалардағы бәсекелестікке арналған стратегиялар
152. Маркетингті жоспарлау
153. Фирмаішілік шаруашылық бөлімшелері және олардың стратегиялық бағдарлары
154. Микроэкономикадағы іскерлік ынтымақтастық және қызметті бірлесіп жоспарлау нысандары
155. Қызметкерлерді ынталандыру стратегиясы
156. Сыртқы экономикалық қызмет стратегиясы
157. Фирманың стратегиялық даму жоспары
158. Компанияның экономикалық портфелін дамыту стратегиясын таңдау
159. Стратегиялық жоспарды оның кезеңдері мен кіші жүйелері бойынша іске асыру
160. Стратегиялық жоспардың орындалуын бақылау
161. Болжам-жоспары және компанияның нарықтық стратегиясындағы оның рөлі
162. «Адамдарды басқару» және «адам ресурстарын басқару»: басқару тәсілдері
163. Персоналды стратегиялық басқару құрылымындағы талдау әдістері
164. SMART технологиясы негізінде ұйымдағы персоналды басқарудың миссиясы мен мақсаттарын қалыптастыру
165. Кадрлық саясат: ұйымдағы кадр саясатының жекелеген бағыттарының принциптері мен сипаттамалары
166. Персоналды жоспарлау персоналды басқару функциясы ретінде
167. Кадрларды оқыту әдістері.
168. Білікті кадрларды дайындау тұжырымдамалары
169. Инновациялық тәуекелдерді азайту және бейтараптандыру әдістері.
170. Инновациялық болжау компанияларды басқару құралы ретінде
171. Инновациялық стратегиялар: қазақстандық тәжірибе
172. Ұйымның сыртқы ортасының экономикалық факторлары
173. Ұйымның сыртқы ортасының саяси факторлары
174. Ұйымның сыртқы ортасының әлеуметтік-мәдени факторлары
175. Бәсекелестердің күшті және әлсіз жақтары
176. Кәсіпорын қызметінің негізгі көрсеткіштері
177. Құлдырау немесе тоқырау кезіндегі салалардағы бәсекелестік стратегиялар
178. Салалардың жетілу кезеңіндегі бәсекелестік стратегиялары
179. Кәсіпорын персоналын дамыту стратегиясы
180. Кәсіпорынның сыртқы экономикалық қызметінің стратегиясы
181. Стратегиялық жоспарды жүзеге асыру кезеңдері мен ішкі жүйелері
182. Стратегиялық жоспардың орындалуын бақылау
183. Адам ресурстарын басқару тұжырымдамасына көшу жағдайындағы заманауи кәсіпорындар қызметінің өзекті басымдықтары
184. Адам ресурстарын стратегиялық басқарудың тұжырымдамасы мен келешегі
185. Персоналды 100 % басқару. Тиімді HR директорының сипаттамасы
186. HR-әлеуетті іске асырудағы жаңа тәсіл
187. Мінез-құлық құзыреттіліктерін сипаттау және оларды қазіргі кәсіпорындарда қолдану
188. HR маманының техникалық құзыреттілігінің сипаттамасы. HR сараптамасы
189. Ұйымның стратегиялық және ағымдағы мақсаттары негізінде лауазым бейінін қалыптастыру
190. HR-брендинг. Бәсекелестік артықшылығы бар және HR бренді бар заманауи кәсіпорындар
191. Еңбек нарығындағы HR брендингі және қызметкерлерді тарту
192. Корпоративтік идеологияның, мәдениет пен құндылықтардың қазіргі жағдайы
193. Кәсіпорында қатысуды басқаруға шолу. Персоналды тарту стратегиясы
194. Кәсіпорын қызметкерлері мен басшыларының заманауи құзыреттіліктері. 21 ғасыр дағдылары
195. Кәсіпорында адам ресурстарын басқарудың заманауи тұжырымдамаларын қолдану
196. Кәсіпорындардағы HR-аналитиканың қазіргі жағдайы және HR дамуына әсер ететін факторлар
197. Персонал қызметінің тиімділігін бағалау әдістемесі және бағалау нәтижесінің персоналды басқару бойынша шешімдер қабылдауға әсері
