

систем, а также определены перспективы в области развития государственной поддержки предпринимательства.

Авторами отмечена роль и место малого и среднего предпринимательства в социально-экономическом развитии государства, определены регионы страны, и отрасли в которых получили развитие данные формы бизнеса. Идентифицированы интересы субъектов МСБ экономики в реализации предпринимательской деятельности, а также описаны проблемы, препятствующие эффективному функционированию данного сектора.

*Ключевые слова:* тенденции развития, государственная поддержка, малый бизнес, МСБ, рейтинг Всемирного банка.

### АВТОРЛАР ТУРАЛЫ

**Уашов Гилад Камбарович** – э.ғ.к., қауымдастырылған профессор Нархоз Университеті, Алматы, Қазақстан Республикасы, email: [gilash.uashov@narhoz.kz](mailto:gilash.uashov@narhoz.kz), ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0002-1760-2441>

**Зурбаева Алия Битуғановна** – доктор PhD «Менеджмент» мамандығы бойынша, ассистент профессор Нархоз Университеті, Алматы, Қазақстан Республикасы, email: [aliya.zurbaeva@narhoz.kz](mailto:aliya.zurbaeva@narhoz.kz), ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0002-5319-8861>

**Абубакирова Актолкин Турсуматовна** - PhD, қауымдастырылған профессор Қожа Ахмет Ясауи атындағы халықаралық қазақ-түрік университеті, email: [aktolkin.abubakirova@ayu.edu.kz](mailto:aktolkin.abubakirova@ayu.edu.kz)

MPHTI: 06.77.67

JEL Classification: M54

DOI: <https://doi.org/10.52821/2789-4401-2024-6-53-68>

### КӘСІПОРЫНДАҒЫ ЕҢБЕК ӘЛЕУЕТІН ПАЙДАЛАНУ ТИІМДІЛІГІНЕ БАҒА БЕРУ ӘДІСТЕМЕСІ

**А. Е. Жанабай<sup>1\*</sup>, Р. Қ. Елшібаев<sup>1</sup>, Г. Е. Жунисбекова<sup>1</sup>**

<sup>1</sup>Университет Нархоз, Алматы, Қазақстан Республикасы

---

### АНДАТПА

*Зерттеудің мақсаты* – еңбек әлеуетін бағалау теориясы мен әдістемесін негізге ала отырып ғылыми негізделген нақты есептеу жолын әзірлеу болып табылады.

*Әдіснамасы* – жүйелік әрі салыстырмалы талдау, құрылымдық-логикалық әдіс пен сауалнама. Айта кетсек, зерттеу объектісі нақты мысалында еңбек әлеуетін пайдалану тиімділігінің мәнін ашатын жекелеген көрсеткіштерді бақылау және бағалау арқылы экономикалық-математикалық модельдеу және бірінші ретті ақпаратты алуға жәрдемдесетін сауалнама әдістері жүйелі шешімдер жасауға негіз болды.

*Зерттеудің бірегейлігі / құндылығы* – еңбек әлеуетін бағалау мен қалыптастырудың әдістемелік тәсілдердің мүмкіндігімен байланысты. Бұл барлық меншік нысандарындағы кәсіпорындар персоналын бақылау және оңтайландыру бағдарламаларын іске асыру кезінде, сондай-ақ кәсіпорын қызметкерлерінің еңбек әлеуетін пайдалану тиімділігіне баға бере алу мүмкіндігімен түсіндіріледі.

*Зерттеу нәтижелері* – мақаланы әзірлеу барысында авторлар еңбек әлеуеті терминдік түсінігін қалыптастырып қана қоймай, кәсіпорынның еңбек әлеуеті интегралды көрсеткішін есептеу әдістемесін

әзірледі. Сондықтан аталмыш мәселені ашу жолында сандық-сапалық әдістерді әлеует құраушыларымен және экономикалық тиімділікпен ұштастыру арқылы жүйелі жолдар орынды нәтижеге қол жеткізді.

*Түйін сөздер:* еңбек әлеуеті, тиімділікті арттыру, кәсіпорын тиімділігі, жиынтық көрсеткіш, сандық бағалау, еңбек әлеуетін есептеу.

## КІРІСПЕ

Кәсіпорын стратегиясын іске асырудың негізгі аспектісі персоналды дамыту, сәйкесінше оның еңбек әлеуетін арттыру болып табылады. Кәсіпорын қызметкерлерінің еңбек әлеуетін қалыптастыру және дамыту туралы шешім қабылдаудан бұрын нақты өндіріс тұрғысынан жұмысшылардың әртүрлі санаттарының еңбек әлеуетінің маңызды сипаттамаларын бағалау кезеңі болуы керек. Сондықтан жеке жұмысшылар мен олардың экономикалық қызмет нәтижесіне негізделген, тұтастай алғанда кәсіпорынның еңбек әлеуетін бағалау және қалыптастыру мәселелеріне арналған осы зерттеуді жүргізу өзекті болып көрінеді. Өз кезегінде Қазақстан Республикасы Президентінің 2023 жылдың 1 қыркүйіндегі «Әділетті Қазақстанның экономикалық бағдары» жолдауымен түсіндіріледі [1].

Ерекше құбылыс саналатын еңбек әлеуетін қарастыру барысында өнімді нәтиже беретін құрама бөлшектерді орынды жұмылдыруға айтарлықтай септік тигізетінін есепке алу маңызы жоғары. Бұл ретте күнделікті қызмет барысында қолданысқа ие және ресурстық қамтамасыз етудің салдарынан көрініс таппаған мүмкіндіктерді назар аясында ұстау қажет. Осы тақырып аясындағы негізгі тенденцияларды талдап қана қоймай, сыни көзқараспен баға беруді естен шығармаған жөн. Өз кезегінде еңбек әлеуетінің экономикалық санат тұрғысынан жүйелеу және зерделеу де абзал.

