

DOI 10.52260/2304-7216.2024.2(55).25
 ЭОЖ 331.5.024.5
 FTAMP 06.77.61

Г.Ж. Қамбай*, PhD докторанты¹
 Г.Б. Саханова, PhD, қауымд. профессор²
 З.Қ. Сабырова, оқытушы³
 М.Т. Сырлыбаева, э.ғ.м., аға оқытушы⁴
 Әл-Фараби атындағы Қазақ ұлттық
 университеті, Алматы қ., Қазақстан¹
 Алматы технологиялық университеті,
 Алматы қ., Қазақстан²
 «ҚазНұр» гуманитарлық колледжі,
 Алматы қ., Қазақстан³
 Абай атындағы Қазақ ұлттық педагогикалық
 университеті, Алматы қ., Қазақстан⁴
 * – негізгі автор (хат-хабарларға арналған автор)
 e-mail: kambai_gulim@mail.ru

ҰЙЫМНЫҢ КАДРЛЫҚ ӘЛЕУЕТІН ҚАЛЫПТАСТЫРУДЫҢ ЕРЕКШЕЛІКТЕРІ

Мақалада ұйымның кадрлық әлеуетін қалыптастыру мен жетілдірудің бағыттары қаралды. Ұйымның кадрлық әлеуетін дамыту қызметкерлердің бәсекеқабілеттіліктерін арттыруға жан-жақты көзделеді. Әрбір компанияның жұмыс істеуі мен тұрақтылығы ұйым ішіндегі кадрлардың қажеттілігі айқындалды.

Экономикалық дамудың және әлемдегі жағдайларға байланысты өзгерістер негізінде кадр мәселелеріне көп көңіл бөлінуі керек. Бүгінгі таңда кадрлар кәсіпорынның пайда табуының маңызды факторы болып табылады. Персоналды даярлау сапасы, сондай-ақ кәсіпорындардың кадрлық саясатының элементтері ретінде әрдайым тиісті көрініс таба бермейтін кәсіпорындарда кадрлық әлеуетті дамыту бойынша жұмыс үлкен рөл атқарады.

Кадрлық әлеуетті қалыптастыру және дамыту жөніндегі жұмыс жаңа деңгейге өтіп, меншіктің барлық нысандары мен экономика салаларындағы кәсіпорындардың кадрлық саясатының міндетті элементіне айналуы тиіс, бұл жекелеген кәсіпорынның да, тұтастай алғанда бүкіл саланың жұмысын едәуір жақсартуға мүмкіндік береді. Бұл уақыт өте келе бүкіл елдің экономикалық даму деңгейіне әсер етеді, өйткені адами ресурстар ең маңызды капитал салымы болып табылады. Кадрлық әлеуетті дамыту кез-келген заманауи кәсіпорынның, оның қызметінің түрі мен сипаттамаларына қарамастан, кадр саясатының ажырамас бөлігі ретінде қарастырылды.

Ұйымның кадрлық әлеуетін қалыптастыруда тиісті дайындықты, практикалық дағдыларды игеруді және оларды белгілі бір жағдайларда нақты мақсатты пайдалануды алатын дағдыларды, білім мен дағдыларды игерудің және пайдаланудың күрделі және ұзақ процесі айқындалды.

Зерттеу әдістері ретінде: авторлық іздену ретінде теориялық негіздемеу, құрылымдық талдау, салыстыру, экономиканың басым саласы ретіндегі ұйымның кадрлық әлеуетін жетілдіру басымдықтарының дамуына әсер ететін факторлар негізделді.

Кілт сөздер: кадрлық әлеует, кадрлық жоспарлау, кәсіпорынның бәсекеге қабілеттілігі, персоналдың кәсіби дамуы, қызметтің тиімділігі, адами капитал, еңбек нарығы.

Ключевые слова: кадровый потенциал, кадровое планирование, конкурентоспособность предприятия, профессиональное развитие персонала, эффективность деятельности, человеческий капитал, рынок труда.

Keywords: personnel potential, personnel planning, competitiveness of the enterprise, professional development of personnel, efficiency of activity, human capital, labor market.

JEL classification: J 40, J 49

Кіріспе Зерттеу тақырыбының өзектілігі – кадрлар мәселесі кез-келген ұйымның басқару қызметінің маңызды бөлігі болып табылады. Нарықтық экономика жағдайында ұйымның кадрлық әлеуеті ұйымның бәсекеге қабілеттілік деңгейін, сондай-ақ ұйымның белгілі бір нарық сегментінде болуының экономикалық, ұзақ мерзімді перспективасын қалыптастырады. Кәсіпорынның тиімділігі, ең алдымен, жабдықтың өнімділігімен емес, оның қызметкерлерінің қызметімен анықталады. Ұйымның кадрлық әлеуеті – кәсіпорынның нарықта өз орнын беделді басқаруда шешуші рөл атқаруы керек.