198. Персоналды Стратегиялық жоспарлау тиімділігін бағалау әдістемесі және бағалау нәтижелерінің адам ресурстарын басқаруға әсері
199. Қызметкерлерді іріктеудің (іздеудің) заманауи әдістері. Таланттарды іздеу және басқару
200. Персоналды басқару парадигмасын трансформациялау және HR-менеджменттің ұйымдық құрылымдарын қалыптастырудың заманауи тәсілдері
201. Персоналды басқарудың заманауи модельдері. Оларды кәсіпорында қолдану
202. Персоналдың қызметін талдау мен бағалаудың заманауи тетіктері
203. Шетелде HR менеджментінің сипаттамасы. Құрылыс және оңтайландырудың негізгі параметрлері
204. Қазақстанда HR дамуына ықпал ететін және кедергі келтіретін факторлар. Қазақстан кәсіпорындарында HR заманауи дамуы
205. ҚР кадр саясатының ұйымдастыру механизмдері және кадр әлеуетінің қазіргі жағдайы
206. Инновациялық қызметті жандандыру – ел дамуының басым стратегиясы
207. Инновациялық қызметті мемлекеттік реттеудің шетелдік тәжірибесі
208. Елдің ғылыми-техникалық және инновациялық әлеуетін сақтау және дамыту стратегиясы
209. Инновациялық қызметті қолдаудың бюджеттен тыс негізгі нысандары
210. Ұлттық инновациялық жүйедегі ерекше экономикалық аймақтар
211. Шетелде инновациялық қызметті қаржыландыру
212. Инновацияларды ынталандырудағы мемлекеттің рөлі
213. Инновациялық және бәсекеге қабілеттілік
214. Қазақстандағы зияткерлік меншік нарығы
215. Қазақстандық кәсіпорындардың инновациялық қызмет тәжірибесі (оң, теріс)
216. Шетелдік компаниялардың инновациялық қызмет тәжірибесі (оң, теріс)
217. Өңір деңгейінде ұйымдардың инновациялық қызметін реттеу
218. Ашық инновациялар инновациялық менеджменттің заманауи тұжырымдамасы ретінде
219. Қазақстан Республикасындағы инновациялық инфрақұрылым
220. Әлемдік лицензиялар нарығы: халықаралық нарықтағы лицензиялардың негізгі экспорттаушылары мен импорттаушылары
221. Қазақстан Республикасында ұлттық инновациялық жүйені қалыптастыру және дамыту
222. Дамыған елдерде инновациялық қызметті мемлекеттік қолдау: Жапония, АҚШ, Ұлыбритания, Франция
223. ҚР Ғылыми-техникалық және инновациялық саласының қазіргі жағдайы
224. Өндірістегі инновациялық шешімдерді гранттық қаржыландыру
225. Қазақстан Республикасын индустриялық-инновациялық дамытудың мемлекеттік бағдарламасы
226. Қазақстанның инновациялық экожүйесі
227. «Өнімді инновацияларды ынталандыру» жобасын іске асыру тиімділігін бағалау
228. ҚР арнайы экономикалық аймақтары
229. «Қазақстан 2050» стратегиясының негізгі ережелері
230. Қазақстан Республикасындағы бюджеттік жоспарлау және елдің экономикалық дамуының тұрақтылығын қамтамасыз ету үшін оның маңызы
231. Қазақстан Республикасының ұлттық экономикасындағы стратегиялық жоспарлаудың рөлі
232. Қазақстан Республикасы білім беру жүйесінің стратегиялық мақсаттары мен міндеттері
233. Нәтижелі жұмыспен қамтуды және жаппай кәсіпкерлікті дамытудың 2017-2021 жылдарға арналған «Еңбек» мемлекеттік бағдарламасының нәтижелерін болжамды бағалау
234. Бизнесті қолдау мен дамытудың «Бизнестің жол картасы-2025» бағдарламасының негізгі шаралары
235. Пандемия жағдайында Қазақстан Республикасының денсаулық сақтау саласын дамытудың 2020 – 2025 жылдарға арналған мемлекеттік бағдарламасын іске асыру мүмкіндіктері
236. Қазақстан Республикасының 2025 жылға дейінгі ұлттық даму жоспарын іске асырудың жалпыұлттық басымдықтары
