

жабуға атаулы субсидиялар бөлу сияқты қаржы құралдарын пайдалана отырып, жылжымалы құрам паркін жаңарту жөніндегі іс-шаралар кешені әзірленіп, іске асыру қажет.

Атап айтқанда, мемлекеттің, қаржыландыратын ұйымдардың және отандық өндірушілердің белсенді қатысуымен көлік құралдары паркін жаңарту процесінде субсидиялау тетіктерін кеңейту және жетілдіру, сондай-ақ Қаржы-шаруашылық қатынастардың қазіргі заманғы нысандарын ескере отырып, тасымалдау саласындағы тарифтік реттеу тәсілдері мен қағидаттарын жетілдіруге негізге алу керек.

Әдебиеттер тізімі

1. Государственная программа инфраструктурного развития Республики Казахстан на 2020-2025 гг., Нур-Султан, 2019.

2. Стратегический план развития Республики Казахстан до 2025 года, утвержденный Указом Президента Республики Казахстан от 15 февраля 2018 года № 636

Қазақстандағы персоналды жалдау ерекшеліктері

З.А.Ескерова¹, С.Б.Жеңісбай²

¹Менеджмент кафедрасының аға оқытушысы, э.ғ.м

²«Мемлекеттік және жергілікті басқару» мамандығы бойынша 3 курс студенті
zamirra_e@mail.ru, zhenisbais@mail.ru

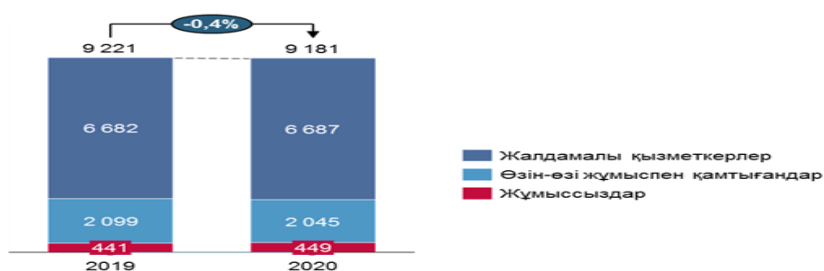
^{1,2} академик Е.А.Бөкетов атындағы Қарағанды университеті, Қарағанды қ.

Түйіндеме: Мақалада мемлекетіміздегі персоналды жалдау моделі қарастырылған. Оларды атап өтетін болсақ, жұмысқа қабылдау кезінде кандидаттарды талдау, лауазымдарға үміткерлердің іскерлік қасиеттерін бағалаудың негізгі әдістері. Әрбір көрсетілген бағалау әдістерінің негізгі ерекшеліктері көрсетілген.

Түйінді сөздер: персонал, персоналды жалдау, бағалау әдістері, нарық

Мемлекет басшысы Қазақстан халқына «Жаңа жағдайдағы Қазақстан: іс-қимыл кезеңі» атты жолдауында «Цифрландыру – сәнге айналған үрдіске ілесу емес, ұлттың бәсекеге қабілеттілігін арттырудың негізгі құралы» деп атаған. Бұл құрал әсіресе коронавирус індетінің салдарынан дүниежүзіндегі барлық үдерістер қашықтықтан жүзеге асырылып жатқандықтан үлкен сұранысқа ие. Сондықтан да шетелдік, отандық топ менеджерлер персоналды басқаруда осы құралды қолданылады. Ал бұл өз кезегінде әлемде болып жатқан дағдарыс жағдайында персоналды басқару жүйесінің тиімді басқаруға мүмкіндік береді. Персоналды – бұл кез - келген ұйымның сәтті қызмет етуінің негізі болып келеді.

Қазақстан Республикасының еңбек нарығын қарастыратын болсақ, 2020 жылдың қорытындысы бойынша жұмыс күшінің негізгі өзгеруі өзін-өзі жұмыспен қамтыған халық санының азаюы есебінен 2019 жылғы 8,78 млн. адамнан 2020 жылы 8,73 млн. адамға дейін 0,6% - ға азаюына байланысты болды. Мәселен, бір жыл ішінде олардың саны 2,6% - ға азайып, 2 045 мың адамды құрады. Өзін-өзі жұмыспен қамтыған халықтың құрылымында жылдық мәнде өнімді өзін-өзі жұмыспен қамтығандар санының 3,4% - ға қысқаруы байқалды, ал өнімсіз өзін-өзі жұмыспен қамтығандар саны 5,8% - ға өсті (Сурет 1).



