

УДК 005.96

DOI: 10.34670/AR.2023.82.13.005

Современные тенденции и новые подходы к управлению человеческими ресурсами в Республике Казахстан

Избасарова Лиза Бактыгаликызы

Кандидат экономических наук,
ассоциированный профессор Бизнес-школы
Атырауского университета нефти и газа им. С. Утебаева,
060011, Республика Казахстан, Атырау, ул. Баймуханова, 45;
e-mail: Liza78_78@mail.ru

Кадырбергенова Асель Калшикеевна

Phd доктор,
ассоциированный профессор Бизнес-школы
Атырауского университета нефти и газа им. С. Утебаева,
060011, Республика Казахстан, Атырау, ул. Баймуханова, 45;
e-mail: asel-k-80@mail.ru

Имашова Жанилсин Орашовна

Страший преподаватель Бизнес-школы
Атырауского университета нефти и газа им. С. Утебаева,
060011, Республика Казахстан, Атырау, ул. Баймуханова, 45;
e-mail: janel_1972@mail.ru

Аннотация

Данная статья посвящена изучению вопросов практического применения современных форм управления человеческими ресурсами, позволяющих повысить социально-экономическую эффективность любого производства. Авторы отмечают, что вложенные средства в управление человеческими ресурсами всегда оправдываются, так как ценный и неограниченный ресурс – люди обладают неограниченными возможностями для развития, обучения, роста и влияют на создание новых продуктов и услуг, притягивают и применяют финансовые и материальные ресурсы, контролируют качество продуктов и услуг. Глобальные изменения в экономике, науке, информационных технологиях и человеческом мировоззрении оказывают незамедлительное влияние на самые разные рынки, в том числе на рынок труда и трудовые отношения. Человеческий капитал становится наиболее значимым и ценным активом в современном бизнесе, экономике мира, которому необходимо уделять внимание. В связи с этим для улучшения экономического положения Казахстана на сегодняшний день в казахстанской экономике в условиях устойчивого роста экономики, а также на фоне глобализации особое значение уделяется профессионализму кадров, это побуждает искать новые пути обучения управлению, развивать практику зарубежного метода управления человеческими ресурсами.

Для цитирования в научных исследованиях

Избасарова Л.Б., Кадырбергенова А.К., Имашова Ж.О. Современные тенденции и новые подходы к управлению человеческими ресурсами в Республике Казахстан // Экономика: вчера, сегодня, завтра. 2023. Том 13. № 8А. С. 59-71. DOI: 10.34670/AR.2023.82.13.005

Ключевые слова

Человеческие ресурсы, рынок труда, человеческий капитал, конкурентоспособность, высококвалифицированные кадры, непрерывность обучения, рынок новых профессий, компетенция, профессиональные стандарты, научно-производственная стажировка.

Введение

В условиях рыночной экономики в стране особое значение приобретают вопросы практического применения современных форм управления человеческими ресурсами, позволяющих повысить социально-экономическую эффективность любого производства.

Управление людьми – одна из наиболее важных областей управления организацией, так как люди являются важнейшим ресурсом любой организации. Они создают новые продукты, аккумулируют и используют финансовые ресурсы, контролируют качество. Люди способны к постоянному совершенствованию и развитию. Их возможности и инициатива безграничны, в то время как другие ресурсы ограничены [Жұмамбаев, 2011].

В теории менеджмента человеческие ресурсы описываются как производственный, социальный, духовный и культурный потенциал человека, а также его реализованные и нереализованные возможности. При правильном подходе к управлению человеческими ресурсами в сотрудниках видят личностей, мотивирование и развитие которых помогает компании. Важно учитывать не только профессиональные навыки сотрудников, но и их психологические и эмоциональные данные и ценности, ведь и они будут влиять на работу. Также важно помнить о том, что человеческие ресурсы – это такой ресурс, который нельзя приобрести, а лишь взять в аренду. При найме сотрудника компания покупает на время навыки и опыт сотрудника, беря на себя ответственность по наилучшему их использованию.

Особую актуальность управление человеческими ресурсами в системе Республики Казахстан приобрело в Стратегии «Казахстан-2050» [там же], в которой обозначен новый политический курс государства. Послание Президента Республики Казахстан направлено на стратегическое развитие казахстанского общества, одной из основных задач на этом пути является формирование процесса управления человеческими ресурсами. В данном документе в приоритет вынесен человеческий капитал – текущие и будущие потребности страны в профессиональных кадрах, полная ориентация на потребности современной экономики, бизнеса, непрерывность обучения на протяжении всей жизни.

