

ПЕРСОНАЛДЫҢ ЕҢБЕК ПОТЕНЦИАЛЫНЫҢ ҰЙЫМ ҚЫЗМЕТІНІҢ ТИІМДІЛІГІНЕ ӘСЕРІ

Б.М Әмірғазыева*, Р.Қ.Елшібаев

Нархоз университеті, Алматы, Қазақстан,

e-mail: bayan.amirgazyyeva@narхоз.kz

Бұл мақала персоналдың еңбек әлеуетін дамытудың ерекшеліктеріне арналған. Еңбек әлеуетінің қалыптасуы мен дамуының көздері мен факторлары, сонымен қатар оның даму бағыттары қарастырылады. Қазіргі экономикалық теорияда «кәсіпкерлік ұйымдар» түсінігі көбінесе тиімді өндіріспен немесе ресурстарды тиімді басқарумен байланысты. Сонымен қатар, көптеген зерттеулерге қарамастан, ұйымдық қызметтің қызметкерлердің өнімділігін дамытуға әсер ету деңгейі ескерілмейді. Екінші жағынан, ұйымның тиімділігі жұмысшылардың алға қойған мақсаттарына байланысты, өйткені түптеп келгенде оның қалыптасуы адамдар арасындағы күрделі коммуникация жүйесінің әртүрлі факторларының әсерінен жүреді. Ынтымақтастықтың тиімділігін ескере отырып, жұмысты ұйымдастырудың тиімділігі. Бұл мақалада біз отандық және шетелдік ғылым мен жұмыста ұйымның сапасын бағалаудың негізгі жолдарын қарастырамыз, ұйымның сапасын бағалау көрсеткіштерін талдаймыз және көрсеткіштер тобында ең маңызды критерийлердің орнын анықтаймыз.

Түйін сөздер: Еңбек әлеуеті, еңбек әлеуетін қалыптастыру, еңбек әлеуетін дамыту, еңбек потенциалы, еңбек әлеуетін дамыту, ұйымдастыру тиімділігі, ұйымның тиімділігін бағалау, ұйым қызметінің тиімділігін бағалау көрсеткіштері, өндіріс тиімділігі, ұйымды басқару тиімділігі, статикалық тиімділік, динамикалық тиімділік.

ВЛИЯНИЕ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦИАЛА ПЕРСОНАЛА НА ЭФФЕКТИВНОСТЬ ОРГАНИЗАЦИИ

Б.М. Амиргазиева*, Р.К.Елшибаев

Университет Нархоз, Алматы, Казахстан,

e-mail: bayan.amirgazyyeva@narхоз.kz

В данной статье основное внимание уделяется характеристикам, развивающим трудовой потенциал персонала. Учтены источники и факторы формирования и развития трудового потенциала, а также развития направлений. В современной экономической теории понятие «предпринимательские организации» часто ассоциируется с эффективным производством или эффективным управлением ресурсами. Кроме того, несмотря на многочисленные исследования, не учитывается уровень влияния организационной деятельности на развитие производительности труда сотрудников. С другой стороны, эффективность организации зависит от целей, которые ставят перед собой сотрудники, ведь на ее формирование сложную систему общения между людьми влияют различные факторы. оперативность организации работы с учетом эффективности сотрудничества. В статье рассматриваются основные методы оценки качества организации в науке и отечественных и зарубежных работах, анализируются показатели оценки качества организации и определяется место важнейших критериев в группе показателей.

Ключевые слова: работоспособность, тренировка работоспособности, развитие работоспособности, работоспособность, развитие кадрового потенциала, организационная эффективность, оценка организационной эффективности, показатели оценки эффективности деятельности организации, эффективность производства, эффективность управления организацией, статическая эффективность, динамическая эффективность.

THE EFFECT OF PERSONNEL WORK POTENTIAL ON THE EFFICIENCY OF THE ORGANIZATION

В.М.Аmirgazyeva*, R.K.Elshibaev

Narkhoz University, Almaty, Kazakhstan,

e-mail: bayan.amirgazyeva@narxoz.kz

This article is dedicated to the specifics of the development of the labor potential of the personnel. Sources and factors of formation and development of labor potential, as well as directions of its development are considered. In modern economic theory, the concept of ‘entrepreneurial organizations’ is often associated with efficient production or efficient management of resources. In addition, despite many studies, the level of influence of organizational activities on the development of employee productivity is not taken into account. On the other hand, the effectiveness of the organization depends on the goals set by the workers, because ultimately its formation is influenced by various factors of the complex communication system between people. Effectiveness of work organization, taking into account the effectiveness of cooperation. In this article, we consider the main ways of assessing the quality of the organization in domestic and foreign science and work, analyze the indicators of the organization’s quality assessment and determine the position of the most important criteria in the group of indicators.

Key words: Labor potential, formation of labor potential, development of labor potential, labor potential, development of labor potential, organizational efficiency, evaluation of the organization’s efficiency, performance evaluation indicators of the organization, production efficiency, efficiency of organization management, static efficiency, dynamic efficiency.

