

Функционалға қойылатын талаптар тізімін белгілі бір қажеттіліктері бар жекелеген университеттердің нақты талаптары есебінен кеңейтуге болады, бірақ жоғарыда аталған функционалға қойылатын талаптар іргелі болып табылады және классикалық және сырттай білім берудің онлайн - оқыту айырмашылығын айқындайды. Ең оңтайлы шешім онлайн-оқытуға арналған жеке меншік университеттік платформаларды әзірлеу болады

Жоғарыда айтылғандардың бәрін қорытындылай келе, онлайн-оқытуды техникалық қамтамасыз ету онлайн режимінде жүзеге асырылатын барлық білім беру процесінің негізі болып табылады деп айта аламыз. Бұл онлайн - оқытудың талаптарына сәйкес келетін дұрыс платформаны таңдау оның әлеуетін іске асыруға мүмкіндік беретінін білдіреді. Онлайн оқыту жеке басын іздеу сатысында және онлайн оқыту мәселелерімен айналысатын зерттеушілердің ұсыныстарын талап етеді. Зерттеудің одан әрі перспективаларын біз даму қызметтерін тұтынушылардың онлайн - оқытуға қатынасын анықтаумен байланысты эмпирикалық зерттеулер жүргізуден көреміз. Бұл оқытудың осы түрінің негізгі мәселелерін анықтап қана қоймай, оны оңтайландыру үшін қандай бағыттарда жұмыс істеу керектігін де түсінуге мүмкіндік береді.

Әдебиеттер тізімі

1. Ключникова Л. В. онлайн-оқытудың артықшылықтары / / заманауи қоғам құндылықтарының жүйесі. 2015.
2. Юмагузин В. В. неліктен болашақ онлайн-тренингте? //2018..
3. Горлушкина Н. Н., Филиппов Р. К. онлайн режимінде оқытуды ұйымдастыру туралы ойлар // кәсіптік білім және еңбек нарығы. 2020. № 2 (41). С. 68-69.
4. Ковалев В.В., Дятлов А. В., Воденко К. В. онлайн білім беру сапасын бағалау (студенттік топтарда бағытталған сұхбат материалдары бойынша) // ЮРГТУ хабаршысы (ҰАТ). 2020. № 3. Б. 6-14.

Персоналды басқару және адам ресурстарының тиімділігін бағалау әдістемесі

Б.С.Тусупбаева¹, Д.А. Курманали²

¹Менеджмент кафедрасының аға оқытушысы, э.ғ.м.

² «Мемлекеттік және жергілікті басқару» мамандығы бойынша 3-ші курс студенті

darinaika167@mail.ru, kurmanalidilnaz@gmail.ru

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

Түйіндеме: мақала персоналды және адам ресурстарын басқару әдістерін қолдану ерекшеліктерін қарастырады; адам ресурстары мен адами капиталды қалыптастыру моделі қарастырылады.

Кілттік сөздер: бағалау әдістерінің тиімділігі, адам ресурстары , адами капитал, оқытудың тиімділігі, кадрлық резерв, кадрлардың ауысуы.

Персоналды басқару, адам ресурстары, адами капитал соңғы уақытта жалпы түсініктерге айналды, олардың арасында мамандар жиі ерекшеленбейді, өздерін қарапайым HR деп атайды.

Жоғарыда айтылғандардың негізінде басқару процесінің әртүрлі кезеңдерінде қолданылатын әдістердің тиімділігін бағалауға мүмкіндік беретін персоналды және адам

ресурстарын басқару тұжырымдамасы қалыптасады. Негізгі ұғымдарға қысқаша анықтама бере отырып, сіз келесі тұжырымдарға тоқтала аласыз:

кадрлар – жасалған еңбек шартына сәйкес ұйымда еңбек функцияларын орындайтын және осы ұйымның штатында тұрған адамдар;

персонал - ұйымның басқа бөлімі, бұл ұйымның штатында немесе құрамында емес, ұйым басшылығына тікелей немесе бөлімшелердің құрамында бағынатын және басқару объектісінің бөлігі болып табылатын еңбек функцияларын орындайтын адамдар.