Также, так как рынок профессий будет существенно меняться, в Казахстане разработан «Атлас новых профессий и компетенции». Данная разработка осуществлялась во исполнение пункта 39 Плана действий по реализации предвыборной программы Президента Республики Казахстан «Благополучие для всех. Преемственность. Справедливость. Прогресс» и предложений, полученных в ходе общенациональной акции «Бірге», утвержденного Указом Президента Республики Казахстан от 19 июня 2019 года.

В Казахстане также ведется активная подготовка кадров для программы индустриализации посредством международной программы «Болашак». Программа предоставляет молодым и талантливым казахстанцам возможности обучения в ведущих учебных заведениях мира. В целях трансферта передовых научных технологий Президент Касым-Жомарт Токаев в Послании народу Казахстана «Казахстан в новой реальности: время действий» от 1 сентября 2020 года поручил обеспечить ежегодную стажировку 500 ученых в ведущих исследовательских центрах мира. Стажировка для ученых направлена на повышение квалификации научных, научно-технических кадров в ведущих зарубежных организациях высшего и послевузовского образования, научных центрах и отраслевых организациях.

Для введения инноваций и стабильного экономического роста необходимо соответствие человеческих ресурсов постоянно растущим требованиям, таким как постоянное обновление знаний, продвижение знаний на качественный уровень, профессиональные навыки, навыки общения, творческий подход и умение использовать новейшие технологии.

Таким образом, создание нового знания выступает одним из важнейших источников повышения конкурентоспособности страны в целом, так как знание является источником создания современных технологий и новой продукции, а также реализации проектов нововведений.

Основная часть

Вложения в управление человеческими ресурсами оправданы и даже необходимы. Люди – это ценный ресурс, и более того, ресурс неограниченный. Люди обладают неограниченными возможностями для развития, обучения, роста. В процессе роста и обучения сотрудники могут проявлять все больше инициативы и брать на себя все больше ответственности. Сотрудники влияют на создание новых продуктов и услуг, притягивают и применяют финансовые и материальные ресурсы, контролируют качество продуктов и услуг.

Сотрудники организации – не просто безликие исполнители ряда задач, а ресурс, вложения в который окупаются и приносят рост и успех. Вклад в рост, развитие и заинтересованность сотрудников выгоден для самой компании. Вклад в человеческие ресурсы наиболее важен.

В связи с этим для улучшения экономического положения Казахстана, для того чтобы данное государство могло быть конкурентоспособным на мировом рынке, необходимо проследить за конкурентоспособностью предприятий внутри самого государства, т.е. необходимо, чтобы каждое предприятие работало на максимальном уровне.

На современном этапе в казахстанской экономике в условиях устойчивого роста экономики, а также на фоне глобализации особое значение уделяется профессионализму кадров, это побуждает искать новые пути обучения управления, развивать практику зарубежного метода управления человеческими ресурсами. Управление, а также развитие человеческих ресурсов являются одними из важных составляющих успехов в организации бизнеса и экономического развития.

Частью управления человеческими ресурсами является подбор персонала, управление и контроль деятельности персонала и в целом все процессы, включающие в себя человеческую деятельность. Все стадии управления человеческими ресурсами нацелены на то, чтобы максимизировать эффективность человеческих ресурсов предприятия с целью достижения стратегических целей компании [Айкупешева, 2021].

Схематически процесс планирования потребности в человеческих ресурсах можно

представить следующим образом (рис. 1).