Жекелеген қызметкер жағдайында еңбек әлеуетін физикалық және ақыл-ой, білім деңгейі мен кәсіби біліктілігі, бизнес процессті іске асыру барысында көрініс табатын өң бойындағы туа біткен және жүре пайда болған қасиеттер мен дағдылар есебінде Кибанов А.Я. сипаттайды [2]. Мәселен, Одегов Ю.Г. пен Руденко Г.Г. [3] кез келген іс-әрекет қызметін қанағаттанарлық деңгейде орындауға қажетті мығым шыдамдылық сындық қасиеттер есебімен көрініс табатын биологиялық факторды ерекшеген. Ал Радько С.Г. [4] және Асалиев М.А. [5] болса еңбек әлеуетіне анықтама берерде оқып-тоққан білім деңгейі рөліне бас назар ұстанудың маңызын айқындады. Яғни қажетті күзиреттіліктер есебімен өмірлік цикл барысында оны білім нәрімен сусындырып, қосымша тәжірибе жинақтау арқылы тиімділікті арттыруға септігін тигізетінін айқындады. Генкин Б.М. [6] бойынша әлеует мүмкіндіктері кәсіби біліктілік деңгейімен ерекшеленеді. Оның қатарында әлеуетті қызметкердің тікелей жұмыс бабында тапсырмалар мен күзиреттіліктерді асырудағы дайындық деңгейі мен жемісті нәтижесі көрініс табады. Біліктілік жайлы сөз қозғалса, демек бұл тұста қажетті шеберлік деңгейі қатар жүреді. Салыстырмалы түрде жақын шақта экономика мен басқару саласында жаңашылдық әлеуеті жарқ ете бастады [7]. Жаңашылдық ұғымын ұйымдағы құрылымдық, игерілу, қолданыста жүргізу мен нәтижелерді талдау қызметін толыққанды бизнес процесстерді жүйелеу деп түсіндіріледі [8]. Қалыпты түрде бұл әлеует қаратарын кәсіпорынның игілігіне жаңа әдістер мен құрал-жабдықтарды тарту саналады. Әлеуметтік құраушы бойынша П. Бурдые [9], ал кейіннен басқа да авторлар да динамикалық сипаттағы сыртқы-ішкі ортада пайда болатын қарым-қатынас пен әрекет жиынтығы. Орынды әрі толыққанды қамтылған саясат есебімен қолайлы орта жағдайлары, тұрақты ұжым мен әділ бағаланған қаржылық әрі қанағаттанарлық нәтиже тиімділік кілтін қалыптастырады. Жеке бас мәселелеріне тиімсіздік пен көңіл толмаушылық, тұрақсыздық кепілдемесі орнамаған жағдай жеке тұлға бөгде орта мүшесі болудан алысырап әлеуметтік әлеует рөлі артады.

Алдымен еңбек әлеуетінің нарықтық экономикадағы мәні анықталып, жоғарыда қарастырылған мағынасы жағынан жақын, бірақ атаулы айырмашылық жасайтын ұғымдармен ара-жігі ажыратылды. Демек, кәсіпорындағы еңбек әлеуеті – мақсатты нәтижеге жету үшін кадрлық, білім беру, кәсіби, жаңашылық, әлеуметтік және экономикалық әлеует құрылымдарын жалпылаушы көрсеткіш. Кәсіпорынның еңбек әлеуеті көрсеткішінің жүйеленген құрылымына сандық сипатта талдау жүргізу мақсатында эксперттік әдіс қолданысқа енгізілді.

Аталмыш зерттеудегі басты назар біздің негізгі мақсатымызға, яғни кәсіпорындағы еңбек әлеуеті тиімділігін бағалауға аударылады.

Кесте 1 – Кәсіпорындағы еңбек әлеуетін бағалау әдістері

№	Еңбек әлеуетін бағалау әдісі	Әдіс авторлары
1.	Құрама бөлшектерді балдық тұрғыдан зерттеу барысында әрбір сәйкес көрсеткіш шектелген сандық сипаттамада алынады. Бұл тұста тезистер арнайы әзерленеді, ал жауап беруші тұлғалар толық қанағаттану мен толық қанағаттанбау әсерін ноль мен бес аралығындағы Лайкес шкаласын негізге алады.	Панов А.М мен Леонидова Г.М., сондай-ақ Егоршин А.П.
2.	Кластерлік әдіс сипаттамасында әрбір бөлік нақты деңгейлермен сипатталады. Ол деңгейлердің жекелеген балдық құрылымын жоғары, орташа және деңгейден төмен мәндер шоғырламасы рангтарға ұлғасады. Мұндағы мәселе физикалық саулық, шеберлік пен белсенді әрекет, сондай-ақ ұйымдасу деңгейімен ашыла алады.	Никонова Т.В. пен Одегов Ю.Г.
3.	Сандық тұрғыдан бағалауда, кең мағынада жұмыс уақытының қоры негізге алынады. Нәтижесінде қолданылмаған қорды орнықтыруға, ал бар нәтиженің тиімділігін арттыруға мүмкіндік туады. Яғни басты мән кәсіпорынның әлеуетті жұмыс уақытының қоры нәтижесі жалпы күнтізбелік уақыт қоры мен қандай да бір себеппен жұмыстан босатылған мерзімі айырымымен айқындалады.	Сорокина М.Е., Адамчук В.В., және Ромашов О.В.
4.	Индекс арқылы баға беру кезінде мерзімді уақытта әлеуеттің сипатын зерделей отырып, мәнін ашатын ең төменгі, оңтайлы және актуалды деректерді ноль мен бірдің аралығындағы индекстерге сәйкестендіріледі. Мысал ретінде еңбекпен қамтылу, оқу деңгейі мен кәсібилілік, еңбек ұсынысы мөлшері, жабдықтану мөлшері мен үлесін алу ұсынылады.	Терентьева М.А. мен Попова Л.А.
5.	Еңбек әлеуетін интегралды тұста айқындау кезінде еңбекке жарамдылық, біліктілік, ішкі тәртіп реті, сыртқы ортамен қарым-қатынас, өзін-өзі көрсету және жауатылық деңгейі ұсынылады. Бұл ретте де деңгейленген төрт ретті баға теңгестіріледі. Нәтижесінде жалпыланған өлшем бірлік жекеленген көрсеткіштер сипаты мен мөлшерлемесіне сәйкес бір ортақ мәнге ұласады.	Генкин Б.М. мен Трункина Л.В.
Ескерту – [10-14] дереккөзі негізінде авторлармен құрастырылған.		

Жүйелік тұрпатта ұйымның еңбек әлеуеті ондағы қызметкерлердің әлеуетінен құралатыны айдан анық. Еңбек әлеуеті көрсеткішін құрайтын бөлшектердің сандық-сапалық әртүрлілігіне байланысты тиімділікті бағалау жұмысы оңай шарттардың бірі емес. Сондықтан қолданыстағы әдістердің салыстырмалы сипаттамасы 1-кестеге сәйкес келеді. Жоғарыдағы кестеден тәжірибе жүзінде кең қолданыстағы әдіс ретінде балдық бағалау саналады деген ойтолғау шығаруға болады. Әрбір әдістің өзіндік құрылымы, артықшылығы мен кемшілігі бар екені тағы бар. Айта кететін жайт – бұл ретте тар мағынада қызметкердің, кең мағынада ұйымның сапалықпен қатар сандық қызмет аясы есепке алына алады. Сол арқылы кейініректе толыққанды әрі практикалық маңызы бар нәтижеге қол жеткізу мүмкіндігі туады.

### ЗЕРТТЕУДІҢ НЕГІЗГІ БӨЛІМІ

Қызметкердің еңбек әлеуетін зерттеуді жүргізу үшін «Stark Логистика» ЖСШ-ның бөлім басшыларынан құралған тәжірибелі эксперттердің көмегіне жүгіндік. HR бөлімі, аудит және қаржы, операциялық, бизнес-процестерді дамыту және қолдау, сауда, көлік, тұтынушы қатынастары, сондай-ақ заң бөлімдерінің басшылары еңбек әлеуетінің компоненттерін нақтылауға және жалпы сипатта кәсіпорын үшін әлеуеті компоненттерінің салмақтық коэффициенттерін егжей-тегжейлі сараптауға қатысты. Бұдан бөлек жоғарыдағы кәсіпқой мамандардың және әдеби еңбектердің көмегімен әрбір компонентті сипаттайтын жеке көрсеткіштерді анықтадық. Бұл тұлғаларды эксперт ретінде таңдап алудың астарында бірінші кезекте ұйым тиімділігін арттырудағы жеке мотивтердің бар боуымен, яғни ұйымның тиімділігі өзгеріске ұшырайтын болса, олардың жалақы мөлшерлері де индексацияланатынын естен шығармаған жөн. Яғни, олардың қаржылық қызығушылықтың тура пропорционалдылығымен сипатталады. Екінші ретте дәл осы басқарушы-мамандар кәсіпорындағы ішкі жағдайдың толыққанды көрінісімен, корпоративтік мәдениетімен, ұйымның артықшылықтары, кемшіліктері, мүмкіндіктері мен қауіп-қатерлері жайлы ақпаратқа ие болуы және бизнес-процесстер бойынша нақты тәжірибеге негізделген кәсіби негізделген әрі сарапталған шешімдерді қабылдауы жатыр.