Кадрлық әлеует – персоналдың саны, құрамы мен құрылымы, кадрлардың физикалық және психологиялық мүмкіндіктері, зияткерлік және шығармашылық қабілеттері, олардың кәсіби білімі мен

біліктілік дағдылары, коммуникативтілігі мен ынтымақтастық қабілеті, еңбекке қатынасы және басқа да сипаттамаларын қамтитын персоналдың сапалық және сандық сипаттамаларының жиынтығы [1].

Кәсіпорынды кадрлық қамтамасыз ету белгілі бір адамдар тобын дәл уақытта және дұрыс жерде жұмыс істеуіне кепілдік береді. Ол сондай-ақ оң ұйымдастыруды қамтамасыз ету үшін қызметкерлерді іздеуге сәйкес келетін жұмыс сипатын анықтауды қамтиды. Басқаша айтқанда, жұмысқа қабылдау функциясы ұйымға ең қолайлы қол жетімді пулды тандауды қамтиды. Ұйымның кадрлық әлеуеті шаруашылық жүргізуші субъектінің тұрақты қызметкерлерінің қабілеттері мен мүмкіндіктерінің жалпылама сипаттамасының қабілеттілігі. Кадрлық әлеуеттің анықтамасының айрықша ерекшелігі ұйым қызметінің нәтижелерін көрсету кезіндегі тиімділіктің қасиетін негіздеу. Бұл жердегі экономикалық аспект, өз кезегінде, тиімділікті және қызметкердің барлық қасиеттеріне сәйкес көзқарасты білдіреді.

Ұйымның кадрлық әлеуетін дамытуда адами капиталды тиімді пайдаланудың өздік ерекшеліктері бар. Олар кез келген тәуекелдерге, соның ішінде өндірістік, қаржылық орын алатын кадрлық тәуекелдермен мен қауіп-қатерлерге әкелуі мүмкін. Адами капиталды қалыптастыру процесін мемлекет ұлттық деңгейдегі инвестор, фирма жергілікті инвестор сияқты тараптардың инвестициялық мінез-құлқымен анықтауға болады [2].

Ұйымның кадрлық әлеуетіне талдау жүргізудің негізгі мақсаты - ұйымның еңбек қызметін жүзеге асыру үшін қажетті кадрлармен қамтамасыз етілуін анықтау және талдау болып табылады:

- ұйымның кадрлық әлеуетін қалыптастыру бойынша ғылыми еңбектерге шолу;
- ұйымның негізгі кадр саясатын құрастыру құрылымдарын талдау және ұсыныстар анықтау.

Ұйымның кадрлық әлеуетін зерттеу және оны одан әрі дамыту мүмкіндіктерін анықтау мақаланың міндеті болып табылады.

Әдебиеттік шолу. Еңбек нарығының даму кезеңдерін ізденуде теориялық пен тәжірибиелік аспектілерін зерделеу, отандық және шетелдік ғалымдардың еңбектеріндегі баяндалған басымдықтары мен жетілдіруді негіздеу. А. Ильин өзінің ғылыми еңбектерінде «персонал», «кадрлар» және кадрлық әлеует ұғымдарын кәсіпорын мақсаттарына жетудегі қызметкерлердің максималды мүмкіндіктерін пайдаланудағы интегралды сипаттамасын ұсынумен түсіндіреді [3].

А.Аксенова «кадрлық әлеует» - жеке тұлғаның алдына мақсат бекіту және бағалау жүйесі, кадр әлеуетінің ерекшеліктерін мониторингтеу арқылы өзара іс-қимыл жасайтын кадрлар қозғалысының белгілі бір процесін түсіндіреді [4], ұйымның персоналын дамыту - персоналды стратегиялық басқарудың маңызды элементі болып табылады [5]. Ұйымның персонал құрылымы бұл қандай да бір негізде біріктірілген және статистикалық және аналитикалық құрылым ретінде қарастырылатын жұмысшылардың жеке топтарының жиынтығы [6].

Кәсіпорындардың еңбек ресурстарын тиімді басқару, оларды бағалау және жаһандық өзгерістер жағдайында дамыту жаңа еңбек құралдарын, технологияларды және өндірісті ұйымдастырудың неғұрлым ұтымды нысандарын енгізу арқылы экстенсивті факторлар (еңбек әлеуеті санының өсуі) есебінен де, қарқынды факторлар (еңбек өнімділігінің өсуі) есебінен де кәсіпорындардың бәсекеге қабілеттілігін қамтамасыз етуге бағытталған [7].