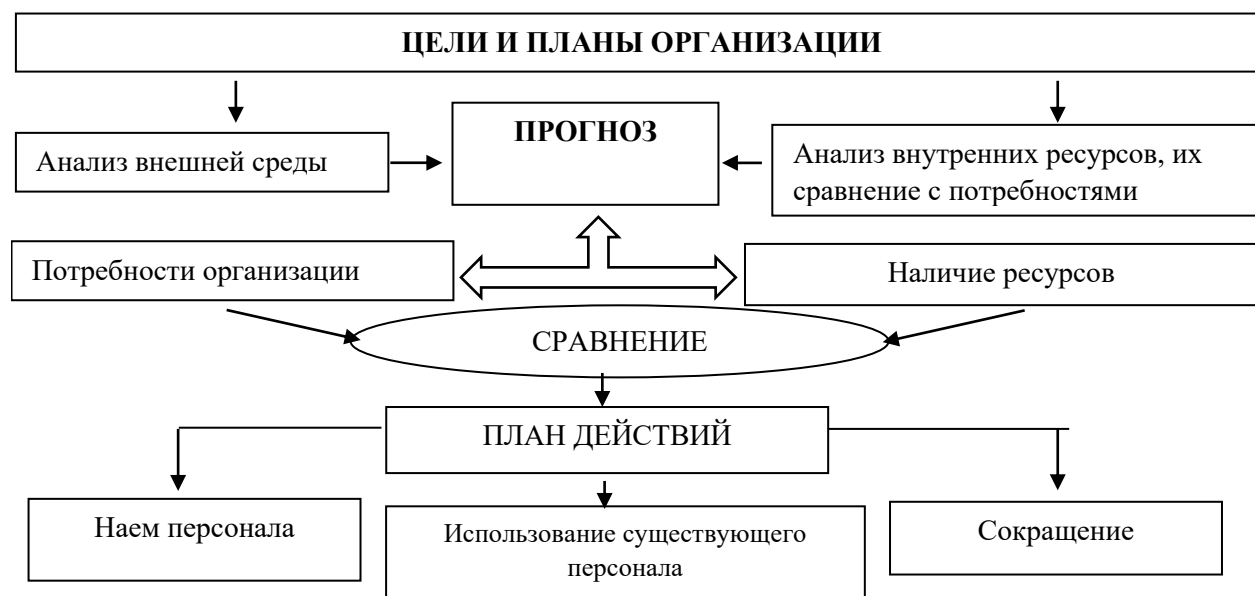


Рисунок 1 - Процесс планирования потребности в человеческих ресурсах

Как видно из схемы, процесс планирования человеческих ресурсов подчинен реорганизации организацией общей стратегии. Следовательно, при планировании потребности в человеческих ресурсах основой является план развития организации на предстоящий период. Можно выделить следующие основные этапы планирования:

- анализ внешней среды с точки зрения тенденций изменения на местном рынке рабочей силы;
- анализ внутренних ресурсов организации с точки зрения удовлетворения будущих потребностей организации для достижения стратегических целей;
- прогноз ситуации на планируемый период на основе анализа;
- анализ конкретных потребностей организации на планируемый период;
- анализ возможностей удовлетворения конкретных потребностей организации за счет существующих человеческих ресурсов;
- принятие решения о необходимости привлечения дополнительных ресурсов, удовлетворения будущих потребностей организации за счет существующего персонала или о частичном сокращении персонала.

Разумеется, что в принятии окончательного решения кроме других объективных факторов также приоритетную роль будет играть политика организации в отношении персонала и стратегия его развития [Бирман, 2017].

Управление человеческими ресурсами подразумевает следующее:

- отдельный человек, несущий ответственность за человеческие ресурсы;
- выявление потребности в персонале;
- анализ проблемы для принятия решения о том, можно ли ее решить, пользуясь человеческими ресурсами компании, или требуется привлечение новых/независимых сотрудников;
- подбор персонала;

- обучение персонала;
- сотрудники, обеспечивающие конкурентоспособность предприятия;
- сотрудники – носители личного бренда и бренда организации;
- адаптивная деятельность по вознаграждению работников;
- обучение персонала нормам и кадровой политике;
- создание и введение политики HRM в организации [Максимцев и др., 2019].

Глобальные изменения в экономике, науке, информационных технологиях и человеческом мировоззрении оказывают незамедлительное влияние на самые разные рынки, в том числе на рынок труда и трудовые отношения. Человеческий капитал становится наиболее значимым и ценным активом в современном бизнесе, экономике мира, которому необходимо уделять внимание.

Особую актуальность управление человеческими ресурсами в системе Республики Казахстан приобрело в Стратегии «Казахстан-2050» [Послание Президента Республики Казахстан Н.А. Назарбаева народу Казахстана, www], в которой обозначен новый политический курс государства. Послание Президента Республики Казахстан направлено на стратегическое развитие казахстанского общества, одной из основных задач на этом пути является формирование процесса управления человеческими ресурсами.

Исходя из масштабных преобразований экономики и общества, в Стратегии ««Казахстан-2050»: новый политический курс состоявшегося государства» поставлена цель вхождения Казахстана в число 30 наиболее развитых стран мира, т.е. максимально приблизиться к стандартам стран ОЭСР¹. В соответствии с Посланием Президента Республики Казахстан народу Казахстана 31 января 2017 года «Третья модернизация Казахстана: глобальная конкурентоспособность», одним из основных приоритетов развития Казахстана является улучшение качества человеческого капитала.