Кәсіпорынның еңбек әлеуетін талдау үшін келесі сипатқа ие интегралды формула ұсынылады.

$$KE\Theta = a \times K_d + b \times B_m + c \times K_b + d \times J_k + e \times \Theta_t + f \times \Theta_k \quad (1)$$

Мұндағы  $a, b, c, d, e, f$  – құрамдас бөліктердің маңызыдылық коэффициенттері; сондай-ақ,  $K_d, B_m, K_b, J_k, \Theta_t, \Theta_k$  – сәйкесінше кәсіпорынның еңбек әлеуетін айқындайтын кадрлық, білім беру, кәсіби, жаңашылық, әлеуметтік және экономикалық компоненттерінің сандық мәні.

Осы ретте ұйымның басқарушылық аппараты мен біздің тікелей қатысуымызбен бірігіп шығарылған құрама бөлшектер мен олардың нақты сандық сипаттағы тиімділікті айқындауының жүйелік үлес-салмағы ұсынылады.

Кесте 2 – Кәсіпорындағы жалпыланған еңбек әлеуетінің құрамы

Құрылымдық әлеует сипаты	Кадрлық	Білім беру	Кәсіби	Жаңашылдық	Әлеуметтік	Экономикалық
Салмақ үлесі	0,14	0,17	0,21	0,17	0,13	0,18
Ескерту – авторлармен басты сарапшылар, яғни ұйымның басқарушы өкіл мамандары көмегімен құрастырылған.						

2-кесте бойынша біршама сөз қозғайтын болсақ, әдеби шолудың маңызы бұл ретте жоғары болды. Басты рөл – кәсіби әлеует еңшілігінде болса, келесі орында – экономикалық құрылым. Шын мәнінде жұмыс беруші нақты мысал жағдайында білікті маманды өз маңайында көруді тиімді санаса, ақша-қаржы мәселесі екі жақты маңызды әрі туындайтын мәселелердің кілті сонда жатады. Оқытушылық пен жаңашылдық әлеуеттердің сандық сипаттамасы ортақ мәнге ие. Бұл «өмір бойы білім нәрімен сусында-лу» есебімен жаңа жүйелі шешімдерді анықтаумен түсіндіріледі. Өз кезегінде кадрлық құрамның рөлі бөлек болуы бизнес-процесстерді іске асырушы тұлғалардың тікелей қатысымымен байланыстырылады. Және соңғысы бола тұра, толыққанды эмоционалдық күйдің байланыстырушы ретінде әлеуметтік әлеует ұсынылады.

Кәсіпорындағы еңбек әлеуетін құраушы жеке көрсеткіштерді айқындау барысында сандық-сапалық есептеме жасауда қолданылатын ішкі құжатнамалар мен әдеби нұсқаулықтар негізге алынды. Қажетті саналатын сандық мәндер ұйымның жылдық есептемелірі мен ішкі стратегиялық есебі арқылы негізделді. Кейіннен Вражнова. М., Николаева. Г. және Фурсова П. [15] өздерінің 2022 жылы жарық көрен еңбегі негізінде нақты немесе ағымдық және өткен жылдық мәндердің пайыздық сипаттамасының ара-қатынасы есептелінеді.

$$X_{\text{көрсеткіш}} = \frac{P_{\text{нақты мән}}}{P_{\text{базистік мән}}} \times 100 \% \quad (2)$$

Мұндағы,  $X_{\text{көрсеткіш}}$  – еңбек әлеуетінің жекелеген көрсеткіштерінің өзгерісі не болмаса өсу қарқыны. Негізінен жоғарыдағы формулаға сәйкес кезең аралық нақты және базистік мәндер есебімен анықталады. Нәтижесінде жекелеген көрсеткіштердің қаншалықты дәрежеде өз мақсаттарына жеткенін ен болмаса алшақтағанын аңғара аламыз.

Келесі қадамымыз тиімділікті арттыру үшін еңбек әлеуетінің ынталандыру функциясын сараптаумен сипатталады:

$$Y_{\text{көрсеткіш}} = f(X_{\text{көрсеткіш}}), \% \quad (3)$$

Мұндағы,  $Y_{\text{көрсеткіш}}$  пысықталған көрсеткіштің мәні болса,  $f(X_{\text{көрсеткіш}})$  құрама бөлшектерді ынталандырудың функционалдық сипаттамасы. Алдыңғы жылмен салыстырмалы талдау жасау барысында пысықталған көрсеткіш жүз пайызды көрсетсе бір жөн. Ауытқу сипаттамасының алынатын мәні нақты мысал жағдайындағы кәсіпорынмен тығыз байланысты келеді. Өз кезегінде кең қолданыстағыларына тоқталып өтсек:

а) өсіпкі түзусызықтық функциямен ынталандыру көрінісі:  $Y=X$ . Яғни түпкі нәтиженің жоғарылауына қосымша марапат шарасы қолданса, ал жетіспеушілік жағдайында бар мәнді қабылдаймыз. Мәселен, пайда не болмасы өнімділік санаттары үшін орынды болары сөзсіз;

ә) төмендеуде ұмтылатын түзусызықтық функцияға ынталандыру  $Y=200-X$  мейілінше аз мөлшерде қажетті шығыстар асырылса қабылданады. Сол сияқты керісінше біршама артық мөлшерде ресурстар қолданылса, функцияға сәйкес орындауды асырып, аз мәнді есепке аламыз;

б) кері ынталандыру функциясы  $Y=-X$  кезінде айппұл мәселесі актуалдылығы қалыптасады. Кең мағынада бизнес-процеске тек теріс нәтиже алып келетін көрсеткіштер үшін соңғы шектеу саналады.

Ендігі кезекте әрбір жапылаушы көрсеткіштер үшін салмақ күшін айқындап, есептеу жолдарын қарастырған орынды. Тағы бір мәрте төмендегі көрсеткіштер мен олардың жекелеген мөлшерлемесі топ-менеджмент өкілдерімен талданғанын айта кету маңызды. Сандық сипатта сарапшы ретінде кәсіпорын тарапынан 1 ұйым жетекшісі, 10 бөлімнің басшылығы және 15 жетекші мамандар қарастыры құралды. Ұсынылған кестелерде негізге алынған алты компоненттің сандық сипаттамасын ашуға септігін тигізетін көрсеткіштер негізге алынды. Әдебиет көздерінде қарастырылған және кәсіпорын жағдайында есептеуге келетін ақпарат жүйеленіп, зерттеу әдіснамасын қалыптастыру шарасы асырылды.