Негізгі бөлім. Ұйымның кадрлық әлеуетін қалыптастыру - күрделі жүйе және ондағы бірқатар ішкі процестерді негіздеу, олардың сәттілікті тұрақтылығы қолайлы еңбек ұжымының қалыптасуына әкеледі [8]. Ұйымның қызметкерлерінің тиімділігін арттыруда келесі бағыттар қарастырылған:

- қызметкерлердің еңбек нормасын жоспарлау, кәсіпорынның менеджмент стратегиясын негізге ала отырып, кадрлардың сапалық және сандық қажеттілікті айқындау;
- қызметкерлерді іздестіру мен іріктеуде ұйымның персоналды ынталандырудағы бағыттарын іске асыру;
- жаңа қызметкерлерді ұйым мен еңбек ұжымына бейімдеу жұмысын жаңарту;
- қызметкерлердің біліктіліктілігін арттыруда жаңа оқыту әдістерін пайдалануда жоғары білікті, нарықта беделді ұйымдармен қарым-қатынасты нығайту;
- мотивация жүйесі еңбекті ынталандыру саясатын және барлық қажетті талаптарға жауап беретін кандидаттарды тартуға бағытталған ынталандырулар жиынтығын әзірлеуге мүмкіндік береді, сондай-ақ қазірдің өзінде жалданған қызметкерлерді ұстап қалуға ықпал етеді.

Ұйымдардың персоналын қалыптастыру мен дамытудың заманауи ұйымдастырушылық тетіктері, ең алдымен, білімді жинақтау мен өзектендіруді ынталандыруға бағытталған. Бұл еңбек өнімділігі тек біліммен ғана емес, сонымен бірге тиісті қабілеттермен қамтамасыз етілетін технологиялық тұрғыдан қолданылатын біліммен байланысты екендігіне қайшы келеді және

«даму» ұғымының мазмұнына қазіргі күйден неғұрлым күрделі және жетілдірілген күйге сапалы көшу ретінде қайшы келеді [9].

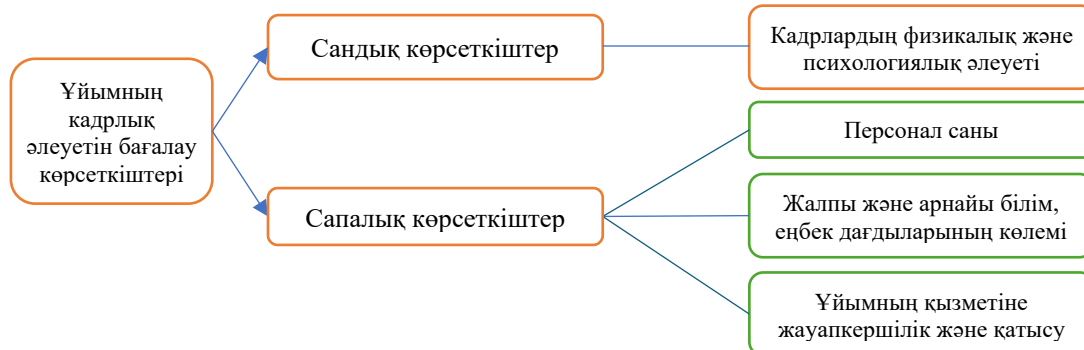
Ұйымның кадрлық әлеуетін дамытуда менеджмент функцияларын кешенді пайдалануды да қамтиды. Осы функцияны іске асыру барысында кәсіпорын мүмкіндіктерін толық пайдалана білуге, қызмет әлеуетін басқаруға, қызметкерлердің басымдықтарын толық ашуда пайдаланған абзал.

Кадрлық жұмыс, ұйымның персоналды басқару практикасы үшін персоналды кәсіби дамыту өз алдына мақсат болмауы керек. Басқару құралы белгілі бір лауазымға, лауазымдар тобына, тұтастай ұйымға талап етілетін стратегиясымен тығыз байланысты болуы керек.

Кадрлық әлеуетті дамыту басымдықтарын айқындау үшін, қызметкерлердің кәсіби мен лауазымдарын көтерілу мүмкіндіктерін бағалау тиімділігінің нәтижесі ұйымның беделін арттыруға, қаржылай тәуелсіздікке әкеледі. Әрине, ол үшін әр ұйым кадрлардың ішкі саясатына байланысты қызмет атқаруы керек.