Для развития приоритетных направлений управления человеческими ресурсами в долгосрочной перспективе предоставляется обеспечение отраслей экономики высококвалифицированными кадрами, в основе чего лежит работа по реформированию системы подготовки кадров. Данное реформирование коснется создания новых образовательных программ, разработанных вузами и колледжами совместно с ведущими местными и зарубежными партнерами, с учетом новых технологических процессов. В эти вузы и колледжи будут направлены значительные ресурсы и проведена работа по их модернизации. Разработаны отдельные стратегические программы развития вузов и колледжей, укреплена материально-техническая база, в том числе учебно-лабораторное оборудование, внедрены новые подходы в системе управления и новые механизмы финансирования, ориентированные

¹ Организация экономического сотрудничества и развития (ОЭСР) – это клуб преуспевающих стран, основанная в 1948 году. В ее состав входят страны с высоким уровнем дохода и человеческого потенциала (HDI), только сочетание этих двух показателей является основанием для отнесения страны к числу развитых. Штаб-квартира ОЭСР находится в Париже. ОЭСР проводит скоординированную политику, направленную на обеспечение устойчивого экономического роста и повышение жизненного уровня стран-членов. К числу членов ОЭСР относятся Австралия, Австрия, Бельгия, Великобритания, Венгрия, Германия, Греция, Дания, Израиль, Ирландия, Исландия, Испания, Италия, Канада, Корея, Латвия, Люксембург, Мексика, Нидерланды, Новая Зеландия, Норвегия, Польша, Португалия, Словацкая Республика, Словения, Соединенные Штаты Америки, Турция, Финляндия, Франция, Чешская Республика, Чили, Швейцария, Швеция, Эстония, Япония. В работе ОЭСР также принимает участие Европейский Союз.

на результат. Определены основные образовательные учреждения по подготовке инновационных кадров.

Как уже было отмечено, Казахстан движется по направлению к 30 наиболее развитых стран, разработан стратегический план Стратегия – 2050, согласно которому системные изменения должны охватить все ключевые аспекты жизни страны: развитие человеческого капитала, технологий, бизнеса, общества.

В приоритет вынесен человеческий капитал – текущие и будущие потребности страны в профессиональных кадрах, полная ориентация на потребности современной экономики, бизнеса, непрерывность обучения на протяжении всей жизни. В реализации данного направления главным документом является Государственная программа развития образования и науки Республики Казахстан на 2016-2019 годы, утвержденная Указом Президента Республики Казахстан от 1 марта 2016 года № 205.

Подготовка специалистов для инновационной экономики Казахстана осуществляется в условиях глобальной конкуренции, в рамках которой ожидаются коренные изменения в электронной, атомной и электротехнической промышленности, информационно-коммуникационном секторе, станко-, судо-, авто- и приборостроении, строительстве, альтернативной энергетике, фармацевтической и ракетно-космической промышленности, горно-металлургическом комплексе.

Эти изменения произойдут на основе развития робототехники, био- и нанотехнологий, систем искусственного интеллекта, информационных сетей и интегрированных высокоскоростных транспортных систем. На первый план выходят навыки сетевого взаимодействия, информационного обмена в виртуальном пространстве, проектного, синергетического подходов и системного анализа.

Рынок профессий будет существенно меняться. На смену привычным профессиям придут новые, которые потребуют расширения сфер знаний и навыков. Одни профессии возникают и становятся популярными, другие специальности оказываются менее востребованными и уходят в прошлое. В «Атласе новых профессий и компетенции» указан подробный справочник специальностей, которые к 2030 году исчезнут.

Разработка «Атласа новых профессий и компетенции» осуществлялась во исполнение пункта 39 Плана действий по реализации предвыборной программы Президента Республики Казахстан «Благополучие для всех! Преемственность. Справедливость. Прогресс» и предложений, полученных в ходе общенациональной акции «Бірге», утвержденной Указом Президента Республики Казахстан от 19 июня 2019 года.

Атлас новых профессий и компетенций – это сборник профессий, которые, по мнению экспертов каждой отрасли, уже востребованы и появятся в ближайшем будущем. Такое близкое нам будущее в этом Атласе определено на 5-10 лет.

В основе материалов представленного Атласа профессий лежит использование методологии прогнозирования будущего на основе технологического Форсайта. Технологический Форсайт позволяет определить, какие трудовые навыки оказываются самыми востребованными с развитием передовой технологии и широких инноваций.

Методология Форсайт предполагает следующее:

- будущее невозможно гарантированно спрогнозировать или предсказать;
- будущее зависит от наших действий и усилий, прилагаемых в настоящем;
- развитие будущего имеет много вариантов, и мы можем выбрать тот сценарий, который нас устраивает в большей степени.

Выявленные тренды могут иметь как позитивные, так и негативные последствия: предоставлять возможности и порождать угрозы. Например, повышение доступности информации предоставляет возможность свободного доступа к знаниям, но также несет угрозу информационной перегруженности и даже информационной атаки.

В Атласе новых профессий и компетенции можно найти описание трех групп профессий:

- Новые профессии – профессии, которые еще официально не существуют, но с высокой долей вероятности появятся в ближайшее время;
- Трансформирующиеся профессии – это уже существующие профессии и специальности, которые с высокой долей вероятности сильно изменятся;
- Исчезающие профессии – это те профессии и специальности, которые с высокой долей вероятности не будут востребованы уже в ближайшем будущем.