Содан соң толыққанды кәсіпорынның әлеуетін ашушы жекелеген құрамалардың баллдық мәні пысықталған пайыздық нәтиже мен үлес салмақтың әрекеттесуінен туындап, формуламыз келесідей көрініске ие болады:

$$P_{\text{көрсеткіш}} = Y_{\text{көрсеткіш}} \times B_{\text{көрсеткіш}} \quad (4)$$

Әрбір құрама бөлшек пен оның көрсеткіштері үшін осы жолды қайталап, кешенді тұрпатта тиімділікке баға беруге көшеміз. Құрылымдық объектінің баллдық нәтижесі жеке көрсеткіштер жеке көрсеткіштер жиынтығының салмақ коэффициенттері жүйесіне қатынасы есебінде анықталады:

$$KE\Theta = \sum P_{\text{көрсеткіш}} / \sum B_{\text{көрсеткіш}} \quad (5)$$

Егоршин А.П. бойынша [11], түп нәтижесінде шыққан баллдық көрсеткіш ұйымның нақты жағдайын айқындайды. Бұл ретте  $KE\Theta$  көрсеткіші 100 ұпайға жетер-жетпес жағдайында болса – кәсіпорын әлеуеті мәселесінде біраз ақаулықтар бар. Ал егер жүзге тарта мән шығатын болса жаңдай қалыпты әрі қанағаттанарлық сипатқа ие болса, жүзден біраз бірлік іргелі шапқан мән ұйымның әлеуетті қажымас әрі мықты жағдайы жайлы хабар береді.

Зерттеу жұмысын іске асыру бағытында ұйым еңшілгіндегі ішкі есептемелер мен құжатнамалар негізге алынды. Бұдан басқа сапалық мәнді сандық негізбен ұштастыру үшін қызметкерлерге сауалнама ұсынылып, қажетті ақпаратқа қол жеткіздік. Бұл ретте бөлім басшылары, мамандар мен жұмысшылар санатын мейілінше толыққанды қамту үшін аралас сипатта персоналдың 33,07% респондент деп танылды.

Төмендегі 3-ші кестеге сәйкес кадрлық әлеует мәселесіне тоқталып өтсек. 2023 жылды 2022 жылмен салыстырғанда персоналдың орташа тізімі 14 адамға кемігенін байқауға болады. Жыныстық ерекшелік бойынша атаулы жылда 54 әйел және 206 ер адам болса, базистік жылы 56 мен 218 адамдарды құрады. Негізінен аталмыш арақатынас 102% тең, бұл құрылым атаулы жұмыстың сипатымен түсіндірілетінін айта кеткен жөн. Орташа жас көрсеткіші салыстырмалы түрде 32,7-ні құрап, Республикамыздағы соңғы ресми деректен біршама ауытқуғанын байқауға болады [16], экономикалық белсенді халық 39,2 жасқа тең болды, бұл салыстырмалы түрде ұйымның көрсеткішінен 6,5 жасқа айырмашылық жасайды. Бір қызметкерге шаққандағы жылдық сырқаттану мөлшері 2022 жылы – 8,87, ал 2023 – жылы 9,07.

Бұл ретте қарастырылатын әлеуметтік пакетті атап өткен жөн, яғни кәсіпорында ауру парағы күндерінің алғашқы 3 күні толыққанды төленеді, ал сыртқы орта факторлары баршамызға оңайшылықпен берілмейтіні тағы бар. Қалыпты норма көрсеткішін орындаушылар көрсеткіші кең сипатта қойма жұмысшыларымен түсіндіріледі. Жұмыс уақыты қалыпты қоры еліміздің заңнамасына сәйкес базистік



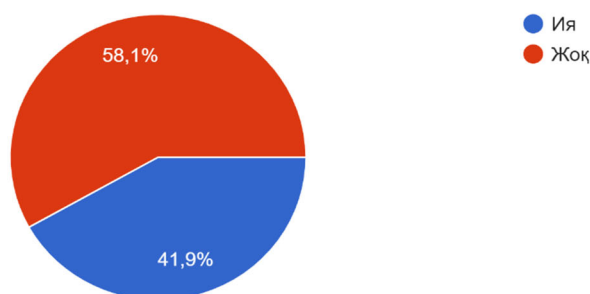
уақытта 245 және атаулы жылда 238 күнді құрады. Кадрлар ағымы атаулы мәселе саналады: 2022 жылы өз бетімен жұмыс орнын ауыстырған жар 38 адамды құрап, көрсеткіш 13,8% болса, келесі жылда олардың саны 24-ке қысқарып, нәтижелі мән 9,4% құрады. Бұл мәселе әрбір жұмыс беруші мен қызметкерлерге түсінікті жайт. Жұмыс құрылымы мен оған төленетін ақы, екінші ретте көрсетілетін нәтиже мен алғашқы сенімдер біріні бірі ақтамауы мүмкін.

Кесте 3 – «Stark Логистика» ЖШС кадрлық әлеуетін талдау нәтижелері

Көрсеткіштердің атаулары	2022	2023	Өсу қарқыны, %	Ынталандыру көрінісі	Пысықталған нәтиже	Үлесі	Жекелеген мән
•Персоналдың орташа тізімдік саны, адам	274	260	95	$y=200-x$	105	0,024	2,502
•Қызметкерлер гендерлік құрылымы, %	3,81	3,89	102	$y=x$	102	0,014	1,429
•Ұжымның жастық құрылымы, жас	32,64	32,89	101	$y=200-x$	99	0,024	2,362
•Бір жылдық сырқаттану мөлшері, адам күн	8,87	9,07	102	$y=200-x$	98	0,015	1,505
•Қалыпты норма көрсеткішін орындағандар саны, адам	218	206	94	$y=x$	94	0,028	2,646
•Жұмыс уақыты қоры, күн	245	238	97	$y=x$	97	0,018	1,768
•Жылдық кадр ағымы, %	13,8	9,4	68	$y=200-x$	132	0,017	2,216
Жиынтық						0,14	14,427
Ескерту – [17] дереккөзі негізінде авторлармен құрастырылған.							

Респонденттер «Stark Логистика» ЖШС жұмысын жалғастырғысы келеді ме деген сұрақ қойылды. Яғни 58,1% жұмыс орнын өзгертуге ниет танытпайтынын, дегенмен 41,9% ауыстырғысы келетінін байқауға болады. Бұл ішкі мәселелерге, қызметкерлердің жұмыспен қанағаттану деңгейіне зер назар салу маңызын түсіндіреді.

Қазіргі жұмыс орныңызды ауыстырғыңыз келеді ме?  
86 ответов



Сурет 1 – «Stark Логистика» ЖШС кадрларының жұмысын ауыстыруға ниеті

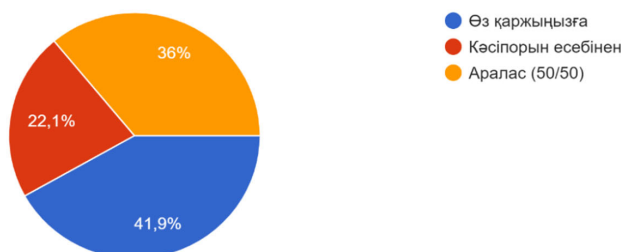
Ескерту – сауалнама авторлармен құрастырылған.