Қызметкердің еңбек әлеуетін саралау ұйым ішіндегі жоспарланған өзгерістерге сәйкес немесе кадрлық талаптардың өзгеру болжамдары негізінде жүргізілуі керек. Ұйымның кадрлық әлеуетін талдау кәсіби қызметті ынталандырумен, қызметкерлердің іскерлік мансабын жоспарлаумен, кадрлық резервпен жұмыс істеумен, кадрларды іріктеумен, қайта даярлаумен және біліктілікті арттырумен тікелей байланысты [8].

Ұйымның кадрлық әлеуетіне талдау жүргізудің негізгі мақсаты – қажетті кадрлармен қамтамасыз етілуін анықтау және бағалау. Ол үшін кадр құрамының сандық және сапалық сипаттамалары өлшенеді. Ұйымның кадрлық әлеуетін зерттеудің тәжірибелі әдісі кадрлық жұмысқа әсер етуі мүмкін барлық көрсеткіштерді ситуациялық талдауды қамтиды. Алынған деректерді ескере отырып, әр қызметкердің жұмыс процесіне әсер ететін барлық тараптар түзетіледі. Кадрлық талдау тәжірибесінде ұйымның кадрлық әлеуетінің сандық және сапалық сипаттамалары бағаланады (1-сурет). Ұйым қызметінің барлық уақытында әртүрлі сыртқы және ішкі (басқару шешімдері, басқару стилі және т.б.) факторлардың әсерінен кадрлық әлеуеттің сандық және сапалық көрсеткіштері үнемі өзгеріп отырады.



1-сурет. Ұйымның кадрлық әлеуетін бағалауға арналған көрсеткіштері*

* [9] дереккөзі негізінде авторлармен құрастырылған

Сандық көрсеткіштер ұйым қызметкерлерінің еңбек нәтижелерінің сандық көрсеткіштерін, еңбек норманың көлемі мен уақыты зерттеу үшін қолданылады. Олар алдын-ала анықталған қатаң талданатын айнымалыларды және олардың сандық өлшемдерін зерттеуге бағытталған. Көрсеткіштер ретінде өндірілген және сатылған өнімнің көлемін, оның сапасын, еңбек өнімділігін, өнімнің өзіндік құнындағы еңбекке ақы төлеудің үлес салмағын, еңбек тиімділігінің көрсеткіштерін пайдалануға болады.

Ұымның кадрлық әлеуетті есептеу келесі кезеңдер бойынша жүргізіледі:

1. Бір жұмысшының таза еңбегін бағалау бірлігі оның құндық мәндегі қор аналогын белгілеу арқылы анықталады:

$$A = E_e * \Delta K_e / \Delta E_e, (1)$$

мұндағы А – қызметкердің таза еңбек бірлігін бағалау;

E_e – есепті жылы қызметкердің еңбек өнімділігі, тң / адам;

ΔK_e – бір қызметкерге шаққандағы еңбек қорының өсуі базалық жылмен салыстырғанда,%;

ΔЕ – еңбек өнімділігінің өсуі базалық жылмен салыстырғанда қызметкер.

2. Ұйым қызметкерлердің кадр әлеуетін анықтау:

$$T_{\text{Птех}} = A - C_0 * K_0, (2)$$

мұндағы C_0 – ұйым қызметкерлерінің орташа жылдық саны, адам саны;

K_0 – ұйым қызметкерлерінің кадр әлеуетінің өткізу коэффициенті;

3. Басқарушылық потенциал әкімшілік-басқару аппаратының жалпы шығындарының ұйым шығындарының жалпы үлесі негізінде есептеу;

4. Ұйымның жалпы кадрлық әлеуеті персоналдың кадрлық әлеуетінің құнын және басқару әлеуетінің құнын қосу арқылы анықтау.

Жүргізіліп жатқан кадрлық саясаттың білім беру саласындағы тиімділігі кадрлық әлеуеттің сапалық және сандық элементтерін жақсарту көрсеткіштерінің қаншалықты сәтті жүзеге асырылатындығына байланысты. Сапалы кадрлық жұмыс - білім беру мекемесі қызметінің нәтижелілігі. Егер білім беру ұйымының кадр саясаты тұрақты дамуға ұмтылмаса, онда ол қойылған міндеттердің шешілуін толық қамтамасыз ете алмайды.