Кіріспе. Еңбек потенциалына қоғам, мемлекет, аймақ, нақты кәсіпорын, барлық персонал және жеке қызметкер ие бола алады. Біздің ойымызша, ең қызықты және маңыздысы - қызметкердің еңбек әлеуеті. Қызметкердің еңбек әлеуеті қазіргі еңбек нарығының маңызды құрамдас бөлігі болып табылады. Еңбек әлеуеті неғұрлым жоғары болса, жұмыс берушілер арасында қызметкердің сұранысы соғұрлым жоғары болады. Еңбек әлеуеті динамикадағы адам факторын жасырын мүмкіндіктерді сипаттайтын үздіксіз, дамып келе жатқан, көп қырлы процесс түрінде сипатталуы керек. Еңбек әрекетіндегі тұлғаның қалыптасу және даму процесінің жалпы көрсеткіші қоғамның еңбек потенциалы болып табылады. Қызметкердің еңбек әлеуеті әдетте оның еңбек қызметіне қатысу мүмкіндігі мен шекарасын анықтайтын адамның физикалық және рухани қасиеттерінің жиынтығы ретінде қарастырылады, берілген шарттарда белгілі бір нәтижелерге қол жеткізу, сонымен қатар жұмыс процесінде жетілдіру мүмкіндігі. Сонымен қатар, қызметкердің еңбек әлеуеті - бұл адамдардың қажеттіліктерін қанағаттандыратын өмірлік маңызды игіліктер жасау үшін өнімді еңбек қызметін жүзеге асыруға күш беретін табиғи, жинақталған және қалыптасқан қасиеттердің, қорлардың, ресурстардың және адам мүмкіндіктерінің жиынтығы. Яғни, қызметкердің еңбек әлеуеті - бұл жұмысты орындауға мүмкіндік беретін адами қасиеттердің жиынтығы.

Адамның еңбек потенциалының жоғарғы және төменгі шегін ажырату әдетке айналған. Қазақстан-

дағы жоғарғы шектерді үш топқа бөлуге болады:

- 1) 60-65 жас (жұмыс қабілеттілігі 65-70%);
- 2) 65-70 жас (еңбек қабілеттілігі 50-60%);
- 3) 70-75 жас және одан жоғары (еңбек қабілеттілігі 35-40% деңгейінде сақталады).

Қазіргі уақытта Қазақстанда ресми статистика еңбек әлеуетін 16 және одан жоғары жас тобына шектейді. Бұл Қазақстан азаматының 16 жасында өзінің еңбек әлеуетін жүзеге асыра алатынын көрсетеді, еңбек әлеуеті есейген кезде төмендейді.

Жеке тұлғаның еңбек әлеуеті еңбекке деген ұмтылыс пен қабілеттілік, экономикалық іскерлік, еңбектегі бастамашылық және т.б. сияқты әртүрлі қасиеттердің әсерінен қалыптасады. Қызметкердің еңбек әлеуетінің келесі түрлері бөлінеді:

- Жеке тұлғаның еңбек әлеуеті - бұл белгілі бір сапаға ие нақты қызметкердің еңбек потенциалы.
- Топтың еңбек әлеуеті - бұл кез келген еңбек ұжымының оның мүшелерінің міндетті түрде бірін-бірі толықтыруымен, өзара тәуелділігімен және өзара әрекетімен байланысты қасиеттерінің жиынтығы. Типтік қызметкердің еңбек потенциалы белгілі бір аумақта белгілі бір уақыт аралығында болады.
- Жалпы кәсіпқойдың еңбек әлеуеті - кәсіби қауымдастықтың әлеуеті.
- Өндірістік топтардың жалпы еңбек әлеуеті - бұл белгілі бір жерде белгілі бір уақытта бар ұжымның жеке потенциалдарының жиынтығы. Еңбек әлеуеті әр қызметкер үшін әртүрлі тәсілдермен дамыта

алады және жасалуы керек деген қорытынды жасауға болады.

Әдістер мен материалдар. Кез келген қызметте адам әрқашанда бағалауға ұмтылған белгілі бір нәтижені, салдарларды, ең алдымен тиімділік тұрғысынан анықтауға болады. Сондықтан белгілі бір кезеңдегі ұйым қызметінің нәтижелерін талдау кезінде әдетте оның тиімділігін бағалауға басымдық беріледі. Тиімділік дегеніміз, ең алдымен, белгіленген мақсаттарға қол жеткізу дәрежесін көрсететін басқару түрінің процестері мен әсерлерінің сипаттамасы екенін түсіну маңызды. Сонымен қатар, оларды динамикалық ішкі және сыртқы ұйымдық ортада жүзеге асыру қабілеті әртүрлі факторлардың әсерінен дамиды, олардың кілті командалық жұмыстың әлеуеті және оны дамыту қабілеті болып табылады.