Кесте 4 – «Stark Логистика» ЖШС білім деңгейі әлеуетін талдау нәтижелері

Көрсеткіштердің атаулары	2022	2023	Өсу қарқыны, %	Ынталандыру көрінісі	Пысықталған нәтиже	Үлесі	Жекелеген мән
•Персоналдың орташа білім алу уақыты	14,4	14,8	103	$y=x$	103	0,024	2,446
•Жоғары білімі барлардың үлесі	55,1	57,1	104	$y=x$	104	0,031	3,171
•Арнайы орта кәсіптік біліміге иелер, %	15,1	16,1	107	$y=x$	107	0,029	3,081
•Жалпы орта білімі барлардың үлесі	14,7	11,7	80	$y=200-x$	120	0,020	2,456
•Жоғары оқу орнынан кейінгі кәсіби мамандар үлесі	15,1	15,1	100	$y=x$	100	0,015	1,53
•Біліктілікті арттыру күндері саны	5	4	80	$y=x$	80	0,026	2,04
•Қызметкерлер білім сапасы көрсеткіші, ұпай	2,197	2,197	100	$y=x$	100	0,026	2,55
Жиынтық						0,17	17,274
Ескерту – [17] дереккөзі негізінде авторлармен құрастырылған.							

Білім беру әлеуеті бойынша әлеуетті сипаттамалар жеті көрсеткішпен сипатталды. Алдымен персоналдың арнайы білім ордаларында орташа білім алу ұзақтығы атаулы мерзімде 14,8 жылды құрады. Соның ішінде 2023 жылда 148 маман ЖОО тәмамдаса, арнаулы орта кәсіптік біліміге иелері – 42, ал жоғары оқу орнынан кейінгі кәсіби мамандар саны 39 адамды құрады. Өз кезегінде тек жалпы орта білімі барлардың сандық сипаттамасы өткен жылмен салыстырғанда 41-ден 31-ге дейін төмендегенін айта кетсек болады. Орташа есеппен біліктілікті арттыру шаралары 4-5 күнді қамтитыны анықталды.

Біліктілікті арттыру мен оқыту кімнің есебінен қаржыландырылады?  
86 ответов



Сурет 2 – «Stark Логистика» ЖШС персоналы білімін қаржыландыру көзі

Ескерту – сауалнама авторлармен құрастырылған.

Жоғарыдағы суретте «Біліктілікті арттыру мен қайта оқыту кімнің тарапынан қаржыландырылады?» атты сұрақ мән-жайды аша алады. Демек, қызметкерлер мен жұмысшылардың басым бөлігі, яғни персоналдың 41,9% өз қаржысымен, ал 22,1% кәсіпорын ақысына және 36% аралас есеп тұрғысынан білімдерін жетілдіретініне көз жеткіздік. Осы ретте ұйым тарапынан біршама белсенділіктің артық болмайтыны естен шықпағаны жөн.

Қазіргі уақытта сізде бар білім деңгейі сапасын қалай бағалайсыз?  
86 ответов



Сурет 3 – «Stark Логистика» ЖШС персоналының білім сапасы дәрежесі

Ескерту – сауалнама авторлармен құрастырылған

Бұған қоса сауалнамада «Қазіргі уақытта иемденген білім сапасын қалай бағалайсыз?» деген сұрақ бар (Сурет 3). Мұндағы ұпайлық шама күзиреттілігі келесідей сипатқа ие: 1 – төмен сапалы, 2 – орташа, 3 – жоғары сапалы. Нәтижесінде 2023 жылы орташа есеппен білім деңгейінің сандық сипаттамасы не болмаса шама көрсеткіші 2,197-ге тең болды. Негізінен, бұл ретте қызметкерлердің өзін-өзі әділ бағалағаны жайлы ой түйдей аламыз. Жалпы көрсеткіш мәні жаман емес, дегенмен орынды жұмыстар артық болмас.

Кәсіби әлеует көрсеткіштерінің маңызы ең жоғары саналатынын алдыңғы кезекте айта кеткен жөн. Осы ретте басты көрсеткіш ретінде, әрине, еңбек өтілін есепке алдық. Алдымен ұйым қызметкерлерінің жалпы өтілі 2022 жылмен сараптасақ, 2023 жылы 11-ге тең және ауытқу мөлшері 0,4 жылға артты. Нарықтық экономика жағдайында жеке тұлғалардың қолда бар мамандықты растаушы құжаттан ауытқып, басқа салада, не болмаса жақын келетін көршілес лауазымда қызмет атаруы қалыпты жайт. Сол себепті бөлек көрсеткіш ретінде мамандандырылған жұмыс өтілін де есепке алуды жөн көрдік. Бұл ретте нақты сипаттағы мамандандырылған өтіл ауқымы орташа есеппен 6,2 жылдан 6,7 жылға артты.

Сондай-ақ, қосымша мамандықты игергендердің шамасы 14,5-ден (36 адам) 15,3-ға (40 адам) бір-шама артқанын аңғара аламыз. Бұл да бәсекеге қабілеттілікті арттыру мақсатындағы іс-шара саналады. Бүгінгі уақытта, цифрландыру заманында кеңсе қызметкерлері мен басқарушы тап өкілдеріне компьютер құрылғыларын қанағаттанарлық дәрежеде қолдана білу шарт саналады. Ұйымда бұл көрсеткіш 34,6% яғни 94 адам, сондай-ақ 2023 жылда 36,7% сәйкесінше 96 қызметкерге сәйкес келеді. Алға қойған тапсырмаларды қалыпты жабу көрсеткішінің де артқанын, соңғы ретте 95%-дан жоғары мәнге ие болуынан аңғарамыз. Сыртқы орта тұрақсыздығы есебінен 2023 жылы 7 күнді ұйым жоғалтып алғанын тағы бір мәрте естен шығармаған жөн.

Кесте 5 – «Stark Логистика» ЖШС кәсіби әлеуетін талдау нәтижелері

Көрсеткіштердің атаулары	2022	2023	Осу қарқыны, %	Ынталандыру көрінісі	Пысықталған нәтиже	Үлесі	Жекелеген мән
•Жалпы еңбек өтілі мөлшері, жыл	10,6	11	104	$y=x$	104	0,027	2,833
•Мамандандырылған жұмыс өтілі, жыл	6,2	6,7	108	$y=x$	108	0,036	3,845
•Қызметкерлер біліктілігі деңгейі, ұпай	2,197	2,197	100	$y=x$	100	0,034	3,360
•Қосымша мамандық меңгерген қызметкерлер, %	14,5	15,3	106	$y=x$	106	0,025	2,660
•Персоналдың дербес компьютер құрылғыларын игеру деңгейі, %	34,6	36,7	106	$y=x$	106	0,032	3,341
•Еңбек нәтижелігі мөлшері, %	95	98	103	$y=x$	103	0,042	4,333
•Орта факторлары әсерінен жұмыс уақытын жоғалту, күн	0	7	-7	$y=x$	-7	0,015	-0,103
Жиынтық						0,21	20,282

Ескерту – [17] дереккөзі негізінде авторлармен құрастырылған.