Кәсіпорынның ресурсы ретінде адамдарға, жұмыс күшіне деген көзқарас біздің мамандар мен зерттеушілердің басында ұзақ уақыт бойы сақталып қалды. Адам ресурстары мен адами капиталды бағалау моделін ұсыну үшін «жұмыс күші» түсінігіне анықтама беру маңызды. Жұмыс күші – адамның еңбекке деген физикалық және интеллектуалдық қабілеттерінің жиынтығы. Нарықтық экономикада бұл тауар.

Еңбек – сыртқы нарықтағы, еңбек нарығындағы тауар. Жұмыс күші пайдаланылуы мүмкін немесе пайдаланылмауы мүмкін еңбек ресурстарына тиесілі. Жеке адам үшін оның қабілеттерін жеке капитал ретінде қарастыруға болады. Бірақ бұл еңбек шарты жасалғанға дейін маңызды. Еңбекке қарағанда адам ресурстары пайдаланылуы немесе пайдаланылмауы және адам капиталына айналуы мүмкін.

Адам ресурстары адамдардың өзі емес, олардың потенциалды жұмыс қабілеттілігі. Бұл еңбек шартына сәйкес еңбек процесінде әлі қалыптаспаған немесе пайдаланылмаған қызметкерлердің физикалық және интеллектуалдық қабілеттері. Анау. бұл еңбек шартына қосымша келісімді талап ететін біліктілікте, мансапта жоспарлы секіру мүмкіндігі.

Ұйымның еңбек шарты бойынша пайдаланатын жұмыс күшінен айырмашылығы, адам ресурстары анықтау және дамыту үшін шығындарды талап етеді. Ұйым еңбек өнімділігін арттыру немесе жаңа функцияларды орындау үшін қажет адам ресурстарын ғана пайдаланады, сонымен қатар адам ресурстарының жаңа сапаларын дамытады. Қосымша өнім адам ресурстарын тиімді пайдалану нәтижесінде алынады, яғни. оларды адами капиталға айналдыру. Бұл жағдайда адам капиталын пайдалану арқылы алынған артық өнімнің үлесін, тек еңбекті пайдалана отырып алуға болатынын анықтау қажеттілігі туындайды. Талданатын процестердің барлық әсерлері бағалауды қажет етеді.

Айта кету керек, макродеңгейде еңбек ресурстары, жұмыс күші, адами капитал ұғымдарын қарастыратын қолданыстағы теориялар мен модельдер ұйымдық деңгейде жұмыс істемейді, олардың мағынасы басқаша. Оның үстіне, «кәсіпорынның еңбек ресурстары» түсінігін пайдалану әрекеттеріне қарамастан, ол тек макродеңгейде қолданылады. Мынадай жалпы схема шығады: еңбек ресурстары (адамдар) нарыққа жұмыс күшінің ұсынысымен (жеке адами капитал) шығады. Макродеңгейде жеке адами капитал көбінесе «табиғи туа біткен қабілеттердің жиынтығы; таланттар; шығармашылық; моральдық, психологиялық және физикалық денсаулық; Қоғамдық ұдайы өндірістің белгілі бір саласындағы мақсатты қызмет үшін қажетті, өз иесіне табыс әкелетін инвестиция нәтижесінде жинақталған және жетілдірілетін білім мен кәсіби тәжірибе». Бұл әлеуметтік адами капиталмен бірдей емес, ол жеке капиталдардың қосындысы емес. Қоғам біршама интуитивті немесе корреляция деңгейінде кейбір елдерде адами капитал ұлттық байлықтың 70%-ға дейінін құрайтынын түсінеді.