Изменение старых или появление новых профессий зависит от того, какие технологии будут развиваться и какие тренды определяют сценарии будущего. Тренды – это сильные устойчивые процессы изменений в обществе и экономике. Они, совместно с научным прогрессом, порождают инновационные технологии. Применение новых технологий на предприятиях меняет процесс выполнения работ. Современные машины, станки и оборудование начинают выполнять часть операций без помощи людей и тем самым показывают, какие производственные задачи и вместе с ними профессии исчезнут, – так появляется список исчезающих профессий. С другой стороны, инновационные технологии и механизмы ставят новые трудовые задачи и выдвигают новые требования к работникам.

В Атласе новых профессий и компетенции содержится анализ основных технологических трендов, которые будут критическим образом менять рынок труда по девяти приоритетным отраслям экономики: горно-металлургический комплекс, нефтегазовая отрасль, сельское хозяйство, транспорт и логистика, машиностроение, ИКТ, энергетика, туризм и строительство. В документе спрогнозированы и определены 239 новых, 95 трансформирующихся и 129 исчезающих профессий.

В основе прогнозирования профессий всех отраслевых Атласов лежат шесть основных трендов, оказывающих наибольшее влияние на изменения в отрасли и экономике в целом.

Ведущие тренды – это распространение внедрения роботов и умных систем; расширение сфер применения цифровизации и больших данных; истощение природных запасов сырья; усиление экологических норм и развитие рециклинга; проявление новых трудовых требований у работников поколений Y и Z; изменение потребительских предпочтений населения.

Все профессии в своей основе имеют ряд компетенций, которые будут формировать основу новой профессии в ближайшем будущем.

Надпрофессиональными компетенциями в представленном Атласе новых профессий и компетенции выбраны системное мышление; межотраслевая коммуникация; экологическое мышление; бережливое производство; управление проектами и процессами; клиентоориентированность; программирование/робототехника/искусственный интеллект; художественное творчество; мультиязычность и мультикультурность [Атлас новых профессий Казахстана презентован государственным органам, www; Атлас профессий будет внедрен в учебные программы, www].

Согласно Приказу Министерства труда и социальной защиты населения РК от 13.03.2020 г. № 90, результаты Атласа новых профессий и компетенции могут быть использованы для обновления Национального классификатора занятий Республики Казахстан (НКЗ РК), издаваемого один раз в пять лет, а также для обновления профессиональных стандартов по

ключевым отраслям экономики.

Результаты Атласа новых профессий и компетенции могут быть также использованы при проведении социальной профессиональной ориентации безработных, лишившихся работы и других социально незащищенных категорий населения, осуществляемой Центрами занятости населения.

При обновлении профессиональных стандартов по ключевым отраслям экономики за основу берутся профессиональные стандарты, размещенные на сайте Национальной палаты предпринимателей Атамекен. Аналогично НКЗ, Атлас будет служить источником для трех видов рекомендаций в части обновления профессиональных стандартов – соразмерно количеству типов профессии, в части Карточек профессии. Следует также отметить, что профессиональные стандарты по новым и трансформирующимся профессиям потребуют введения новых видов сертификации, в разработке которых BTS Education готова оказать методологическую и координационную поддержку.

Прежде всего, Атлас – это массовый, простой и прикладной профориентационный инструмент, который предоставляет доступную информацию о состоянии и перспективах развития рынка труда, востребованных профессиях и навыках в Казахстане. Он поможет учащимся старших классов и абитуриентам, их родителям сделать осознанный, информированный выбор профессии.

Перечень новых профессий Атласа (+200) уже интегрирован в профориентационную платформу edunavigator.kz и в данный момент переводится на казахский язык.

Интеграция Атласа новых профессий и Едунавигатора позволит выстроить комплексную и сбалансированную систему профессиональной ориентации, которая, с одной стороны, учитывает перспективы рынка труда, востребованные профессии, а с другой стороны, склонности, интересы, возможности старшеклассника.

Министерство просвещения Республики Казахстан и Министерство науки и высшего образования Республики Казахстан используют результаты Атласа новых профессий и компетенций Казахстана для актуализации образовательных программ на уровне высшего образования (вузы), ТиПО (колледжи), а также образовательных программ краткосрочного профессионального обучения (Центры занятости населения).