Қазіргі уақытта сізде бар кәсіби дайындық пен дағдылардың сапасын қалай бағалайсыз?  
86 ответов



Сурет 4 – «Stark Логистика» ЖШС персоналының біліктілік дәрежесі сипаттамасы

Ескерту – сауалнама авторлармен құрастырылған.

Өз кезегінде авторлармен жүргізілген сауалнамада қызметкерлерден «Өң бойыңыздағы кәсіби дайындық жиынтығына қандай баға бересіз?» атты мәселенің шешімі айқындалды. Көріп отырғаныңыздай, төмендегі суретте «Stark Логистика» ЖШС ұжымы сандық шамада өз дағдыларына жиынтық көріністе 2,197 ұпай берді. Қызық жайттың бірі – персонал өз білім дәрежесін де дәл осылай бағалауында жатыр. Негізінен, орташа көрсеткіш деңгейі әлі де қосымша шаралар мен мүмкіндіктерге жол ашу маңызын айқындайды деген ой түйіндей аламыз.

Жаңашылдық әлеует нарық қарқынын қозғаушы күш рөлін атқарады деп тұжырымдасақ, қателеспейтініміз анық. Алайда Жаһандық инновациялық индекс есебі бойынша [18], Қазақстан 79 орыннан 83 орынға кері шегінгенін байқай аламыз. Сол себепті жаңашылдық әлеует деңгейін негізге алып, талдау нәтижелерін ұсынамыз. 2022 жылы инновациялық қызмет дәрежесі 12,4-тен 13,8 пайызға артты бұл көрсеткіш тікелей Warehouse Management System жүйесі арқасында көрініс тапты деген түйінге келе аламыз [19]. Бұл қосымша қызмет түрі салыстыралы түрде жақын аралықта іске қосылды, демек әлі де болса қосымшаларды қолдану арқылы аталмыш көрсеткішті арттыру маңызды.

Кесте 6 – «Stark Логистика» ЖШС жаңашылдық әлеуетін талдау нәтижелері

Көрсеткіштердің атаулары	2022	2023	Өсу қарқыны, %	Ынталандыру көрінісі	Пысықталған нәтиже	Үлесі	Жекелеген мән
•Жаңашылдық қызмет үлесі, %	12,4	13,8	111	$y=x$	111	0,032	3,594
•Бір қызметкерге шаққандағы жаңашылдық ұсыныстар	0,117	0,127	109	$y=x$	109	0,031	3,325
•Зерттеу және тәжірибелік жұмыстармен айналысатын қызметкерлер, %	0,131	0,150	114	$y=x$	114	0,022	2,523
•Жаңашылдық пен тәжірибелік жұмыстарға шығыс, %	3,39	3,39	100	$y=x$	100	0,027	2,72
•Негізгі өндірістік қордың тозуы, %	17	18	106	$y=200-x$	94	0,024	2,24
•Жаңашылдық әсері, мың теңге	47 708	54 936	115	$y=x$	115	0,034	3,91
Жиынтық						0,17	18,318

Ескерту – [17] дереккөзі негізінде авторлармен құрастырылған.

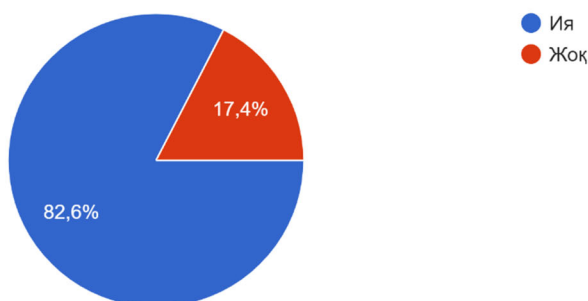
Орташа есеппен бір қызметкерге шаққандағы жалпы тиімділікті арттыру бойынша ұсыныстар 2022 жылғы нәтижемен 32 бірліктен (0,117 толыққанды ұйымға шаққанда) ағымдағы мезгілде 33-ке өсіп, кәсіпорынның жекелеген мәнін 0,127-ге дейін арттырды. Тиімділікті арттыру мақсатында тәжірибелік жұмыстармен айналысушылар реті де 36-дан 39-ға кеңейді. Кеңінен бұл қатарды бизнес-процестерді

дамыту және қолдау департаменті, R&D бөлім мамандары мен бөлім басшылары құрайды. Жаңашылдық қызметті іскес асыру мақсатында ұйым тарапынан жылда аталмыш әрекеттерді асыруға 3,39% ақша қаражаты бөлінеді. Бұл тұста тек іске тартылған қызметкерлердің ақысы 26 120 мың теңге есепке алынды, ол өзіндік құнда жатыр. Өз кезегінде инновациялық қызметті іске қосудың пайдалы әсері 47 708 мың теңгеден 54 936 мың теңгеге артқаны тағы бар.

Сауалнама есебімен қызметкерлердің ойын анықтау жүргізілді. Олардың пайымдауынша, 82,6 % әлі де болса автоматтандыру мен процесстерді оңтайландыру ісін жүргізу қажет. Сәйкесінше 17,4% қарсы ойды ұстанады. Бұл да түсінікті жайт – өзгерістерді асыру барысында жаңашылдыққа қарсы тұрушылар мен олардың әлеуетті ресурстар еңшілігіндегі қорқыныштары қоғамда қалыпты жайт.

Сіздің компанияңызға инновациялық технологиялар қажет пе?

86 ответов



Сурет 5 – «Stark Логистика» ЖШС персоналының инновациялық технологияларға қажеттілігі

Ескерту – сауалнама авторлармен құрастырылған.

Кесте 7 – «Stark Логистика» ЖШС әлеуметтік әлеуетін талдау нәтижелері

Көрсеткіштердің атаулары	2022	2023	Өсу қарқыны, %	Ынталандыру көрінісі	Пысықталған нәтиже	Үлесі	Жекелеген мән
•Ішкі ережелерді сақтау деңгейі, бір адамға шаққ.	0,0377	0,0373	99	$y=200-x$	101	0,017	1,707
•Ұжымның тұрақтылығы, %	81,8	87,7	107	$y=x$	107	0,029	3,06
•Әлеуметтік орта тұрақтылығы, ұпай	3,77	3,73	99	$y=x$	99	0,025	2,443
•ҚР Еңбек кодексін сақтау дәрежесі, бірлік	0,9623	0,9627	100	$y=x$	100	0,025	2,471
•Еңбек шарты кепілдіктер деңгейі, %	96,23	96,27	100	$y=x$	100	0,020	1,950
•Кәсіби деңгейін дәлелдеу үлесі, %	10,0	6,6	66	$y=-x$ $x \geq 70$	70	0,016	1,092
Жиынтық						0,13	12,731

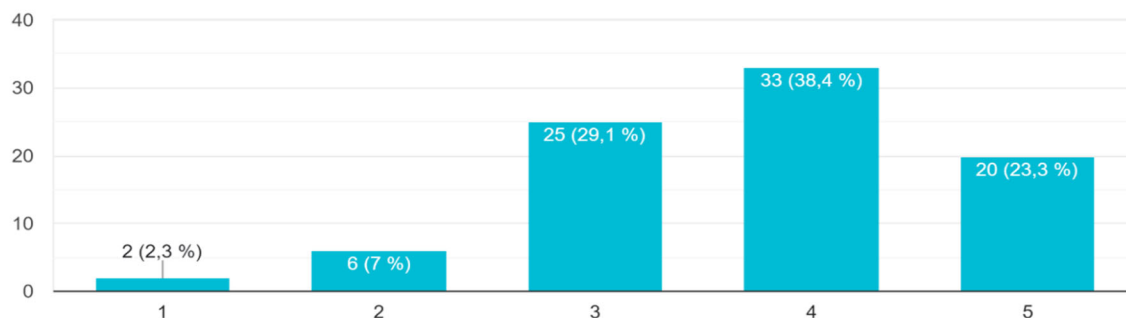
Ескерту – [17] дереккөзі негізінде авторлармен құрастырылған.