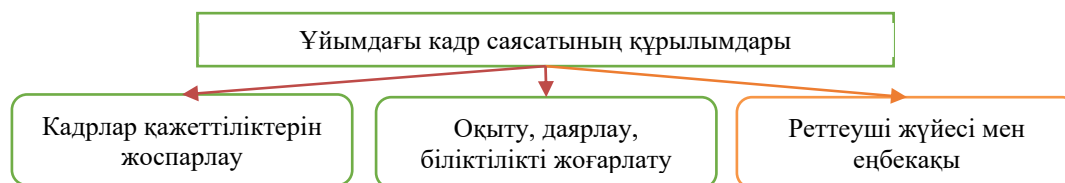
Ұйымның кадрлық әлеуетін толығымен пайдалану кәсіпорын қызметінің тиімділігін арттыру мақсатында маңызды резерві ретінде қарастырылуы керек. Кез-келген кәсіпорында кадр саясатының негізгі міндеттерінің бірі кадрлық әлеуетті тиімді пайдалану болып табылады. Бұл міндет әр қызметкерге оның білімі мен бідіктілігіне сәйкесінше жұмыс беру арқылы шешіледі.

Негізгі кадр саясатын құрастыру құрылымдары: (сурет 2).

- Кадрлар қажеттіліктерін жоспарлау – қызметкерлер еңбек жұмысын талдау, жаңа қызметтерге қажеттіліктер, қызметтерді бағалау, қызметкерлер штатын толықтыру, кадрлық жоспарлау;

- Оқыту, даярлау, біліктілікті жоғарлату - жалпы білім беру және кәсіптік-біліктілік деңгейін арттыру, жергілікті жерлерде жұмыс істеу процесінде оқыту, лауазымдар бойынша ротация, тағылымдама, өзін-өзі тәрбиелеу және т. б.;

- Реттеуші жүйесі мен еңбекақы – орындалған жұмысты, қызметкерлердің қабілеттіліктерін бағалау, жоспарлау. Төлем түрлерінің жалпы жиынтығы, орындалған жұмыс пен өтілім бойынша төлем жүргізу



2-сурет. Кәсіпорынның кадр саясатының құрастыру құрылымдары*

* [9] дереккөзі негізінде авторлармен құрастырылған

Кадр саясатын күнделікті іске асыру және басқару міндеттерін орындау кезінде басшылыққа көмектесу кадрларды басқару бөлімінде жатыр. Кәсіпорындағы кадрларды басқаруды кадрлар менеджері және желілік менеджерлер жүзеге асырады.

Кадр жұмысы бөлімінің ұйымның даму мақсаттарын қамтамасыз етуде таптырмас рөл атқарады. Бұл факторлар кадрлық жұмысқа заманауи тәсілдерді қажет етеді. Олардың ішіндегі ең маңыздыларын қарастырайық:

1. *Қызметкерлерді жалдау.* Қазіргі жағдайда қызметкерлерді тарту және іріктеу мақсаттарға қол жеткізуге қабілетті сапалы қызметкерлерді таңдауға мүмкіндік береді.

2. *Мансаптық өсу.* Маман кәсіби іске асыруға қол жеткізетін деңгейдегі кәсіби мен "қажетті" дағдыларды дамыта отырып, ұйым басшылығының саясатына сәйкес мақсаттарға қол жеткізеді және дами келе күрделі міндеттерді шешу.

3. *Қызметкерлердің біліктілігін арттыру, даярлау және қайта даярлау.* Мамандардың жаңа ғылыми жетістіктер саласындағы қажетті ақпараттың толық спектрін, мамдық бейіні бойынша озық шетелдік және отандық тәжірибені алу қажеттіліктерін қанағаттандыру. Кәсіптердегі қызметкерлердің құзыреттілік деңгейіне қойылатын талаптарын арттыру себебінен маманның практикалық-теориялық білімін жаңарту.

4. *Ынтымақтастық.* Ынтымақтастық белгілі уақыт аралығындағы мақсатқа жету үшін жеке адамдар немесе топ арасындағы қарым-қатынас.

5. *Персоналдың үздіксіз дамуы, өзін-өзі дамыту.* Қызметкерлердің кадрлық әлеуетін дамыту әрбір қызметкердің кәсіби және жеке өсу жолдарын табу арқылы білім беру ұйымы қызметкерлерінің мүмкіндіктерін кеңейтуге бағытталған.

А.Мизинцеваның пікірінше, білім беру ұйымының кадр саясатын қалыптастыру мен дамытуға қойылатын инновациялық тәсілдер мен талаптар заңнамалық деңгейде нақты айқындалуы тиіс, өйткені білім беру жүйесін дамыту стратегиясының жалпы ұлттық маңызы бар [11]. Білім беру жүйесіндегі кадрлық дамыту жүйесін мемлекеттік реттеу кадрлық рәсімдерді жетілдіруге бағытталған. Бұл ретте мемлекеттің рөлі білім беру ұйымдарының кадрлық әлеуетін дамытуды қамтамасыз ететін теориялық негіздерді әзірлеуде жатыр.