Ұйымның тиімділігін бағалау үшін үйде қолданылатын әдістерді талдай отырып, келесі маңызды бағыттарды бөліп көрсетуге болады:

1. Басшылық көрсеткіштер жүйесін, бір көрсеткішті немесе осы көрсеткіштің арақатынасын пайдалана отырып, өндіріс сапасын бағалауды қарастырады.
2. Өндірісті басқарудың экономикалық тиімділігін құру.
3. Бақылау тақталары арқылы басқару және басқару жүйесін құрайтын факторлардың әсерін қарастыру.
4. Мақсатқа жетуді бағалау және бағалау, мақсат тиімділігінің көрінісі ретінде мақсаттар мен нәтижелер арасындағы байланысты бағалау.
5. Басқару шешімдерінің тиімділігі, басқарудың жетілдірілуі [1].

Кесте 1 - Ұйымның тиімділігін бағалаудың негізгі көрсеткіштері

Көрсеткіштер тобы	Ұйымның тиімділігін бағалаудың негізгі критерийлері	Еңбек потенциалының даму факторы
ҰЙЫМДАСТЫРУДЫ БАСҚАРУДЫҢ ТИІМДІЛІК КӨРСЕТКІШТЕРІ		
Операциялық және қаржылық нәтиже көрсеткіштері	<ul style="list-style-type: none"> • Тиімділік (ұйымның өз мақсаттарына, соның ішінде қаржылық мақсаттарға жету дәрежесі); • Өнімділік (ең төменгі еңбек шығындары арқылы мақсатқа жету); • Өнімділік (өнімдердің саны мен сапасы); • Табыстылық (барлық айналым процесіндегі табыстылық); • Ресурстардың қарқындылығы (жұмсалған ресурстардың көлемін барынша азайту); • Экологиялық тазалық (технологиялық талаптар мен экологиялық стандарттарға сәйкестік дәрежесі) 	Еңбек әлеуетінің сандық және сапалық өзгерістері (еңбек өнімділігін арттыру, мотивация мен біліктілікті арттыру арқылы жұмыс уақытын пайдалану тиімділігін арттыру)
Ұйымның басқару жүйесінің сапа көрсеткіштері	<ul style="list-style-type: none"> • Басқарудың ұйымдық құрылымының тиімділігі; • Басқару процестерінің тиімділігі; • Өндіріс құрылымының тиімділігі; • Басқару ішкі жүйесінің тиімділігі. 	Еңбек потенциалындағы сапалық және құрылымдық өзгерістер (біліктілікті арттыру, кадрларды орналастыру)

<p>Әлеуметтік-психологиялық көрсеткіштер</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Қызметкерлердің еңбек, әлеуметтік және рухани белсенділігі (еңбекте, білімде немесе қоғамдық мінез-құлықта ынталылық таныту); • Еңбек қызметіне қанағаттану (қызметкердің өз жұмысына, ұжым мүшелеріне, басқару жүйесіне деген жеке қатынасы); • Ұйымды үйлестіру (қызметтің ұйымдастырушылық-психологиялық механизмдерін үйлестіру дәрежесі); 	<p>Еңбек әлеуетінің сапалық және құрылымдық өзгерістері (корпоративтік мәдениетті тарту және қабылдаудың жоғарылауы, кәсіби өсу, жеке құрамдас бөлікті ынталандыру және дамыту)</p>
<p>ӨНДІРІС ТИІМДІЛІГІ КӨРСЕТКІШТЕРІ</p>		
<p>Жиынтық көрсеткіштер</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Ресурстарды енгізу бірлігіне таза өнім өндіру; • Жалпы шығындар бірлігіне келетін пайда; • Өндірістің рентабельділігі; • Тауарлы өнімнің 1 теңгесіне шаққандағы шығындар; • Өндірісті интенсификациялау есебінен өндіріс өсімінің үлесі; • Өндіріс бірлігін пайдаланудың ұлттық экономикалық әсері. 	<p>Еңбек әлеуетінің сандық өзгерістері (еңбек өнімділігінің артуы, жұмыс уақытын пайдалану тиімділігінің артуы)</p>
<p>Еңбек потенциалын пайдалану тиімділігінің көрсеткіштері</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Еңбек өнімділігінің өсу қарқыны; • Еңбек өнімділігін арттыру есебінен өндіріс өсімінің үлесі; • Жұмысшылардың абсолютті және салыстырмалы босатылуы; • Пайдалы жұмыс уақытын пайдалану коэффициенті; • Өнім бірлігіне еңбек сыйымдылығы; • Өнім бірлігіне шаққандағы еңбекақы қарқындылығы; • Орташа жалақының өсу қарқынының еңбек өнімділігінің өсу қарқынына қатынасы. 	<p>Еңбек потенциалының сандық және құрылымдық өзгерістері (еңбек өнімділігін арттыру, жұмыс уақытын пайдалану тиімділігін арттыру, қызметкерлерді ынталандыру, орналастыру және босату)</p>
<p>Өндірістік қорларды пайдалану тиімділігінің көрсеткіштері</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Жалпы капитал өнімділігі; • Негізгі қорлардың белсенді бөлігінің активтерінің табыстылығы; • Негізгі құралдардың табыстылығы; • Өнім бірлігіне шаққандағы капитал сыйымдылығы; • Өнім бірлігіне материал шығыны; • Шикізат пен материалдардың ең маңызды түрлерін пайдалану коэффициенті. 	<p>Еңбек әлеуетінің сапалық өзгерістері (персоналдың біліктілік құрамдас бөлігі)</p>