Жұмыс беруші өз қажеттіліктеріне сәйкес жұмыс күшінің сапасы мен санын анықтайды. Қызметкер мен жұмыс беруші арасында еңбек шартында бекітілген еңбек қатынастары жасалады. Сатып алынған жұмыс күші ресурс бола алмайды, ол пайдалану және қосымша өнім алу үшін сатып алынды. Жұмыс беруші ұйымның тактикасы мен даму стратегиясына сәйкес қызметкерлерден қажетті адам ресурстарын анықтауға, оларды дамытуға немесе жаңаларын қалыптастыруға қаражат жұмсайды. Егер бұл ресурстар тиімді пайдаланылса, олар ұйымның адами капиталына айналады. Кадрлардың адам ресурстары ұғымында жұмбақ

ештеңе жоқ. Ол үшін ұйымның күші мен құралдарын қолдану арқылы анықтауға, дамытуға, қалыптастыруға болатын адам ресурсы. Еңбек ресурстарын дамытуға инвестиция салу басталғаннан кейін адам ресурстарын белсендіру немесе қалыптастыру басталады.

Ал қазір ресурс жасалды, бірақ жүзеге асырылған жоқ. Оқытудан, резервпен жұмыс істеуден пайда күтуге және инвестициядан қайтарымды күтуге бола ма. Болмайтыны анық. Тек нәтиже бар.

Адам ресурстарын адами капиталға айналдыру үшін қосымша күш пен инвестиция қажет. Адам ресурстары мен адами капиталды қалыптастырудың жалпы схемасы 1-суретте көрсетілген.



Сурет 1. Адами капиталды қалыптастыру схемасы

Еңбекті тиімді пайдалану арқылы қандай нәтижеге қол жеткізуге болады, ал адам ресурстарын анықтау, қалыптастыру және пайдалану және оларды адами капиталға айналдыру арқылы қандай нәтижеге жетуге болады деген сұрақ туындайды.

Осы позициялардан персоналды және адам ресурстарын басқару процесінің барлық кезеңдерін қозғайтын ұйымның кадрлық стратегиясы мен кадрлық саясаты құрылады.

Сондай-ақ, кадрлық шығындар жалақы қорынан аспауы керек деген ескертпелермен келісуге болады. Екінші жағынан, персонал шығындары жоғарыда айтылған мәлімдемеге қарамастан, бәсекелестік артықшылыққа айналуы мүмкін. Еңбек пен адами капитал арасындағы айырмашылықтарды түсіну арқылы әдістерді таңдауға және қолдануға болады.

Жұмыста жұмысшылар мен қызметкерлердің жоспарланған санын есептеу әдістері егжей-тегжейлі талданады. Іс жүзінде мәселені шешудің жүйелі тәсілі ұсынылады. Немесе алдымен қызметкерлердің жалпы санын анықтаңыз, содан кейін оны құрылым мен тиісті ережелерге сәйкес бөліңіз («жоғарыдан төмен»). Немесе әрбір кәсіптің, мамандықтың немесе жұмыс тобының қажеттілігін анықтаңыз, содан кейін осы санды («төменнен жоғары») қорытындылаңыз. Сонымен қатар жүйелі тәсіл бұл соманы еңбек бөлінісі мен кооперациялау арқылы алынған қажетті жүйелі әсерге сәйкес реттеуді талап етеді. Көбінесе авторлар бұл туралы жазбайды.

Бұл кезеңдердің барлығы бір-бірімен байланысты және бір кезеңдегі қателер екінші кезеңде жағымсыз салдарға әкелуі мүмкін. Кадрларды іріктеу және іріктеу кезінде бейімделу, оқыту, адалдық және т.б. мүмкіндіктерін бағалау қажет, егер ол ұйымның кадр саясатымен қамтамасыз етіледі.