На сегодняшний день в Казахстане уже начата работа по локализации новых профессий в вузах Республики Казахстан (табл. 1)

Таблица – 1 – График локализации новых профессий в вузах Республики Казахстан

№	Этапы локализации	Начало	Окончание
1	Разработка учебных программ по новым профессиям	2020 г.	2021 г.
2	Пилотный запуск приоритетных новых профессий на базе магистратуры	2021 г.	2023 г.
3	Пилотный запуск приоритетных новых профессий на базе бакалавриата	2023 г.	2027 г.

Первые выпускники магистратуры по новым профессиям могут быть подготовлены к 2023 году, первые выпускники на базе бакалавриата – к 2026 году.

В системе обеспечения подготовки кадров участвуют представители государственных органов и ассоциаций работодателей. В 2022 году вузами Республики Казахстан разработана 91 инновационная программа, к 2025 году планируется довести это число до 200. Кроме того,

увеличена доля государственного заказа на технические направления подготовки до 60%. Вместе с тем в текущем году 406 предприятий промышленности Казахстана шефствуют над 406 колледжами ТипО. В 2021 году таких примеров было всего 51. Эти предприятия входят в составы попечительских и индустриальных советов, помогают со стажировками педагогов, обеспечивают прохождение производственной практики учеников и принимают на себя определенные обязательства по трудоустройству выпускников [Атлас профессий будет внедрен в учебные программы, www; Отраслевая рамка квалификаций «Управление человеческими ресурсами», 2019].

В Казахстане также ведется активная подготовка кадров для программы индустриализации посредством международной программы «Болашак». Программа предоставляет молодым и талантливым казахстанцам возможности обучения в ведущих учебных заведениях мира. Для реализации поставленных задач Постановлением Правительства Республики Казахстан № 301 от 4 апреля 2005 года было учреждено Акционерное Общество «Центр международных программ». Главной целью создания АО было обеспечение полного процесса мониторинга обучения и трудоустройства стипендиатов программы «Болашак». Цель программы – подготовка кадров и специалистов для приоритетных секторов экономики страны. Программа включает в себя как прохождение академического обучения (магистратура, докторантура), так и научно-производственных стажировок в ведущих компаниях и университетах мира. Основным предмет деятельности – осуществление комплекса мероприятий по международным программам подготовки, переподготовки и повышения квалификации кадров за рубежом, в том числе международной стипендии Президента Республики Казахстан «Болашак».

Развитие программы состояло из нескольких этапов:

- 2008-2010 гг. – введена программа стажировок;
- 2014-2016 гг. – внедрен формат языковой подготовки 6+6, повышение требований к IELTS с 3.0 до 5.0, обучение в топ-100 мировых вузов, запуск системы подготовки научных кадров SplitPhD;
- 2017-2018 гг. – усилены требования к среднему баллу диплома GPA с 3.0 до 3.3, повышение требований к IELTS с 5.0 до 5.5, оптимизирован список вузов до топ-70 вузов, внедрение трудовой отработки по схеме Центр-Регион с сокращением срока отработки в регионе до трех лет, в городах республиканского значения Нур-Султан, Алматы, Шымкент – пять лет;
- 2019-2020 гг. – модернизация стипендии «Болашак», наличие безусловного приглашения от ВУЗа, упразднение квотных категорий претендентов, языковые курсы только для претендентов из сельской местности.

На сегодняшний день по программе «Болашак» подготовлено 11 903 специалистов, 8 993 выпускников исполнили свои договорные обязательства, 2 816 находятся на мониторинге трудовой отработки и 1 019 стипендиаты на мониторинге. Также в целях трансферта передовых научных технологий Президент Касым-Жомарт Токаев в Послании народу Казахстана «Казахстан в новой реальности: время действий» от 1 сентября 2020 года поручил обеспечить ежегодную стажировку 500 ученых в ведущих исследовательских центрах мира.

Стажировка для ученых направлена на повышение квалификации научных, научно-технических кадров в ведущих зарубежных организациях высшего и послевузовского образования, научных центрах и отраслевых организациях. Государственным заказчиком программы научных стажировок является Министерство науки и высшего образования Республики Казахстан.

Администратором программы является акционерное общество «Центр международных программ», которое осуществляет комплекс мероприятий по организации и проведению отбора претендентов, мониторинг выполнения программы прохождения научной стажировки и выполнение трудовой отработки победителей конкурсов.

Научная стажировка осуществляется в рамках проводимого научного исследования в соответствии с перечнем приоритетных направлений научных исследований сроком от 3 до 12 месяцев в зарубежных организациях, входящих в список ведущих зарубежных организаций высшего, послевузовского образования, научных центров и иных организаций, рекомендуемых для прохождения научных стажировок.