Қаржы ресурстарын пайдалану тиімділігінің көрсеткіштері	<ul style="list-style-type: none"> • Айналым капиталының айналымы; • Айналым капиталының табыстылығы; • Айналым капиталының салыстырмалы босатылуы; • Нақты күрделі салымдар (қуаттылықты немесе өндірісті ұлғайту бірлігіне); • Күрделі салымдардың рентабельділігі; • Күрделі салымдардың өтелу мерзімі және т.б. 	Еңбек әлеуетінің сапалық өзгерістері (персоналдың біліктілік құрамдас бөлігі)
Жаңа технологияның экономикалық тиімділігінің көрсеткіштері	<ul style="list-style-type: none"> • Еңбек өнімділігін арттыру; • Қызметкерлер санының салыстырмалы түрде босатылуы; • Еңбекақының салыстырмалы түрде жинақталуы; • Пайданың артуы (өндіріс шығындарын азайтудан үнемдеу); • Материалдық ресурстардағы салыстырмалы үнемдеу. 	Еңбек потенциалының сандық, сапалық және құрылымдық өзгерістері (еңбек өнімділігін арттыру, біліктілігін арттыру, кадрларды босату)
Ескерту: Әдебиет авторларымен құрастырылған [1]		

Қызметкердің еңбек әлеуеті оның одан әрі еңбек тәртібін анықтайтын бастапқы нүкте болып табылады. Қызметкерлердің өнімділігі қызметкердің еңбек әлеуетінің әртүрлі құрамдас бөліктерін түрлендірудегі ықпал ету дәрежесіне және өзара келісімге байланысты. Бұл өзгерістер прогрессивті немесе регрессивті болуы мүмкін. Персоналды басқару жүйесіндегі инновацияларды жоспарлау және енгізу кезінде олардың қызметкердің еңбек әлеуетіне әсер ету сипаты мен дәрежесін ғана емес, ықтимал салдарын да ескеру қажет. Қызметкердің еңбек әлеуеті - бұл оның еңбек қызметіне қатысу мүмкіндігі мен шекарасын, берілген шарттарда белгілі бір нәтижелерге қол жеткізу, сондай-ақ еңбек процесінде жетілдіру қабілетін анықтайтын адамның физикалық және рухани қасиеттерінің жиынтығы. Қызметкердің еңбек әлеуетінің негізгі құрамдастары: психофизиологиялық құрамдас, әлеуметтік-демографиялық компонент, біліктілік құрамдас бөлігі және жеке құрамдас бөлігі [2].

Талқылау және нәтижелер. Еңбек әлеуетінің әрбір құрамдас бөлігінің өзіндік көздері бар және олардың еңбек потенциалына әсер ету дәрежесі әртүрлі. Психофизиологиялық потенциал белгілі бір қызметкердің денсаулығында, әлеуметтік-демографиялық - оның әлеуметтік мәртебесінде, біліктілігі оған әсер ететін қызметкердің кәсіби дең-

гейімен және интеллектуалдық ерекшеліктерімен сипатталады, тұлғалық әлеуетті әлеуметтік және жеке тұлғаға назар аударуға арналған. тұлғаның характерологиялық мүмкіндіктері. Ол адамның жеке дамуы мен жетілу қабілетін сипаттайды. Еңбек потенциалы белгілі бір факторлардың әсерінен қалыптасады және жетілдіріледі. Бұл факторларды ішкі, яғни нақты жұмысшыға тиесілі және сыртқы, яғни қызметкер жұмыс істейтін кәсіпорынға тікелей қатысты деп бөлуге болады. Жеке (ішкі) факторлар қызметкердің жеке басына, оның іс-әрекеті мен сеніміне байланысты, олар жұмысшылар тобына ортақ болуы мүмкін немесе жеке сипаттамаларға ие болуы мүмкін. Өз кезегінде ұйымдық (сыртқы) факторлар кәсіпорынның ұйымдастырушылық процестеріне және басқару субъектілерінің әрекеттеріне байланысты [2]. Олар сондай-ақ ғылыми әдістеме тұрғысынан біркелкі және әртүрлі ұйымдарда практикалық енгізудің ұқсастығы болуы мүмкін немесе нақты ұйымдарға, салаларға және т.б. Еңбек әлеуетін қалыптастыру және дамыту құрылымының, көздері мен факторларының жиынтығы 1-кестеде көрсетілген. Ұйымның еңбек әлеуетінің әртүрлі құрамдас бөліктеріне әсер ету нәтижесі айтарлықтай өзгереді. Персоналды жоспарлау және персоналды маркетинг тетіктерін пайдалана отырып, ішкі корпоративтік құқықтық базаны құру, сондай-ақ қызмет-