Сурет 1. ҚР жұмыс күшінің құрылымы, мың адам
Дереккөз: ҚР СЖЖРА ҰСБ

Кез келген ұйымның жұмысы бұл сөзсіз HR жалдау қажеттілігімен байланысты. Жаңа жұмысшыларды жалдау қалыпты жұмыс режимін қамтамасыз етіп қана қоймайды, сонымен бірге, ұйымның болашақ табыстың негізін қалайды. Кез келген мемлекеттің HR-ді жалдау өзіндік бір ерекшеліктері бар. Жалпы, Қазақстандық модель бойынша персоналды жалдау келесі критерийлерге ие.

1. Жұмысқа қабылдау кезінде кандидаттарды талдау. Қызметкерлердің іскерлік қасиеттерін талдау-бұл қызметкерлердің параметрлерінің (қабілеттері, уәждері, қасиеттері) лауазымның немесе жұмыс орнының талаптарына сәйкестігін белгілеудің мақсатты қызметі. Талдаудың екі негізгі деңгейін қарастырады:

- Бірінші деңгей, бос лауазымдарға кандидаттардың іскерлік қасиеттерін бағалау.
- Екінші деңгей, қызметкерлердің іскерлік сапасын ағымдағы бағалау.

Талдау процесінде үміткер сипаттамаларының жұмыс беруші белгілеген лауазымға қойылатын талаптарға сәйкестік дәрежесін бағалауға мүмкіндік беретін өлшемдер мен көрсеткіштердің тізбесін пайдалану қажет. Мазмұны бойынша бос лауазымға үміткердің жеке басын талдаудың келесі критерийлерін бөліп көрсетуге болады:

- Қоғамдық-азаматтық жетілу;
- жұмысқа деген көзқарас;
- құжаттармен және ақпаратпен жұмыс істей білу;
- ұйымдастырушылық қабілеттер;
- білім деңгейі және жұмыс тәжірибесі адамдармен жұмыс істей білу;
- шешімдерді уақтылы қабылдау және іске асыру мүмкіндігі;
- жаңа, озық, заманауи, моральдық және этикалық мінез-құлық ерекшеліктерін көру және қолдау. Талдау жүргізу үшін комиссия құрылады.

2. Бос лауазымдарға үміткерлердің іскерлік қасиеттерін бағалаудың негізгі әдістерін қарастырайық. Ол келесі суретте көрсетілген.



Сурет 2. Бос лауазымдарға үміткерлердің іскерлік қасиеттерін бағалаудың негізгі әдістері

HR-ді жалдау-бұл компанияның қажеттіліктеріне сәйкес штатты уақтылы және сапалы жинақтау мақсатында кандидаттарды тартуға бағытталған белгілі бір іс-шаралар жиынтығы. HR-ді жалдау рекрутинг процесі арқылы жүзеге асырылады. Қызметкерлерді іріктеу немесе рекрутинг (ағылш. *recruiting*) — бизнес-процесс, рекуртерлер және HR-менеджерлердің ең басты міндеті болып табылады. Арнайы жұмыс іздеуге арналған интернет-сайттармен бірге, кадрлық агенттіктердің ең басты ұсынатын қызметтерінің бірі-қызметкерлерді іріктеп алу. Қызметкерлерді іріктеудің заманауи әдістері: белсенді, белсенді емес рекрутинг, хэдхантинг, эксклюзивті іздеу және прелиминаринг. Оларды жеке қарастрайық.

Белсенді жалдау (тікелей іздеу) - басшылық лауазымға бос орынға эксклюзивті маман қажет болған жағдайда қолданылады. Бұл әдістің негізгі ерекшелігі ол жұмыс іздеушілердің, сондай-ақ жұмыс істейтін адамдардың арасында болашақ жұмыскерді іздеу.

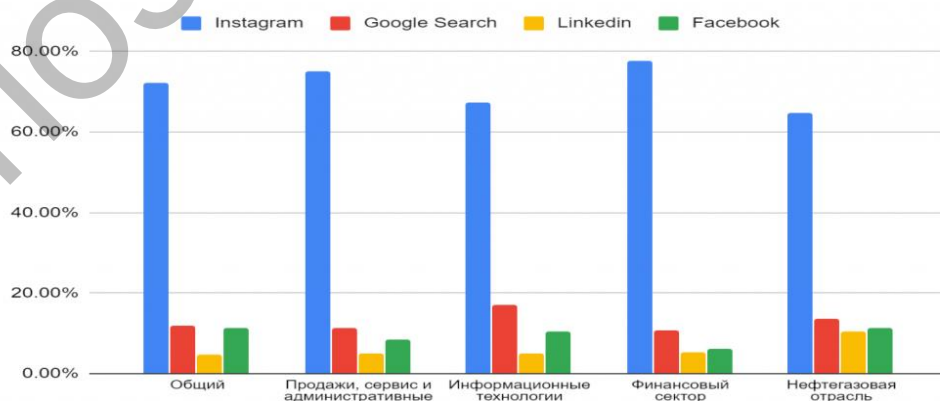
Белсенді емес жалдау - бұл жұмысшыларды іздеудің классикалық тәсілі. Ол БАҚ-та, job-сайттарда, хабарландыру тақталарында, әлеуметтік желілердегі мамандандырылған топтарда және т. б. бос жұмыс орындары туралы хабарландырулар жариялауды көздейді.