Әлеуметтік әлеует мәселесіне тоқталатын болсақ, ішкі ережелер мен тәртіп, сондай-ақ қақтығыстардың орын алуы қалыпты жайт екенін ұмытпағана абзал [20]. Бұл ретте кішігірім түсініспеушілік орын алады, салыстырмалы сипатта мұндай жағдайлардың толыққанды ұжымға шаққандағы саны 9,8-10,2 бірлік шеңберін қамтиды. Заңдық негіздемелер мен әлеуметтік қамтамасыз етілу деңгейі 96,23 пайыздан 96,27-ге дейін атқан. Бұл өз кезегінде кәсіпорынның қалыпты саясатымен түсіндіріледі. Негізінен атаулы мәселе ретінде ұжымның тұрақтылық деңгейіне біршама сұрақтар бар. Үш жылдан жоғары

қызмет жасаушылар үлесі аса жоғары дәрежеде емес, дегенмен базистік жылмен сараптағанда 50,0-ден 53,8 пайызға арқтан көрсеткіш қуантарлық жағдайды меңзейді. Демек, HR-қызметін қайта қарастыру жоғарғы мәнге ие.

Жұмыс орныңыздағы әлеуметтік-психологиялық климаттың тұрақтылығын қалай бағалайсыз (1-өте нашар, 5-өте жақсы)?

86 ответов



Сурет 6 – «Stark Логистика» ЖШС ұжымының ішкі қатынастарға бағасы

Ескерту – сауалнама авторлармен құрастырылған.

Ендігі кезекте персоналдың орташа әлеуметтік-психологиялық климатқа баға беруі қызық жайттардың бірі болмақ. Жоғарыда ұсынылған суреттегі нәтижеге сәйкес 3,737 орташа бағаның әділетті әрі орынды екеніне көз жеткіздік. Өйткені, сауалнама барысында жоғарғы нәтижелер 3-5 ұпай аралығын қамтыды, сәйкесінше жалпы 3 ұпайға 29,1%, ал 4-ті таңдағандар 38,4% және 5-ке бағалағандар 23,3%.

Ал енді экономикалық әлеует толыққанды экономикалық қаржылық құжаттарға негізделгенін және бұл көрсеткіштерді айқындауда нақты сандық мағлұматтардың бары кәсіпорынға орында баға беруде зор үлесін тигізді. Жалпы сипатта маманданған қызметтен түсім мөлшері 3 664 000 мың теңгеден 3 799 100 мың теңгеге артып, өсу қарқыны 104% құрағанын айта кеткен жөн. Ал кәсіпорынның таза пайдасы 2022 мен 2023 жылдары 376 900 мың теңгеден 544 600 мың теңге көтерілді. Сәйкесінше, бір адамға шаққандағы еңбек өнімділігі 13 372 мың теңге-адам мен 14 612 мың теңге-адам шамасында орнықты, яғни тоғыз пайызға өсті. Бір қызметкерге шаққандағы жалпы кіріс мөлшерлемесі 1 711 және 1 967 мың теңгеге тең. Бұл ретте еңбекақы қорының үлесі бес пайызға ратып, көрінісі келесі сипатқа ие: 2022-де 12,79%, ал 2023 жылы 13,46%. Сәйкесінше орташа айлық жалақы көрсеткіші он бес пайызға артып, 142 559 теңгеден 163 942 теңгеге өзгерді. Сонда да бұл бағаны нарықтағы оптималды көрсеткіш ретінде бағалау ерте саналады. Өйткені ұлттық статистика комитеті қорытынды есебі бойынша [16], 2022 жылы атаулы еңбек ақы 248 791 теңге, ал 2023 жылы 338 715 теңгені құрады. Шың мәнінде бұл бірінші ретте ресми ақпарат, екінші ретте жалақы мәселесі әрдайым қызу мәселелердің бірі болмақ. Сондықтан ақы төлеу мәселесін қайта қарастыру өзекті көрінеді.

Кесте 8 – «Stark Логистика» ЖШС экономикалық әлеуетін талдау нәтижелері

Көрсеткіштердің атаулары	2022	2023	Өсу қарқыны, %	Ынталандыру көрінісі	Пысықталған нәтиже	Үлесі	Жекелеген мән
•Көрсетілген қызметтен түсім, мың теңге	3664000	3799100	104	y=x	104	0,032	3,359
•Кәсіпорынның таза пайдасы, мың теңге	376900	544600	144	y=x	144	0,038	5,461
•Бір адамға шаққандағы өнімділік есебі, мың теңге-адам	13 372	14 612	109	y=x	109	0,031	3,343

•Бір қызметкерге шаққандағы жалпы кіріс мөлшерлемесі, мың теңге	1 711	1 967	115	$y=x$	115	0,031	3,519
•Түсім бойынша еңбекақы қор үлесі, %	12,79	13,46	105	$y=x$	105	0,022	2,273
•Орташа айлық жалақы көрсеткіші, теңге	142559	163942	115	$y=x$	115	0,027	3,105
Жиынтық						0,18	21,062
Ескерту – [17] дереккөзі негізінде авторлармен құрастырылған.							

Ұсынылған экономикалық талдау нәтижелері «Stark Логистика» ЖШС еңбек әлеуетін айқындады. Орта есеппен кәсіпорынның еңбек әлеуеті құрылымдық көрсеткіші 103,094 ұпайды құрады.

Кесте 9 – «Stark Логистика» ЖШС еңбек әлеуеті тиімділігін бағалау нәтижесі

№	Әлеует санаты	Үлес салмағы	Жиынтық мән
1.	Кадрлық	0,14	14,427
2.	Білім деңгейі	0,17	17,274
3.	Кәсіби	0,21	20,282
4.	Жаңашылдық	0,17	18,318
5.	Әлеуметтік	0,13	12,731
6.	Экономикалық	0,18	21,062
Кәсіпорынның толыққанды еңбек әлеуеті		1,00	103,094
Ескерту – авторлармен құрастырылды.			