Персоналды іріктеу, қажетті жұмыс күшін сатып алу ғана емес, сонымен қатар оқыту мүмкіндіктері тұрғысынан бұл адам ресурстарын басқару элементтері. Адам ресурстарын

анықтау, дамыту және қалыптастыру үшін жұмыс күшінің сапасын бағалаумен қатар ынталандыру, персоналды бағалау, кадрлық резервті құру, кадрлық жоспарлау процестері жүзеге асырылады.

Кадрлар санын анықтаудың қолданыстағы әдістемелік тәсілдері бай емес. Ең алдымен, бұл мақсатты тәсіл. Ол ұйымның құрылымын негіздеумен бір мезгілде қолданылады. Негізгі мақсаттар, міндеттер анықталады, оларға сәйкес функциялар (қызмет түрлері) анықталады. Әрбір функцияны жүзеге асыруға кететін уақыт анықталады. Бір қызметкердің жұмыс уақытының нормалары және осы функцияны орындау шарттары негізінде қажетті сан анықталады. Жұмысты орындау шарттарын ескеру қажет, мысалы, қауіпсіздік стандарттарына сәйкес бір қызметкерге жұмысты орындау мүмкін болмаған кезде. Басқару нормаларын ескере отырып, құрылымдық бөлімшелердің және олардың басшыларының саны анықталады.

Баланс әдісі, мысалы, өрт сөндіру қызметі сияқты жабық дамушы жүйелерде (өнеркәсіптерде) сәтті қолданылды. Бұл әдісті қолданудың әдістемелік кемшілігі бар құрылымды статикалық қабылдау болып табылады. Бұрынғы жылдары борт училищесінің офицерлерінің тұтас бір түлегі зейнеткерлікке жіберілгенде осындай жағдайға тап болдық. Дәл осындай жағдай жоғары оқу орнының түлектері талап етілмейтін білім деңгейіндегі лауазымдарға тағайындалған өрт сөндіру бөлімінде де байқалды. Бірінші жағдайда мұндай олқылық мемлекеттік саясаттың өзгеруіне байланысты орын алса, екіншісінде бос орындарға өз мамандарының босатылуын күтпей-ақ, халық шаруашылығы мамандарының келуіне байланысты болды.

Нормативтік әдісті қолдану жоғарыда аталған тәсілдерге қосымша ретінде мүмкін болады. Еңбек бөлінісі мен кооперациясының жүйелі әсері жұмыс уақыты, қызмет көрсету, еңбекақы қорын жұмсау және т.б. нормаларынан байқалмайды.

Өндірістегі жұмысшылардың санын анықтаудың ең оңай жолы болып көрінетін. Дегенмен, барлық қолданыстағы тәсілдерде агрегаттық жұмысшының әсерін ескеру қиын. Қызмет көрсету стандарттары бойынша жабдыққа қызмет көрсету, оны реттеу, жөндеу және т.б. жұмыс істейтін жұмысшылар санын есептеуге болады. жұмыс істейді. Бірақ бұл есептеулер жалпы жұмысшыдағы өндірістік жұмысшылардың санына байланысты болуы керек.

Жұмысшылардың кәсіптік түрі бойынша саралануын және жұмыстың біліктілік күрделілігін есепке алу үшін өнімді дайындауға кеткен уақыт туралы бастапқы мәліметтерді тиісті түрде бөле отырып, жұмыс орындарының санын анықтау қажет.

Әкімшілік және басқару персоналының санын негіздеу одан да қиын. Жиі айтылған Розенкранц әдістемесі жалпы уақытты корреляциялау арқылы әкімшілік және басқару персоналының санын анықтауға мүмкіндік береді.

Белгілі бір мерзімге еңбек шарты бойынша мамандардың жұмысын орындау және жұмыс уақыты туралы. Өздеріңіз түсінетіндей, жалпы талап етілетін уақытты анықтау, бір жағынан, бізді мақсатты көзқарасқа, екінші жағынан, ұйымның түпкілікті нәтижелеріне әкімшілік және басқару персоналының үлесін анықтауға қайтарады. Интуитивті түрде әркім ұйым қызметінің түпкілікті нәтижелері көбінесе менеджерлерге байланысты болмаса да, дағдарыс жағдайында әкімшілік және басқарушылық персоналды қысқартуға тырысатынын түсінеді.