Хэдхантинг-бұл белсенді жалдаудың бір түрі, онда жұмыс беруші құнды кадрларды өз бетінше іздейді.

Эксклюзивті іздеу – нақты құнды қызметкерлерді тарту.

Прелиминаринг – бұл әдіс қызметкерлерді оқытуға дайын адамдар үшін қолайлы. Қызметкерлерді іріктеу әдістемесі прелиминаринг ЖОО студенттерін, жас мамандарды кейінен жұмысқа орналастыра отырып, оқуға тартуды білдіреді. Мысалы, HeadHunter компаниясының зерттеу қызметі Қазақстан төрт мыңға жуық отандастардан сауалнама жүргізіп, олардың 67% ЖОО-дағы жұмысы мен оқуын біріктіретінін, бұл ретте олардың жартысына жуығы (47%) мамандығы бойынша жұмыс істейтінін анықтады.

Жалпы біз рекрутингті екі нарықта қарастырамыз, ол суық және жылы нарық. Суық нарық дегеніміз ол барлық ықтимал ресурстарда (әсіресе әлеуметтік желілер арқылы) сіздің талаптарыңызға сәйкес, кандидаттарды іздеу. Ал жылы нарық дегеніміз ол таныс адамдардың ішінен іздеу. Қазіргі пандемияға байланысты Қазақстан нарығында жұмыс іздеу көбінесе әлеуметтік желілер арқылы жүзеге асырылады (Сурет 3).



Сурет 3. Жұмысты іздеу бойынша әлеуметтік желілер көрсеткіштері

Жалпы, қорытындылай келе, адам капиталы кез –келген саланың негізгі кілті болып келеді. Сондықтан да қазіргі заманға сай, сауатты және бәсекеге қабілетті HR-ді дамытуымыз қажет. Ол әрине компанияның топ менеджерлері тиімді персоналды басқару жүйесінің қолданылуына байланысты.

Әдебиеттер тізімі

1. Мемлекет басшысы Қазақстан халқына «Жаңа жағдайдағы Қазақстан: іс-қимыл кезеңі» атты Жолдауы, Ақорда, 2020
2. www.gov.kz
3. www.HeadHunter.kz

Теоретико- методологические аспекты управления инновационного потенциала предприятия

С.К. Ержанова¹, Ж. Хустыи², В.Д. Макридов³

¹к.э.н., профессор кафедры менеджмента

²PhD, профессор института регионального развития

³Магистрант 1-го курса обучения по специальности «Менеджмент»
salta_27@mail.ru, husztizs@mail.ru, makridov.vlad99@gmail.com

¹Печский университет, г. Печь, Венгрия

^{2,3}Карагандинский университет имени академика Е.А. Букетова, г.Караганда

Аннотация: В настоящее время инновационная система Казахстана совершенствуется и дополняется новыми инструментами индустриально – инновационной поддержки. Государство предложило механизм анализа эффективности промышленной и инновационной политики при создании системы технологического планирования страны, предоставило новые механизмы поддержки и поощрения инноваций и усовершенствовало существующие механизмы поддержки инноваций.

Ключевые слова: инновация, продукт, малые и средние предприятия, объект, проект.

В последние десятилетия рост темпов научно–технического прогресса, стремительное развитие наукоемких производств придали новый импульс интенсивным научным исследованиям о сущности инноваций и инновационного развития [1].

Стремительное развитие научно-технического прогресса определяет инновационную направленность развития экономических субъектов на всех уровнях управления: государственном, отраслевом и корпоративном.

Инновационное развитие-это системный и структурный подход, определяющий развитие экономики, весь объем инновационных процессов и их взаимосвязь. Они основаны на инновациях, инновационных продуктах (инновационное производство) и инновационной форме деятельности (Управление, продвижение и применение инновационного продукта).

Важнейшими направлениями экономического роста и инновационного развития государства являются: применение в экономике научно–технических достижений; формирование, функционирование и реализация инновационного развития и всего национального экономического комплекса страны; развитие цифровой инфраструктуры, использование информационных, ресурсосберегающих технологий.

В условиях ускоренной модернизации и развития инноваций в отраслях экономики ведущую роль занимают индустриальные отрасли, инновационный тип которых - производственная сфера, основанная, с одной стороны, на непосредственной активизации инновационной деятельности, с другой - о формировании и внедрении эффективных инновационных механизмов в системе.

Для экономики предприятий, которые до сих пор сохраняют значительный потенциал инновационного развития, но стремительно сокращаются, это единственный приемлемый путь к переходу на инновационный путь.