Білім беру ұйымының тиімді басшысының маңызды міндеті педагог қызметкерлердің кәсіби дамуын ынталандыру болып табылады.

Кәсіби педагогикалық кадрларды қалыптастыру мәселесін сәтті шешу үшін адам дамуының жалпы заңдылықтарына негізделген кадр саясатын анықтау қажет. Бұл білім беру қызметтерінің жоғары сапасын қалыптастыратын және білім беру ұйымының тиімді кадрлық әлеуетін қалыптастыратын кәсіби дайындалған мұғалімнің жаңа түрі. Осыған байланысты білім беру жүйесі үшін кәсіби кадрлар ұйымдық мақсаттарға қол жеткізу үшін еңбек шарттарын орындауды қамтамасыз етуге қабілетті ерекше резервті құрайды.

Қарастылған мақаладағы кадр әлеуетінің теориялық негіздемесі кез-келген ұйымның жұмыс істеуіндегі тұрақты мониторингін жүзеге асыруға, қызметкерлерді басқару жүйесінің тиімділігін арттыру резервтерін сәйкестендіруге, ұйымдардың инновациялық белсенділігінің өсуін қамтамасыз етуге және олардың тұрақты өзгерістер жағдайында стратегиялық даму мақсаттарына қол жеткізуге негіздеме ретінде қарастырылуы мүмкін.

Қорытынды. Ұйымның кадрлық әлеуетін қалыптастырудың теориялық және әдіснамалық аспектілерін зерттеу нәтижелері бойынша бірқатар қорытынды жасалды. Персоналдың кадрлық әлеуетін жетілдіру арқылы ұйымның тиімділігіне қол жеткізуге болады. Кадрлық әлеует біліктілігі, кәсіби дағдылары, жұмыс тәжірибесі бар, ұйымның даму мақсаттары үшін белгілі бір қызмет саласында еңбек міндеттерін орындай алатын ұйым қызметкерлерінің қабілеттері мен мүмкіндіктерінің жиынтық сипаттамасы ретінде анықталады.

Кадрлық әлеует отандық ұйымдардың жұмыс істеуінің стратегиялық мақсаттарын қалыптастыру кезінде басымдық болғаны дұрыс. Бұл олардың әсер ету деңгейін терең талдауға, іске асырылатын басқару әсерлерінің тиімділік факторлардың нақты дәлелін қажет етеді. Қалыптасқан тетікті іс жүзінде іске асыру кадр құрамдас бөлігі есебінен ұйымдардың бәсекелестік артықшылықтарын күшейту мүмкіндігін қамтамасыз етеді. Персоналды тиімді басқару қызметкерлерге өз қажеттіліктерін барынша қанағаттандыруға мүмкіндік береді, ұйымның мақсаттары мен қажеттіліктеріне әлдеқайда тиімді және жылдам қол жеткізіледі.

Ұйымдағы кадр саясаты қызметкерлерді басқару бойынша белгілі бір әрекеттерді әзірлеуді жетілдірудің негізгі міндеттерін шешуге бағытталған. Сапалы әзірленген кадр саясаты персоналмен барлық жұмысты ұйымның еңбек өнімділігі мен тиімділігін арттыруға бірыңғай жүйеге құрылымдауға мүмкіндік береді. Ұйымның қызметкерлерді жалдау, мансаптық өсу, қызметкерлердің біліктілігін арттыру, даярлау және қайта даярлау, ынтымақтастық және персоналдың үздіксіз дамуы, өзін-өзі дамыту қызметі кадр саясатын жетілдіруге ықпал етеді. Ұйымның жаңа корпоративтік мәдениетін дамытуға, инновациялық қызметті жетілдіруге және оның нарықтағы тұрақтылығын арттыруға ықпал ететін болады.

Зерттеу жұмысын қорытындылай келе, кез келген кәсіпорын, ұйым немесе фирманың тұрақты және табысты қызметі кәсіби білікті қызметкерлерден құрастырылған кадр әлеуетіне байланысты екені анықталды.

ӘДЕБИЕТТЕР

1. Кречетников К.Г. Смысл и содержание «кадровый потенциал» // Современные тенденции в экономике и управлении: новый взгляд. – 2014. – № 27. – С. 96-100.