В 2021 году всего на конкурс поступило заявлений от 786 ученых. Решениями Республиканской комиссии о подготовке кадров за рубежом в 2021 году стипендия на научную стажировку была присуждена 416 ученым, из них 357 – сотрудники вузов, 31 – сотрудники академических НИИ, 28 – сотрудники других организации (53% от числа претендентов). В том числе прошли научную стажировку в США (John Hopkins University, Columbia University и др.), Великобритании (University College London, Imperial College London и др.), России (МГУ им. М.В. Ломоносова, Высшая школа экономики и др.), Турции (Istanbul University, Yildiz Technical University и др.), Израиле (Wroclaw University of Environmental and Live Sciences и др.) (Ben-Gurion University и др.), ФРГ (Technische Universitat Dresden, Max Planck Institute и др.), Бельгии (KU Leuven и др.), Нидерланде (Utrecht University и др.) Франции (Institut Gustave Roussy и др.), Чехии (Charles University и др.), Японии (Osaka University и др.), Швеции (Uppsala University и др.), Италии (Sapienza University of Rome и др.) [Опубликован Список третьего потока обладателей стипендии «Болашак» 2023 года, www].

Заключение

Резюмируя вышесказанное, можно отметить, что человек является ключевым экономическим ресурсом, и для максимальной продуктивности людям необходимо реализовывать свои возможности, держать баланс между мотивами и возможностями, целями и профессиональными способностями. Людям важно своей работой удовлетворить не только собственные цели, но и проявить рабочий потенциал, деятельную сущность. Люди обладают необходимостью проявления своей деятельной сущности, и это, как и постоянное развитие людей, влияет на кадровую политику страны и управление персоналом. Данная тяга к проявлению себя влияет на эффективность трудовой деятельности. А исследование этого отношения поспособствовало выработке действенных методов влияния для дальнейшего повышения продуктивности.

Человеческие ресурсы играют огромную роль в повышении эффективности экономики страны, роста производительности и конкурентоспособности предприятия.

Для введения инноваций и стабильного экономического роста необходимо соответствие человеческих ресурсов постоянно растущим требованиям, таким как постоянное обновление знаний, продвижение знаний на качественный уровень, профессиональные навыки, навыки общения, творческий подход и умение использовать новейшие технологии [Гончарова, 2021].

Таким образом, создание нового знания выступает одним из важнейших источников повышения конкурентоспособности страны в целом, так как знание является источником создания современных технологий и новой продукции, а также реализации проектов нововведений.

Библиография

1. Айкупешева Д.М. Адам ресурстарын басқару: оқу құралы. Нур-Султан: Казахский агротехнический университет им. С. Сейфуллина, 2021. 113 с.
2. Атлас новых профессий Казахстана презентован государственным органам. URL: <https://www.gov.kz/memleket/entities/enbek/press/news/details/199852?lang=ru>.
3. Атлас профессий будет внедрен в учебные программы. URL: https://www.kt.kz/rus/education/atlas_professiy_budet_vnedren_v_uchebnye_programmy_1377931484.html.
4. Бирман Л. А. Управление человеческими ресурсами. М.: Издательский дом «Дело» РАНХиГС, 2017. 346 с.
5. Гончарова Н.В. Управление человеческими ресурсами организации в условиях современного рынка труда. Екатеринбург: Изд-во Уральского ун-та, 2021. 162 с.
6. Жұмамбаев С.К. Адам ресурстарын басқару: оқу құралы. Алматы: Қазақ университеті, 2011. 234 бет.
7. Максимцев И.А. и др. Управление человеческими ресурсами: учебник для вузов. 2-е изд., перераб. и доп. М.: Юрайт, 2019. 467 с.
8. Опубликован Список третьего потока обладателей стипендии «Болашак» 2023 года. URL: <https://bolashak.gov.kz/ru>.
9. Отраслевая рамка квалификаций «Управление человеческими ресурсами». Паспорт Отраслевой комиссий по социальному партнерству и регулированию социальных и трудовых отношений. 2019 г.
10. Послание Президента Республики Казахстан Н.А. Назарбаева народу Казахстана // Президент Республики Казахстан. Официальный сайт. 2014. URL: http://www.akorda.kz/ru/addresses/addresses_of_president/po_slanie-prezidenta-respubliki-kazahstan-nazarbaeva-narodu-kazahstana.

