

дамыды. Көптеген елдерде, соның ішінде Қазақстанда да цифрлық экономиканы қалыптастыру жөніндегі стратегиялар мен жоспарлар әзірленіп, белсенді енгізілуде.

Компанияларды стратегиялық басқаруда

А.А.Кунцманның пікірінше, цифрлық экономиканың дамуына байланысты айтарлықтай сапалы өзгерістер болды:

- ақпарат өндірістің толыққанды және аса маңызды факторына айналды;
- тиімді цифрлық технологиялардың пайда болуы транзакциялық шығындардың төмендеуіне алып келді;
- жалпы өндірістік шығындар өсті, өйткені өзекті ақпарат үшін ақы төлеу керек;
- тәуекелдер мен белгісіздіктердің жалпы деңгейі төмендеді, бұл басқарушылық ақпараттың қол жетімділігінің өсуіне және оны өңдеу әдістерінің тиімділігінің артуына байланысты;
- ақпараттық жүйелерге қызмет көрсетуде адам факторының рөлі артты.

Цифрлық экономика жағдайында әр түрлі салалардағы кәсіпорындардың өмір сүруі мен дамуын қамтамасыз ететін корпоративтік білімді стратегиялық басқаруға ерекше көңіл бөлінеді. Корпоративтік білімге кәсіпорын үшін құндылығы бар және онда жұмыс істейтін адамдарда болатын немесе өндірістік процестерден, жүйелерден немесе корпоративтік мәдениеттен туындайтын барлық нәрсе жатады.

Әдебиеттер тізімі

1. Кунцман А.А. Қазіргі заманғы компаниялардың сандық экономика жағдайларына бейімделу ерекшелігі // Инновациялар. 2017. № 9. С. 14-21.
2. Өнеркәсіптік революция 4.0. Жаңа дәуір қарсаңында.
URL: <https://korrespondent.net/business/web/3802445-өнеркәсіптік-revoluitsyia-40-шы-табалдырықта-жаңа-дәуір>.
3. Шваб К., Дэвис Н. Төртінші өнеркәсіптік революция технологиялары. М.: Бомбора, 2018.
4. Шваб К. Төртінші өнеркәсіптік революция. М.: Эксмо-Пресс, 2018.

Цифрландырудың кәсіпорынның персоналын басқару жүйесін трансформациялауға әсері

А. Сабыржан¹, Б.Х. Раимбеков²

¹э.ғ.д., экономика және халықаралық бизнес кафедрасының профессоры,

²э.ғ.к., экономика және халықаралық бизнес кафедрасының профессоры
alisher-aliev-79@mail.ru, rbh2006@yandex.ru

^{1,2}академик Е.А. Бөкетов атындағы Қарағанды университеті, Қарағанды қ.

Андатпа: мақалада экономиканы цифрландыру жағдайында кәсіпорын қызметінің тиімділігін арттыру үшін оның персоналын басқару жүйесінің ақпараттық-коммуникациялық технологияларын қайта құру қажеттілігі қарастырылған.

Түйінді сөздер: еңбек ресурстары, персоналды басқару, адами капитал, цифрландыру, зияткерлік ресурстар, бұлтты жүйе.

Мемлекеттің даму перспективалары оның табиғи, өнеркәсіптік, экономикалық және адами ресурстарымен айқындалады, ал жоғарыда аталған ресурстарды тиімді пайдалану мемлекеттік реттеудің маңызды міндетіне айналады. Бұл ретте экономиканы цифрландыру

жағдайында өндірістің, экономикалық өсудің және, сайып келгенде, мемлекеттің бәсекеге қабілеттілігінің негізгі факторы, ең алдымен, адами ресурстар болып табылатынын ескеру қажет. Инновациялық-цифрлық экономикаға көшу кәсіпорынның персоналды басқару тәсілін өзгертуді талап етеді.