кердің лауазымына сәйкес материалдық сыйақының лайықты деңгейін төлеу, ұйым еңбек әлеуетін қалыптастыруды қамтамасыз етеді және белгілі бір кезеңде қызметкерлердің тиімділігіне әсер етеді. лауазымы, жасына, жынысына және қызметкердің әлеуметтік мәртебесіне сәйкес, осылайша оның әлеуметтік-демографиялық құрамдас бөлігіне әсер етеді. Жұмысты тиімді ұйымдастыруды және қолайлы еңбек жағдайларын қамтамасыз ете отырып, ұйым қызметкердің денсаулығын, өнімділігін және төзімділігін сақтауға жағдай жасайды, яғни қызметкердің психофизиологиялық әлеуетінің тиімділігін арттырады. Кәсіби талаптар жүйесін құру, сондай-ақ қызметкердің лауазымы мен біліктілік әлеуетіне қойылатын талаптарға сәйкес мансап пен кәсіби өсуді бағалау,

оқыту, дамыту және басқару құралдарын пайдалана отырып, ұйым қызметкердің біліктілігін арттыруды қамтамасыз етеді. қызметкердің белгілі бір лауазымдағы кәсіби әлеуеті мен тиімділігі, сонымен бірге оның жетілдірілуі, яғни қызметкердің әлеуетінің біліктілік құрамдас бөлігінің дамуы (білім деңгейі, кәсіпқойлық, қабілет) [3]. Сол сияқты, бағалау, оқыту, дамыту және мансаптық жоспарлау құралдарын мақсатты пайдаланумен бірге корпоративтік мәдениет пен қызметкерлердің мінез-құлық нормаларының сипаттамалары бойынша персоналға қойылатын талаптарды анықтау қызметкердің жеке құрамдас бөлігінің дамуына әкеледі. (оның ынтасы, коммуникативті дағдылары, мінез-құлықтағы тұлғалық қасиеттердің көрінісі) [4].

Кесте 2 - Еңбек әлеуетін қалыптастыру, дамыту құрылымының факторлары

	Дереккөздер	Ішкі факторлар	Сыртқы факторлар
Психофизиологиялық компонент	1. Денсаулық жағдайы	Өмір салты, аурулардың болуы, химиялық тәуелділіктер, жаман әдеттер	Еңбекті ұйымдастыру, еңбекті қорғау жүйесінің болуы
	2. Жұмысқа қабілеттілік	Жеке психологиялық ерекшеліктері, функционалдық жағдайы	Еңбекті ұйымдастыру: жұмыстың қарқындылығы, ұзақтығы, күрделілігі, еңбекті қорғау жүйесінің болуы
	3. Төзімділік	Шаршау, физикалық жағдай	
	4. Жүйке жүйесінің типі	Жүйке жүйесінің төзімділігі мен қозғалғыштығы	-
Әлеуметтік-демографиялық компонент	1. Жасы	Күнгізбелік жас, биологиялық жас	Корпоративтік мәдениет: ұйымның ішкі талаптары мен құқықтық базасы
	2. Гендер	Гендер, әлеуметтік сәйкестік	
	3. Отбасы жағдайы	Отбасы мөлшері, отбасылық жағдайы, балаларының болуы	
	4. Қаржылық жағдай	Тұрғын үй жағдайлары, мүліктің болуы, жинақтау көлемі мен нысаны	Материалдық ынталандыру жүйесі

Біліктілік компоненті	1. Білім деңгейі	Жалпы және арнайы білімнің болуы және деңгейі	Персоналды бағалау, оқыту және дамыту жүйесі, мансапты жоспарлау жүйесі
	2. Кәсібилік	Арнайы білімнің, дағдының және еңбек дағдысының көлемі, жұмыс тәжірибесі	
	3. Интеллект	Болжам, ойлау икемділігі, дамуға ұмтылу	
	4. Қабілеттер	Жаңашылдық, шығармашылық, ұйымдастырушылық қабілеті және т.б.	
Жеке құрамдас	1. Еңбекке деген көзқарас	Мотивация, тәртіп, орындалған жұмыстың көлемі мен сапасы	Мотивация және мақсат қою жүйесі
	2. Әлеуметтену	Бінтымақтастық, ұжыммен қарым-қатынас, бедел	Корпоративтік мәдениет және персоналға қойылатын талаптар, персоналды бағалау, оқыту және дамыту жүйесі, мансапты жоспарлау жүйесі
	3. Тұлға ерекшеліктері	Темперамент, мінез, тұлғалық ерекшеліктері	
	4. Құндылық бағдарлары	Мінез-құлықта көрінетін тұлғалық құндылықтар, адамгершілік қасиеттер	
Ескерту: Әдебиет авторларымен құрастырылған [4]			