Modern trends and new approaches to human resource management in the Republic of Kazakhstan

Liza B. Izbasarova

PhD in Economics,
Associate Professor of the Business School
of the Atyrau University of Oil and Gas named after S. Utebaev,
060011, 45 Baimukhanova str., Atyrau, Republic of Kazakhstan;
e-mail: Liza78_78@mail.ru

Asel' K. Kadyrbergenova

PhD Doctor,
Associate Professor of the Business School
of the Atyrau University of Oil and Gas named after S. Utebaev,
060011, 45 Baimukhanova str., Atyrau, Republic of Kazakhstan;
e-mail: asel-k-80@mail.ru

Zhanilsin O. Imashova

Senior Lecturer of the Business School
of the Atyrau University of Oil and Gas named after S. Utebaev,
060011, 45 Baimukhanova str., Atyrau, Republic of Kazakhstan;
e-mail: janel_1972@mail.ru

Abstract

This article is devoted to the study of the practical application of modern forms of human resource management, allowing to increase the socio-economic efficiency of any production. The authors note that investments in human resource management are always justified, since a valuable and unlimited resource – people have unlimited opportunities for development, learning, growth and influence the creation of new products and services, attract and use financial and material resources, control the quality of products and services. Global changes in the economy, science, information technology and the human worldview have an immediate impact on a variety of markets, including the labor market and labor relations. Human capital is becoming the most significant and valuable asset in modern business, the economy of the world, which needs to be paid attention. In this regard, in order to improve the economic situation of Kazakhstan today in the Kazakh economy in the context of sustainable economic growth, as well as against the backdrop of globalization, special attention is paid to the professionalism of personnel, this encourages us to look for new ways of learning management, to develop the practice of a foreign method of human resource management.

For citation

Izbasarova L.B., Kadyrbergenova A.K., Imashova Zh.O. (2023) *Sovremennye tendentsii i novye podkhody k upravleniyu chelovecheskimi resursami v Respublike Kazakhstan* [Modern trends and new approaches to human resource management in the Republic of Kazakhstan]. *Ekonomika: vchera, segodnya, zavtra* [Economics: Yesterday, Today and Tomorrow], 13 (8A), pp. 59-71. DOI: 10.34670/AR.2023.82.13.005

Keywords

Human resources, labor market, human capital, competitiveness, highly qualified personnel, continuity of education, market for new professions, competence, professional standards, research and production internship.

References

1. Aikupesheva D.M. (2021) *Adam resurstaryn basqaru: oqu qyraly*. Nur-Sultan: Kazakhskii agrotekhnicheskii universitet im. S. Seifullina.
2. *Atlas novykh professii Kazakhstana prezentovan gosudarstvennym organam* [Atlas of new professions in Kazakhstan presented to government agencies]. Available at: <https://www.gov.kz/memleket/entities/enbek/press/news/details/199852?lang=ru> [Accessed 16/06/2023].
3. *Atlas professii budet vnedren v uchebnye programmy* [The atlas of professions will be introduced into the curricula]. Available at: https://www.kt.kz/rus/education/atlas_professiy_budet_vnedren_v_uchebnye_programmy_1377931484.html [Accessed 18/06/2023].
4. Birman L. A. (2017) *Upravlenie chelovecheskimi resursami* [Human resource management]. Moscow: Izdatel'skii dom «Delo» RANKhiGS Publ.
5. Goncharova N.V. (2021) *Upravlenie chelovecheskimi resursami organizatsii v usloviyakh sovremennogo rynka truda* [Management of human resources of the organization in the conditions of the modern labor market]. Ekaterinburg: Publishing House of the Ural University.
6. Maksimtsev I.A. et al. (2019) *Upravlenie chelovecheskimi resursami: uchebnik dlya vuzov* [Management of human resources: a textbook for universities], 2nd ed. Moscow: Yurait Publ.
7. *Opublikovan Spisok tret'ego potoka obladatelei stipendii «Bolashak» 2023 goda* [The list of the third stream of Bolashak scholarship holders in 2023 has been published]. Available at: <https://bolashak.gov.kz/ru> [Accessed 23/06/2023].
8. *Otraslevaya ramka kvalifikatsii «Upravlenie chelovecheskimi resursami». Pasport Otrasevoi komissii po sotsial'nomu partnerstvu i regulirovaniyu sotsial'nykh i trudovykh otnoshenii* [Sectoral Qualifications Framework "Human Resource Management". Passport of the Industry Commission for Social Partnership and Regulation of Social and Labor Relations] (2019).

-
9. Poslanie Prezidenta Respubliki Kazakhstan N.A. Nazarbaeva narodu Kazakhstana [Message of the President of the Republic of Kazakhstan N.A. Nazarbayev to the people of Kazakhstan]. *Prezident Respubliki Kazakhstan. Ofitsial'nyi sait. 2014* [President of the Republic of Kazakhstan. Official site. 2014]. Available at: http://www.akorda.kz/ru/addresses/addresses_of_president/po_slanie-prezidenta-respubliki-kazahstan-nnazarbaeva-narodu-kazahstana [Accessed 16/06/2023].
 10. Zhymambaev S.K. (2011) *Adam resurstaryn basqaru: oқи қўғалы*. Almaty: Kazakh University.