McKinsey & Company халықаралық консалтингтік компаниясы [1] жариялаған болжамдарға сәйкес, дамушы және дамыған экономикасы бар елдердің көпшілігі алдағы онжылдықта еңбек нарығының орташа және төмен білікті өкілдері арасында жұмыссыздар санының үлкен өсуін күтуде.

Егер сіз алыс болашаққа көз жүгіртсеңіз, келесі 20 жылда машиналар көптеген мамандықтардан адамдарды шығаратыны айқын болады. Ең алдымен, бұл кең таралған нарықтық экономикаға, бәсекелестікке және компаниялардан олардың тиімділігін үнемі арттыруды талап ететін басқа құрылымдық факторларға байланысты.

Дүниежүзілік экономикалық форум шеңберінде жарияланған The Future of Jobs [2] атты баяндамада ұсынылған ақпараттың негізінде өнеркәсіптің көптеген салаларын автоматтандыру талдаушылар, бағдарламалық қамтамасыз етуді әзірлеушілер, инженерлер және біліктілігі жоғары басқа да мамандар сияқты кәсіптер үшін жаңа жұмыс орындарының (бүкіл әлем бойынша 2 миллионнан астам) пайда болуына әкеледі. Бірақ, сонымен бірге, ол жұмысын алдағы уақытта Роботтар орындайтын орташа білікті қызметкерлерді тартуды талап ететін 7 млн.жұмыс орнын қысқартуға әкеледі. Бір қызығы, ерлерге қарағанда әйелдер көп жұмыссыз қалады, өйткені техникалық салаларға соңғылары көбірек қатысады. Ал бағдарламашылар мен математиктер бүгінде танымал бола бастады.

Аналогтық экономикадан цифрлық экономикаға көшу кадрлық қамтамасыз ету сапасының проблемасына тап болады. Цифрлық экономиканың жаңа құзыреттіліктеріне ие кадрлық әлеуетті қалыптастыру қажеттілігі туындайды: бұл жаңа түлектер де, жаңа құзыреттерді игере алатын "ескі" кадрлар [3].

Цифрлық экономика - бұл техникалық прогрестің табиғи салдары, технологиялық инфрақұрылымның дамуы және ірі дерекқорларды қолдану қоғамның кең ауқымды цифрлық трансформациясын тудырды. Егер цифрландырудың бірінші кезеңі миллиондаған тұтынушылар үшін Интернетке қол жетімділікті кеңейту деп сипатталса, онда қазіргі кезең өндіріс пен басқару процесіне цифрлық сервистердің, өнімдер мен жүйелердің кең спектрін енгізумен ерекшеленеді. Бұл процесс сөзсіз экономиканың көптеген секторларының танылмауына әкеледі: технологиялық құрылым, өндірістік тізбектер, сұраныс пен өндірісті басқару өзгереді. Бизнес-процестерді оларға IT-инфрақұрылымды интеграциялау мақсатында қайта құру және модификациялау жүргізілуде, бұл бизнес-операциялардың жылдамдығын арттыруға, жаңа ақпараттық арналарды құруға, жаңа өнімдерді енгізу және әзірлеу рәсімдерін жеңілдетуге мүмкіндік береді. Сарапшылар жылдамдықты, ашықтықты және ақпаратты беру қауіпсіздігін қамтамасыз ету құралы ретінде блокчейн технологияларының мүмкіндіктерін жоғары бағалайды, бұл бизнес жүргізу моделін қайта құрылымдауға тікелей әсер етеді [2].

Инновациялық-цифрлық экономикаға көшу жағдайында адами капиталдың зияткерлік құрамдас бөлігінің маңызы едәуір артады. Цифрлық технологиялар коммуникация уақытын қысқартуға және барлық бизнес-процестерді жеделдетуге мүмкіндік береді, сондықтан адами капиталды дамытуға ерекше көңіл бөлінеді. Жаңа техника мен технологияны енгізбестен бұрын нарықта бәсекеге қабілетті болғысы келетін кәсіпорындар кәсіпорын персоналын ұйымдастыру және басқару әдістерін қайта құруды, кадр саясатын өзгертуді, Құзыретті персоналды дайындауды, яғни. кәсіпорын персоналын басқару жүйесін трансформациялауды жүзеге асыру.