2. Капышева С.К., Сауранова М.М., Назарова О.И., Сатанбеков Н.А. Проблемы формирования человеческого капитала в современных условиях развития экономики Казахстана // Вестник КазУЭФМТ. – 2023. – №2. – С. 109-114. – DOI: 10.52260/2304-7216.2023.2(51).14.
3. Ильин А.И. Планирование на предприятии. – М.: Инфра-М, 2011. – 672 с.
4. Аксенова О.А. Использование кадрового потенциала при решении слабоструктурированных задач управления образовательными учреждениями: экспертные или целевые группы [Электронный ресурс] // Университетское управление: практика и анализ. – 2004. – № 5-6. – URL: https://cyberleninka.ru/article/n/ispolzovanie-kadrovogo-potentsiala-pri-reshenii_slabostrukturizovannyh-zadach-upravleniya-obrazovatelnyimi-uchrezhdeniyami.
5. Жуқібай М.Ы., Мажитова Б.Б., Мельдебекова А.Д. Человеческий капитал и финансирование его основных компонентов // Вестник КазУЭФМТ. – 2020. – № 1. – С. 167-176.
6. Одегов Ю.Г., Абдурахманов К.Х., Котова Л.Р. Оценка эффективности работы с персоналом. Методологический подход. – М.: Альфа-Пресс, 2011. – 752 с.
7. Нурмухаметов Н.Н., Шаметова А.А., Булакпай Ж.М. Оценка трудового потенциала промышленных предприятий // Вестник университета «Туран». – 2022. – № 3. – С. 11-21. – DOI: 10.46914/1562-2959-2022-1-3-11-21.
8. Жуков Е.Ф. Управление кадрами предприятия: учебное пособие. – М.: ЮНИТИ, 2005. – 88 с.
9. Цветаев В.М. Управление персоналом. – М.: Проспект, 2012. – 276 с.
10. Балынская Н.Р., Кузнецова Н.В., Синицына О.Н. Показатели оценки кадрового потенциала предприятия [Электронный ресурс] // Вопросы управления. – 2015. – №2 (14). – URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/pokazateli-otsenki-kadrovogo-potentsialapredpriyatiya>.
11. Минеева О.К. Управление персоналом организации: технологии управления развитием персонала: учебник. – Москва : ИНФРА-М, 2016.

REFERENCES

1. Krechetnikov K.G. Smysl i sodержanie «kadrovyy potentsial» [The meaning and content of «personnel potential»] // Sovremennye tendentsii v jekonomike i upravlenii: novyy vzgljad. – 2014. – № 27. – S. 96-100 [in Russian].
2. Kapysheva S.K., Sauranova M.M., Nazarova O.I., Satanbekov N.A. Problemy formirovaniya chelovecheskogo kapitala v sovremennyh uslovijah razvitija jekonomiki Kazahstana [Problems of human capital formation in modern conditions of economic development of Kazakhstan] // Vestnik KazUJeFMT. – 2023. – №2. – S. 109-114. – DOI: 10.52260/2304-7216.2023.2(51).14 [in Russian].
3. Il'in A.I. Planirovanie na predpriyatii [Planning at the enterprise]. – М.: Infra-M, 2011. – 672 s. [in Russian].
4. Aksenova O.A. Ispol'zovanie kadrovogo potentsiala pri reshenii slabostukturizovannyh zadach upravlenija obrazovatel'nymi uchrezhdenijami: jekspertnye ili celevye gruppy [Using human resources in solving weakly structured problems of managing educational institutions: expert or target groups] [Elektronnyy resurs] // Universitetskoe upravlenie: praktika i analiz. – 2004. – №5-6. – URL: https://cyberleninka.ru/article/n/ispolzovanie-kadrovogo-potentsiala-pri-reshenii_slabostrukturizovannyh-zadach-upravlenija-obrazovatelnyimi-uchrezhdenijami [in Russian].
5. Zhukibaj M.Y., Mazhitova B.B., Mel'debekova A.D. Chelovecheskij kapital i finansirovanie ego osnovnyh komponentov [Human capital and financing of its main components] // Vestnik KazUJeFMT. – 2020. – № 1. – S. 167-176 [in Russian].
6. Odegov Ju.G., Abdurahmanov K.H., Kotova L.R. Ocenka jeffektivnosti raboty s personalom. Metodologicheskij podhod [Evaluation of the effectiveness of work with personnel. Methodological approach]. – М.: Al'fa-Press, 2011. – 752 s. [in Russian].
7. Nurmuhametov N.N., Shametova A.A., Bulakpaj Zh.M. Ocenka trudovogo potentsiala promyshlennyh predpriyatij [Evaluation of the labor potential of industrial enterprises] // Vestnik universiteta «Turan». – 2022. – № 3. – S. 11-21. – DOI: 10.46914/1562-2959-2022-1-3-11-21 [in Russian].
8. Zhukov E.F. Upravlenie kadrami predpriyatija: uchebnoe posobie [Personnel management of the enterprise: a tutorial]. – М.: JuNITI, 2005. – 88 s. [in Russian].
9. Cvetaev V.M. Upravlenie personalom [Personnel management]. – М.: Prospekt, 2012. – 276 s. [in Russian].