Персоналды бағалау – кандидаттарды іріктеу мен іріктеуден бастап қызметкерлерді жұмыстан шығаруға дейінгі тұрақты процедура. Бағалауды барынша ресімдеуге ұмтылу процедура құнын жеңілдетуге және төмендетуге, бағалаудың субъективтілігінің төмендеуіне әкеледі, бірақ сонымен бірге оның анықтамасына тән бағалаудың мәні жоғалуы мүмкін. Бағалауды көрсеткіштерді түсіндірумен ауыстыруға болады.

Персоналды өз бетімен бағалау кезінде ұйым бастапқы дәрегі бағалаудың ресми әдістерін ұсына алады (оқытылған мамандардың болмауы және дайын пакеттік құралдарды

пайдалану үшінші тарап әзірлеушілеріне толық сенімділікті білдіреді), содан кейін белгілі және біздің елімізде сынақтан өткен комиссиялық аттестаттау процедурасы. Екінші кезең сыни болуы керек.

Аутсорсинг жағдайында бұрын-соңды кәсіпорындарда жұмыс істемеген, нақты жағдай мен даму стратегиясының қыр-сырын түсіне алмайтын мамандарға толық сенім қажет. Шығу жолы, ең алдымен, қарапайым және түсінікті әдістерді жеке мәселелерді мамандардың терең зерттеуімен біріктіруде.

Әдебиеттер тізімі

1. Трошина С. Адам ресурстарын жоспарлау. Ярконсалт бизнес-консалтинг орталығы,
2. Тугускина Г. Кәсіпорындардың адами капиталына инвестициялардың тиімділігін бағалау,
3. Мансуров Р.Е. Кадрларды оқытудың тиімділігін бағалау туралы
4. Думченко О.Е., Козлов В.В. Оқыту және кадрларды дамыту тиімділігін бағалау әдістері
5. Максимов Е. Персоналды оқытудың сапасы мен тиімділігін бағалау, «Кадрлық офицер. Персоналды басқару», 2010 ж.

Цифровая трансформация экономики: новые бизнес-модели, технологий и компетенций

Ж.М.Утегенова¹, А.А.Жакбекова², Б.А. Калиев³

¹м.э.н., ст. преподаватель кафедры менеджмента

²м.э.н., ст. преподаватель кафедры менеджмента

³Студент 1 курса по специальности «Государственное и местное управление»
kaliyev_2004@bk.ru

^{1, 2, 3} Карагандинский университет имени академика Е.А. Букетова, г.Караганда

Аннотаци: В статье изучены проблемы изменения предпринимательство модификаций в обстоятельствах числовой экономики. Установлено, то что числовая макроэкономика характеризуется увеличением части познаний, инноваций, увеличением части услуг также нематерьяльных активов. Установлено, то что инновационные технологические процессы также условная сфера трансформируют трейдерскую предпринимательство-форма в абсолютно всех ее составляющих.

Ключевые слова: числовая макроэкономика, предпринимательство-форма, технологические процессы, электрическая торговая деятельность, познания, условное общество, преобразование.

Желание повысить результативность коммерциала содействует формированию новейших, наиболее свершенных, нежели имеющиеся, модификаций удовлетворения нужд лица наилучшим способом, основных ко увеличению прибыли и/или уменьшению затрат компании. Данный процедура значительно убыстриться в период «цифровой трансформации» коммерциала во взаимосвязи с воздействием 3-х ключевых условий:

1) возникновением новейших числовых технологий, позволяющих значительно увеличивать масштабы торгоа в отсутствии существенных важных инвестиций, уменьшать транзакционные расходы, увеличивать процедура сервиса также полиадельфит;