237. Өңірлерді дамытудың 2020-2025 жылдарға арналған мемлекеттік бағдарламасына сәйкес ҚР өңірлерінің деңгейлік сыныптамасының мәні
238. Қазақстан Республикасының Ұлттық қауіпсіздік стратегиясының мәні
239. «Цифрлық Қазақстан» мемлекеттік бағдарламасының рөлі мен маңызы
240. Қазақстан Республикасындағы экономикалық реформалаудың қарқынын айқындайтын негізгі факторлар
241. «Қазақстан-2050» стратегиясының негізгі басымдықтары: қалыптасқан мемлекеттің жаңа саяси бағыты
242. Стратегиялық жоспарлау және ұттық экономика мәселелері
243. Қазақстан Республикасындағы мемлекеттік реттеудің стратегиялық жоспарлау процесіне әсері
244. Қазақстан Республикасы Үкіметінің өңірлік саясаты және стратегиялық жоспарлау
245. Қазақстан Республикасындағы экономикалық реформалардағы макро стратегиялық бағдарламалардың орны мен рөлі
246. Қазақстан экономикасын реформалаудағы оң ілгерілеулер мен келеңсіз құбылыстар
247. Қазақстан Республикасы Үкіметінің салалық саясаты және стратегиялық жоспарлау
248. Мемлекеттің Қазақстан Республикасындағы экономиканы реттеу жөніндегі негізгі функциялары
249. Түйінді бағыттар, негізгі тәсілдер және басым шаралар
250. Қазақстан Республикасындағы «Ұлттық инвестициялық стратегия» бағдарламасының рөлі
251. Қазақстан Республикасын индустриялық-инновациялық дамытудың 2020 – 2025 жылдарға арналған тұжырымдамасына сәйкес Қазақстан Республикасын индустриялық-инновациялық дамытудың көрінісі
252. Қазақстан Республикасын индустриялық-инновациялық дамытудың 2020 – 2025 жылдарға арналған тұжырымдамасына сәйкес ҚР инновациялық дамуының басым бағыттары
253. Қазіргі кәсіпорындағы адам ресурстарын басқару тұжырымдамалары
254. Қызметтік профильдерде көрсетілген ұйымның стратегиялық және ағымдағы мақсаттары
255. Корпоративтік идеология, мәдениет және компания құндылықтары
256. Қызметкерлердің қатты және жұмсақ дағдылары. Айырмашылығы неде және не маңызды?
257. Компаниялардағы персоналды басқарудың қатаң және жұмсақ әдістері
258. HR – кәсіпорындардағы аналитика және HR дамуына әсер ететін факторлар
259. Персоналдың тиімділігі. Басқару шешімдерін қабылдауға өнімділіктің әсері.
260. Талент-менеджмент в современных компаниях
261. Персоналдың тиімділігін талдау үшін KPI жүйесін қолдану
262. Кәсіпорынның психологиялық климаты персоналды дамыту факторы ретінде
263. Мемлекеттік-жекеменшік әріптестік инновациялық қызметті дамыту тәсілі ретінде
264. Елдің инновациялық әлеуетін дамытудағы мемлекеттік-жекеменшік әріптестік
265. Қазақстандық кәсіпорындардың инновациялық қызметі: оң тәжірибе және даму перспективалары
266. Қазақстан Республикасындағы ұлттық инновациялық жүйенің даму болашағы
267. Мемлекеттің бәсекеге қабілеттілігін арттырудағы Қазақстан Республикасының ғылыми-техникалық және инновациялық саласының рөлі
268. Қазақстан Республикасының білім беруді дамытудың мемлекеттік бағдарламасы
269. Ұлттық экономиканы стратегиялық жоспарлаудағы проблемалық көзқарас.
270. Экономиканы мемлекеттік реттеу: жоспарлау және болжау
271. Қазақстан Республикасының салалық саясаты стратегиялық жоспарлау құралы ретінде
272. Қазақстан Республикасындағы бағдарламалық-мақсатты жоспарлаудың негізгі бағыттары, негізгі тәсілдері және басым шаралары