10. Balynskaja N.R., Kuznecova N.V., Sinicyna O.N. Pokazateli ocenki kadrovogo potentsiala predpriyatija [Indicators for assessing the human resources potential of an enterprise] [Elektronny resurs] // Voprosy upravlenija. – 2015. – №2 (14). – URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/pokazateli-otsenki-kadrovogo-potentsialapredpriyatija>.

11. Mineeva O.K. Upravlenie personalom organizacii: tehnologii upravlenija razvitiem personala: uchebnik [Personnel management of an organization: technologies for managing personnel development: textbook]. – Moskva : INFRA-M, 2016 [in Russian].

Камбай Г.Ж., Саханова Г.Б., Сабырова З.К., Сырлыбаева М.Т.

ОСОБЕННОСТИ ФОРМИРОВАНИЯ КАДРОВОГО ПОТЕНЦИАЛА ОРГАНИЗАЦИИ

Аннотация

В статье рассмотрены направления формирования и совершенствования кадрового потенциала организации. Развитие кадрового потенциала организации предусматривается комплексно для повышения конкурентоспособности работников. Определена потребность в кадрах внутри организации в функционировании и стабильности каждой компании.

На основе экономического развития и изменений, связанных с условиями в мире, большое внимание должно быть уделено кадровым вопросам. На сегодняшний день кадры являются важнейшим фактором получения прибыли предприятием. Большую роль играет работа по развитию кадрового потенциала на предприятиях, где качество подготовки персонала, а также элементы кадровой политики предприятий не всегда находят должного отражения.

Работа по формированию и развитию кадрового потенциала должна выйти на новый уровень и стать обязательным элементом кадровой политики предприятий всех форм собственности и отраслей экономики, что позволит значительно улучшить работу как отдельного предприятия, так и всей отрасли в целом. Это влияет на уровень экономического развития всей страны с течением времени, поскольку человеческие ресурсы являются наиболее важным капиталовложением. Развитие кадрового потенциала рассматривалось как неотъемлемая часть кадровой политики любого современного предприятия, независимо от вида и особенностей его деятельности.

В формировании кадрового потенциала организации определен сложный и длительный процесс приобретения и использования навыков, знаний и умений, получающих соответствующую подготовку, приобретение практических навыков и их конкретное целевое использование в определенных ситуациях.

Целью статьи является изучение кадрового потенциала организации и определение возможностей ее дальнейшего развития.

В качестве методов исследования были обоснованы: теоретическое обоснование как авторский поиск, структурный анализ, сравнение, факторы, влияющие на развитие приоритетов совершенствования кадрового потенциала организации как приоритетной отрасли экономики.

Kambai G., Sakhanova G., Sabirova Z., Syrlybaeva M.

FEATURES OF THE FORMATION OF THE PERSONNEL POTENTIAL OF THE ORGANIZATION

Annotation

The article considered the directions of formation and improvement of the personnel potential of the organization. The development of the personnel potential of the organization is comprehensively aimed at increasing the competitiveness of employees. The functioning and stability of each company is determined by the need for personnel within the organization.

Much attention should be paid to personnel issues based on changes in economic development and the situation in the world. Today, personnel is the most important factor in the profit of the enterprise. A huge role is played by the quality of Personnel Training, as well as work on the development of Personnel potential at enterprises that do not always have an adequate reflection as elements of the personnel policy of enterprises.

Work on the formation and development of Personnel potential should go to a new level and become a mandatory element of the personnel policy of enterprises in all forms of ownership and sectors of the economy, which will significantly improve the work of both an individual enterprise and the entire industry as a whole. This affects the level of economic development of the entire country over time, since human resources are the most important capital investment. The development of Personnel potential was considered as an integral part of the personnel policy of any modern enterprise, regardless of the type and characteristics of its activities.

In the formation of the personnel potential of the organization, a complex and lengthy process of acquiring and using skills, knowledge and skills that receive appropriate training, the acquisition of practical skills and their specific targeted use in certain conditions is identified.

The purpose of the article is to study the personnel potential of the organization and identify opportunities for its further development.

As research methods: theoretical justification as author's search, structural analysis, comparison, factors influencing the development of priorities for improving the personnel potential of the organization as a priority sector of the economy were substantiated.