Осылайша, психофизиологиялық, әлеуметтік-демографиялық, біліктілік және жеке құрамдастарды басқару механизмін персоналдың еңбек әлеуетін қалыптастыру факторларына (яғни, еңбек ресурстарының қажетті тиімділігін қалыптастыруға және қамтамасыз етуге бағытталған факторларға әсер ету деп атауға болады) және персоналдың еңбек әлеуетін дамыту факторларына әсер ету ретінде біліктілік пен жеке құрамдас бөліктерге әсер ету (яғни ұйымның еңбек ресурстарының жаңа сапасын алуға бағытталған факторлар) [5].

Тікелей ұйым немесе бірнеше көрсеткіштердің бөлігі ретіндегі персоналдың еңбек әлеуеті ұйымдық тиімділікті бағалайтын әрбір көрсеткішке айтарлықтай әсер ететінін байқауға болады. Қорытындылай

келе, ұйымдық басқару сапасын бағалау кезінде динамикалық еңбек және экономикалық тиімділік көрсеткіштерін, сондай-ақ жалпы көрсеткіштер мен әлеуетті еңбекті пайдалану көрсеткіштерінің мәндерін, тиімділік талдауын жүргізген кезде адамның еңбек әлеуетіне байланысты сандық өзгерістердің әсерін қоса аламыз. Әлеуметтік психологиялық көрсеткіштердің оң мәндері болашақ қызметкерлердің сапалық өзгерістерінің тікелей нәтижесі болып табылады. Ұйымның басқару жүйесінің сапа көрсеткіштері негізінен әлеуетті адамдардың жұмысында сандық, сапалық және құрылымдық өзгерістерді тудырады [6].

Ұйымның қозғаушы күштерінің ұтымды мінез-құлқы - өнімді өндіруші мен тұтынушы максимал-

ды тиімділікке қол жеткізуге және сол арқылы пайданы көбейтуге және шығындарды азайтуға ұмтылады. Тиімділікті басқару мәселесі ұйымның тұрақтылығын немесе оның дамуын қамтамасыз ету үшін осы дағдыларға қол жеткізуге мүмкіндік беретін әртүрлі ұйымдастырушылық факторларды басқару қажет болғанда туындайды. Ашық жүйе моделіне сәйкес, ұйымдар гомеостатикалық жүйелер болып табылады, яғни олар тұрақты күйді (тұрақтылықты) сақтау үшін үздіксіз әрекеттерді орындауға ұмтылады. Тұрақтылық - жүйенің өзгеріссіз қалуға, үнемі қалпына келтіруге және заттардың қалыптасқан тәртібін қайталауға ұмтылуы [7]. Даму, керісінше, өзгеруге ұмтылу: сыртқы жағдайлардың әсерінен және

ішкі факторлардың қысымымен. Тұрақтылық пен даму бір-біріне қайшы келеді, бірақ олар ұйымның органикалық және сөзсіз қозғаушы күші болып табылады. Даму мен тұрақтылықты қамтамасыз ету үшін ұқсас элементтер қажет: әртүрлі адамдар, әртүрлі қорлар, әртүрлі ұйымдық құрылымдар және басқару әдістері.

Батыстық теория мен практикада ұйымдардың тиімділігін олардың өмір сүру динамикасында бағалау мәселесі көбірек зерттеледі. Ұйымның халықаралық экономикалық қауымдастықтағы тиімділігін анықтау парадигмасының дамуын 3-кестеде көрсетейік.

Кесте 3 -Ұйымдастыру тиімділігін бағалаудың батыстық парадигмасы

Кезең	Ұйымның тиімділігін бағалау критерийлері
1920 жж.	Дюпон моделі (Du Pont Model); Инвестиция қайтарымы (ROI).
1927 жж.	Акцияға шаққандағы таза пайда (EPS); Акция бағасының пайдаға қатынасы (P/E).
1980 жж.	Акциялардың нарықтық және баланстық құны арасындағы қатынас (M/B); Меншікті капиталдың табыстылығы (ROE); Таза активтердің табыстылығы (RONA); Ақша ағыны (Cash Flow).
1990 - қазіргі уақытқа дейін	Экономикалық қосылған құн (EVA); Пайыз, салық және дивидендтерді төлеуге дейінгі кіріс (EBITDA); Нарықтық қосылған құн (MVA); Балансталған көрсеткіштер жүйесі (BCD); Акционерлердің жалпы табысы (TSR); Инвестицияланған капиталдың ақша ағынының кірісі (CFROI).
Ескерту: Әдебиет авторларымен құрастырылған [8]	

Персоналдың еңбек әлеуетін дамытудың мақсаты - еңбек әлеуетін сандық, сапалық және құрылымдық түрлендіру арқылы ұйым персоналының жұмыс қабілеттілігін арттыру. Персоналдың еңбек әлеуетін дамыту міндеттері, оларды іске асыру жоғарыда көрсетілген мақсаттарға қол жеткізуге мүмкіндік береді:

- ұйымның осы кезеңде қызметтің операциялық, техникалық және стратегиялық мақсаттарына қол жеткізу үшін қажетті еңбек әлеуетінің қажетті көлемін анықтау;
- сыртқы және ішкі жағдайларды ескере отырып дамыту;
- ұйымның еңбек әлеуетінің қажетті және нақты деңгейіне сәйкестігін бақылау (кезеңдік бағалау);
- персоналдың еңбек әлеуетін дамыту факторларына әсер ету арқылы ұйымның стратегиялық даму перспективаларына бағдарланған ұйымның еңбек әлеуетінің өсуі мен жақсаруын қамтамасыз ету [9].

Қорытынды. Даму процесінің мақсаттарын, міндеттерін және ерекшеліктерін ескере отырып, біз еңбек әлеуеті санатының деңгейлеріне, оның даму факторлары мен көздеріне сәйкес персоналдың еңбек әлеуетін дамыту бағыттарының мазмұнын қарастырамыз. Іс жүзінде еңбек әлеуетін дамыту үдерісін шартты түрде өзара байланысты үш салаға қысқартуға болады: сандық (еңбек өнімділігін қамтамасыз ету), сапалық (персоналдың құзыреттілігі мен құзыреттілігін арттыру) және құрылымдық өзгерістер (персонал құрылымын оңтайландыру). Кадрлардың еңбек әлеуетінің дамуы персоналдың сапалық және сандық сипаттамаларының өсуіне, кеңеюіне, жақсаруына, жақсаруына әкеледі. Еңбек әлеуетінің сандық және сапалық сипаттамаларын дамыту тәсілдері персоналды басқарудың екі кең тараған тұжырымдамасының мазмұнын көрсетеді: «еңбекке сұранысты жоспарлау» және «адам капиталы» ұғымдары. Сонымен қатар, инновацияларды жоспарлау және енгізу кезінде олардың қызметкердің еңбек әлеуетіне әсер ету сипаты мен дәрежесін ғана емес, сонымен бір-

ге осы әсерлерден туындайтын ықтимал салдарды да ескеру қажет [10]. Еңбек потенциалының сапалық және сандық сипаттамаларының артуы сөзсіз ұйымдағы құрылымдық өзгерістерге әкеледі. Сондықтан персоналдың мақсатты еңбек әлеуеті ұзақ мерзімді перспективада қызметкердің қазіргі уақытта белгілі бір лауазымдағы дайындығы мен тиімділігінің дәрежесімен ғана емес, сонымен қатар оның даму мүмкіндіктерімен де сипатталатынын ескеру маңызды. ұзақ мерзімді. Тәжірибе көрсеткендей, ұйымдағы адамның рөлі артады және бұл әлеуетті дамытуды басқару процесін енгізу қажеттілігіне әкеледі. Бұл даму ұйымның мақсатымен немесе мақсаттарының жүйесімен анықталған бағытқа ие болуы керек. Кадрлық әлеуетті дамытуды басқару үшін қызметкердің әлеуетінің әрбір құрамдас бөлігінің әрекет ету механизмін түсіне отырып, оның резервтері мен мүмкіндіктерін барынша толық пайдалануға әсер

ететін өзара байланысты шаралар жүйесін әзірлеу өте маңызды. Экономистер, әлеуметтанушылар, еңбек физиологтары және басқа да көптеген мамандардың ғылыми зерттеулерінің нәтижелері еңбек өнімділігін қабілеттерге қарай ұйымдастыру және «толық потенциалдық күште» жұмыс істеуге жағдай жасау есебінен арттырудың елеулі резервтерін көрсетеді. Еңбек өнімділігіне ұйымның өндірістік әлеуетін арттыруға бағытталған шаралар да әсер етеді (жаңа өндіріс технологияларын енгізу, механикаландыру, автоматтандыру, өндірістік процестерді компьютерлендіру және т.б. дәрежесін арттыру). Бірақ бұл шараларды іске асыру еңбек әлеуетінің талап етілетін жаңа сапасын қалыптастырумен, оның тиімділігін қамтамасыз етумен және одан әрі оның тиімділігінің келесі деңгейін алу мүмкіндігі ретінде еңбек әлеуетін дамытумен қатар жүргізілсе ғана табысты болуы мүмкін.