Инновациялық-цифрлық экономика жағдайында кәсіпорын персоналына мынадай жаңа талаптар қойылады:

- нарықтың тез өзгеретін жағдайларына бейімделу мүмкіндігі;
- бастамашылық, процеске қатысу;
- өзін-өзі дамытуға дайындық;
- ақпараттық технологияларды білу;
- жоғары интеллект;
- тұрақты біліктілікті арттыру; жоғары еңбек өнімділігі.

Жұмыс берушілер үшін қазіргі жағдайларда "жұмсақ дағдылар" (soft skills) деп аталатындар басымдыққа ие болады: жеке қасиеттер мен әлеуметтік дағдылар, мысалы, командада жұмыс істей білу, білімқұмарлық, бастамашылық, сыни ойлау, күрделі міндеттерді шешу, әртүрлі адамдармен өзара іс-қимыл жасау және басымдықтарды дұрыс белгілеу қабілеті.

Сарапшылар алдағы бес жылда дамыған елдер цифрлық технологияларды енгізу және роботтандыру салдарынан 5 млн-ға дейін жұмыс орнын жоғалтады деп болжайды, бұл жаңа технологиялардың еңбек нарығына әсер ету салдарын жұмсартуға бағытталған шараларды әзірлеу қажеттілігін негіздейді.

Екінші жағынан, жақын болашақта экономика жағдайында жұмыс істей алатын, салада білімі бар жоғары білікті мамандарға сұраныстың табиғи өсуін күтуге болады.

Адами капитал жоғары кірістерді жинақтауға мүмкіндік беретін Инновациялық технологиялар мен шешімдерді құруға қабілетті басым ресурсқа айналады.

Егер 45 жасқа дейінгі жұмысшылардың көпшілігі цифрлық экономика технологияларын дамудың және мансаптық өсудің жаңа мүмкіндіктерін бере алатын фактор ретінде қарастырса, онда 45 жастан кейінгі жұмысшылар өзгеретін жағдайларға бейімделе алмайды, өзгерістерге қарсы тұрады.

Бұл жағдайда қызметкерлерді компания ішінде оқытудың маңызы зор, өйткені көптеген кәсіпорындар қызметкерден жалпы біліммен қамтамасыз етілмейтін мамандандырылған Дағдылар мен білімді қажет етеді. Компания ішіндегі оқыту-бұл кәсіпорынның зияткерлік капиталын дамытудың жалпы саясатына енгізілген және кәсіпорын қызметінің тиімділігін арттыру үшін білім деңгейін арттыруға, қызметкердің дағдылары мен дағдыларын жетілдіруге бағытталған жүйелі процесс.

Фирмаішілік оқыту тікелей кәсіпорында немесе оның оқу орталығында жүзеге асырылады. Сырттай оқу орта арнаулы және жоғары оқу орындарының кешкі, сырттай, қашықтықтан оқыту бөлімдерінде жүзеге асырылады.

Инновациялық-цифрлық экономиканы дамыту кезеңіндегі инновациялық шешімдердің бірі-кәсіпорында адами капиталды басқарудың бұлтты жүйесін енгізу. Бұлтты кеңістік қызметкердің айналасында орналасқан :әр адамның әртүрлі әлеуметтік желілерде өз аккаунты бар [4]. Бұлт қызметтерін әртүрлі тәсілдермен сатып алуға болады: стационарлық интернет, мобильді құрылғы және т.б.

Адам капиталын басқарудың бұлтты жүйелері кадрлық процестерді автоматтандыруға, олардың тиімділігін арттыруға мүмкіндік береді; кадрларды іріктеуді едәуір жеңілдетеді (олар нақты уақыт режимінде сұхбаттасуға, бірнеше үміткерлермен бейне байланыс арқылы алғашқы бағалауды жүргізуге мүмкіндік береді); кадрлардың қалыптасуы мен даму процестеріне кепілдік береді және бақылайды, сонымен қатар олардың айналымын азайтады.