Әдебиеттер

1. Kryshtaleva T. Yu. -The model of labor potential economic assessment at the regional level: Reproduction-factor approach.// AIP Conference Proceedings.- Moscow.- 2022. -Vol. 2383.- Issue 1.- 15 p.- <https://doi.org/10.1063/5.0074674/>
2. Альмухамбетов Б.Ж., Ерманкулова Р.И.- Қызмет көрсету сферасындағы ұйымдарда еңбек ресурстарын басқару тиімділігін арттыру//Молодой ученый.-2019.-№ 10.1(248.1)- 6.3-5.
3. Аубакиров Я.А. - Национальная экономика: теоретико-методологические и практические проблемы развития: сб. научных трудов.-Алматы.-Триумф.-2019.-102 с.
4. Мехреньгина С.Д. - Повышение эффективности использования трудовых ресурсов коммерческой организации// Молодой ученый. 2021.- № 5 (347).- стр.275-278.
5. Арасланова О.Г. Система управления трудовыми ресурсами региона.-Научный потенциал.-2019.- № 3.- стр.12-15.
6. Мамаева А.Е., Мамаев И.Е. Трудовой потенциал как основа обеспечения эффективности и конкурентоспособности страны и региона.- Вестник Российского университета кооперации.- 2021.- № 2 (44).- стр.48-51.
7. С.Н. Спорыхина Трудовой потенциал: формирование и использование.//Сборник материалов Всероссийской научно-практической конференции.-Чебоксары- 2022.- стр.11-115.
8. Генкин Б.М. Экономика и социология труда.-М.:Норма.-2019.- 464 с.
9. Валько Д.В. Экономика труда: учебное пособие/Валько Д.В., Постников Е.А.-Челябинск, Саратов: Южно-Уральский институт управления и экономики.-Ай Пи Эр Медиа.-2019.-186 с. -Текст электронный. -<https://www.iprbookshop.ru/81503.html> (дата обращения 25.08.2023)
10. Дубаневич Л.Э. Экономика труда: учебное пособие для бакалавров .-Саратов: Вузовское образование.- Цифровой образовательный ресурс IPR SMART: 2022.-133 с.- <https://www.iprbookshop.ru> (дата обращения: 27.08.2023).

References

1. Kryshtaleva T. Yu. -The model of labor potential economic assessment at the regional level: Reproduction-factor approach.// AIP Conference Proceedings.- Moscow.- 2022. -Vol. 2383.- Issue 1.- 15 p.- <https://doi.org/10.1063/5.0074674/>

2. Al'muhambetov B.Zh., Ermankulova R.I.- Қызмет көрсету сферасындағы ұжымдарда еңбек ресурстарын басқару тиімділігін арттыру//Molodoj uchenyj.-2019.-№ 10.1(248.1)- str.3-5.
3. Aubakirov Ja.A. - Nacional'naja jekonomika: teoretiko-metodologicheskie i prakticheskie problemy razvitiya: sb. nauchnyh trudov.-Almaty.-Triumf.-2019.-102 s.
- 4.Mehren'gina S.D. - Povyshenie jeffektivnosti ispol'zovaniya trudovyh resursov kommercheskoj organizacii// Molodoj uchenyj. 2021.- № 5 (347).- str.275-278.
5. Araslanova O.G.Sistema upravleniya trudovymi resursami regiona.-Nauchnyj potencial.-2019.- № 3.-str.12-15.
6. Мамева А.Е.,Мамаев И.Е. Трудовой потенциал как основа обеспечения эффективности и конкурентоспособности страны и региона.- Вестник Российского университета кооперации.- 2021.- № 2 (44).- str.48-51.
7. С.Н. Спорыхина Трудовой потенциал: формирование и использование.//Сборник материалов Всероссийской научно-практической конференции.-Чебоксары- 2022.- str.11-115.
8. Генкин Б.М. Экономика и социология труда.-М.:Норма.-2019.- 464 s.
9. Val'ko D.V. Jekonomika truda: uchebnoe posobie/Val'ko D.V., Postnikov E.A.-Cheljabinsk,Saratov: Juzhno-Ural'skij institut upravleniya i jekonomiki.-Aj Pi Jer Media.-2019.-186 s. -Tekst jelektronnyj.-
<https://www.iprbookshop.ru> (data obrashheniya 25.08.2023)
10. Dubanovich L.Je. Jekonomika truda: uchebnoe posobie dlja bakalavrov.- Saratov: Vuzovskoe obrazovanie.- Cifrovoj obrazovatel'nyj resurs IPR SMART: 2022.-133 s.-
<https://www.iprbookshop.ru/116619.html> (data obrashheniya: 27.08.2023).

Авторлар туралы мәліметтер

Әмірғазыева Б.М. - Нархоз университетінің магистранты, Алматы, Қазақстан, e-mail:

bayan.amirgazyeva@narxoz.kz;

Елшібаев Р.Қ. - экономика ғылымдарының кандидаты, профессор, Нархоз университеті, Алматы, Қазақстан, e-mail: rakymzhan.elshibaev@narxoz.kz;

Information about the authors

Amirgazyeva B.M - graduate student of Narxoz University, Almaty, Kazakhstan, e-mail:

bayan.amirgazyeva@narxoz.kz;

Elshibaev R.K. - candidate of economic sciences, professor, Narxoz University, Almaty, Kazakhstan, e-mail: rakymzhan.elshibaev@narxoz.kz;