Бұлтты тұжырымдамалар келесі функцияларды орындайды: жұмысшылардың жұмыс тиімділігін басқару, қызметкерлердің жеке ақпаратын бақылау, жалақыны, жеңілдіктер мен салықтарды басқару, қызметкерлерді іздеу және жалдау, онымен жұмыс жасауды ұйымдастыру, оның дамуы мен алға жылжуы, сабақтастықты жоспарлау, кадрларды ауыстыру процестері, мансапты бейімдеу және қалыптастыру, қызметкерлерді жылжыту.

Бұлтта кәсіпорындардан қауымдастық құрылады, онда қызмет нәтижелерін статистикалық талдау мақсатында мәліметтер алмасуға болады. Бір сөзбен айтқанда, бұл

технология адамның зияткерлік мүмкіндіктерінің мультипликаторы және ақпаратты өңдеудің әмбебап әдісі ретінде қарастырылуы керек.

Жоғарыда айтылғандарды қорытындылай келе, прогрессивті кәсіби және басқарушылық құзыреттерді қалыптастыру инновациялық қызметті дамыту, құрылымдық дағдарысты еңсеру, жаңа өткізу нарықтарына қол жеткізу және жоғары технологиялық нарықтардағы мемлекеттің позициясын күшейту үшін басым мәселеге айналатынын атап өткен жөн.

Әдебиеттер тізімі

1. Жиленкова Е.П., Буданова М.В. Кадры в цифровой экономике: обзор аспектов развития // Статистика в цифровой экономике: обучение и использование: материалы международной научно-практической конференции. Санкт-Петербургский государственный экономический университет: Санкт-Петербург. - 2018. - С. 120-122
2. Цифровая трансформация экономики и промышленности: проблемы и перспективы / под ред. д-ра экон. наук, проф. А. В. Бабкина. - СПб. : Изд-во Политехн. ун-та. - 2017. - 807с.
3. Андреева Л.Ю., Джемаев О.Т. Влияние цифровой экономики на формирование новых трендов на российском рынке труда // Государственное и муниципальное управление. Ученые записки СКАГС. - 2017. - № 3. - С. 31
4. Жиленкова Е.П. Облачная система как инновационный метод управления человеческим капиталом на предприятии// От синергии знаний к синергии бизнеса. Сборник материалов конференции. - Омск. - 2017г. - с. 443-446

Особенности формирования благоприятной институциональной среды для развития бизнес-активности молодежи в Казахстане

Д.Б. Сеитова¹, Ж.М. Жартай²
Студентка 1 курса специальности «Экономика»¹,
PhD, ассоциированный профессор²
dilnazhusainova2003@gmail.com

Карагандинский университет имени академика Е.А. Букетова, г.Караганда

Аннотация: в статье рассматриваются вопросы формирования модели благоприятной институциональной среды развития бизнес-активности молодежи в Казахстане, включая механизм формирования бизнес-компетенций и мотивации молодых людей к предпринимательской деятельности

Ключевые слова: молодежное предпринимательство, бизнес-активность молодежи, стартап, бизнес-компетенции.

В институциональном плане развитие молодежного предпринимательства в Казахстане имеет особенность в том, что законодательство нашей страны не выделяет молодежное предпринимательство в отдельную категорию и поэтому его функционирование и поддержка государством осуществляется на общих основаниях, что не всегда учитывает выявленную специфику молодежной бизнес-активности. Молодежное предпринимательство в Казахстане, находящееся на этапе институционализации, требует законодательного оформления и урегулирования. В этой связи необходимо дополнить Предпринимательский кодекс Республики Казахстан нормами, относящимися к молодежному предпринимательству, в частности: законодательно определить понятия «молодежное предпринимательство», «субъекты молодежного предпринимательства» и «молодой предприниматель» с