Еске салатын болсақ, 100 бен 105 аралығы қанағаттанарлық жақсы дегенді білдіреді. Алайда әлеует тиімділігін арттыру мақсатынды кішігірім осалдық берген тұстармен жұмыс жасау қажет деген ойды ұстанамыз. Бұл ретте де ұсыныстарды сауалнама көмегімен айқындадық. Егоршин ұсынған балдық әдіс есебінде талдау жүргізілді. Қажетті көрсеткіштер қатарын авторлар тақырыпты айқындау мақсатында іріктеді. Сарапшылардың әлеуетті айқындаудағы әрбір құраушының салмақ үлестері негізінде маңызыдылық деңгейі қабылданды. Базистік және атаулы 2023 жылдардың есебінде жүз ұпайға сәйкестендірілген сандық бағалау қатары қалыптастырылды. Жетіспеген ақпаратты сауалнама негізінде толықтырдық. Негізінен персоналды 33,07% және әртүрлі санаттары респондент деп танылды. Кейіннен сапалық-сандық мәндерді ұштастыру арқылы кәсіпорынның 103,094 ұпайды құрайтын еңбек әлеуеті жемісті нәтижесін берді.

### ЗЕРТТЕУ НӘТИЖЕЛЕРІ (ҚОРЫТЫНДЫ)

Талдау жұмысын әзірлеу барысында авторлардың аталмыш терминдік түсінігі қалыптасты. Яғни, кәсіпорынның еңбек әлеуеті – қызметкерлердің кадрлық, білім беру, кәсіптік, жаңашылдық, әлеуметтік және экономикалық әлеуеттердің құрылымдық жиынтығының нәтижесі. Ұйымның еңбек әлеуеті менеджерлермен, мамандармен, жұмысшылармен және кәсіпорыншілік еңбек нарығындағы қызметкерлермен ынтымақтастықта жүзеге асырылатын білімді, дағдыларды, қабілеттер мен құзыреттерді біріктіру арқылы барлық қызметкерлердің әлеуетті мүмкіндіктерімен сипатталатынын естен шығармаған жөн.

Зерттеу жұмысын ашу мақсатында бірінші ретті ақпартақа қол жеткізу үшін кәсіпорындағы қызметкерлердің түрлі санатын қамтитын сауалнама жүргізілі. Өз кезегінде ұжымның 33% респондент танылды. Зерттеу нәтижелері кәсіпорынның еңбек әлеуетін бағалауда жарық көрді. Еңбек әлеуетінің көрсеткіштерін есептеу отыз шақты жеке көрсеткіш бойынша мақалада баяндалған әрі авторлармен толықтырылған әдістеме бойынша сандық мәндерін қосу және оларды салмақ коэффициенттерінің қосындысына бөлу арқылы жүргізілді. Есептеулер нәтижелері «Stark Логистика» ЖШС нақты мысалы жағдайында 100 баллдан жоғары мәнді құрады, нақты сипаттамасы 103,097 ұпайды берді.

Кәсіпорының еңбек әлеуетін бағалаудың әдістемелік тәсілдерін талдау өз кезегінде еңбек экономикасында сапалық жағынан да, сандық бағалау әдістері тұрғысынан да жеткілікті зерттелмегені аңғарылды. Мақалада кәсіпорынның еңбек әлеуеті интегралды көрсеткішін есептеу әдістемесі әзірленді және іске асырылды, бұл еңбек қызметінің нақты көрсеткіштерінің олардың базистік мәндеріне қатынасы түріндегі қызметкерлер әлеуетінің жеке көрсеткіштерінің жиынтығы ретінде сараптамалық әдіспен алынған салмақ коэффициенттерінің көмегімен өлшенді. Ұйымның еңбек әлеуетінің интегралдық көрсеткіші 100 балдық өлшеу шкаласына негізделді. Еңбек әлеуеті кешенді көрсеткіші ұйымның әлеуметтік экономикалық дамуының сандық өлшемін айқындаушы танылды.

### ӘДЕБИЕТТЕР ТІЗІМІ

1. Мемлекет басшысы Қасым-Жомарт Тоқаевтың Қазақстан халқына Жолдауы. 2023 жылғы 1 қыркүйек [Электронды ресурс] // Қазақстан Республикасы Президентінің ресми сайты [web-портал]. – 2023. – URL: <https://www.akorda.kz/kz/memleket-basshysy-kasym-zhomart-tokaevty-n-adilet-ti-kazakstannyn-ekonomikalyk-bagdary-atty-kazakstan-halkyna-zholdauy-18333> (қарау уақыты: 01.05.2024)
2. Кибанов А. Я. Основы управления персоналом: Трудовой потенциал и интеллектуальный капитал персонала как объект каровой политики государства и организации. 3-е изд. перераб. и доп // М.: ИНФРА, 2022. – 447 С.
3. Одегов. Ю. Г., Руденко. Г. Г. Управление персоналом. 2-е изд., перераб. и доп // М.: Юрайт, 2022. – 457 С.
4. Радько С. Г. Понятийно-терминологические особенности понимания категории «трудовой потенциал». // Human progress. – 2020. – Т. 6. – №. 1. – С. 7.
5. Асалиев А. М. Развитие и обучение персонала как основа повышения производительности труда. // Тенденции и перспективы развития. – 2023. – №. 15-1. – С. 223-226.
6. Генкин, Б. М. Экономика труда. – М.: ИНФРА, 2022. — 352 С.
7. Drucker P. F. Innovation and entrepreneurship: Practice and principles. – Routledge, 2014. – P. 368
8. Freeman C. History, co-evolution and economic growth. // Industrial and Corporate Change. – 2019. – Т. 28. – №. 1. – PP. 1-44.
9. Bourdieu P. Distinction // Social Theory Re-Wired. – Routledge, 2023. – P. 524.
10. Леонидова Г., Панов. М., Советов. П., Чекмарева. Е. Трудовой потенциал сельских территорий: методологические аспекты оценки. – Litres, 2022. – 78 С.
11. Егоршин А. П. Основы управления персоналом. 4-е изд., перераб. и доп // М.: ИНФРА, 2024, - 352 С.
12. Одегов Ю. Г., Никонова Т. В. Аудит и контроллинг персонала. 2-е изд., перераб. и доп // М.: Альфа-Пресс, 2018. – 225 С.
13. Адамчук В. В., Ромашов О. В., Сорокина М. Е. Экономика и социология труда. – М.: Юнити – 2014. – 407 С.
14. Попова Л. А., Терентьева М. А. Трудовой потенциал евера // Арктика и Север. – 2019. – №. 14. – СС. 51-69.
15. Вражнова М.Н., Николаева Г.Н., Фурсова П.В. Социально-экономические основы трудовой деятельности персонала: учебно-методическое пособие. – М.: МАДИ, 2022. – 104 С.
16. Қазақстан Республикасының негізгі әлеуметтік-экономикалық көрсеткіштері [Электронды ресурс] // Қазақстан Республикасы Стратегиялық жоспарлау және реформалар агенттігінің Ұлттық статистика бюросы [web-портал]. – 2023. – URL: [https://old.stat.gov.kz/for\\_users/dynamic](https://old.stat.gov.kz/for_users/dynamic) (қарау уақыты: 16.05.2024)
17. ТОО «Stark Logistics» [Электронды ресурс] // Информация о крупной логистической компании Казахстана «STARK» [web-портал]. – 2024. – URL: <https://stark.kz/about> (қарау уақыты: 26.05.2024)
18. What is the future of innovation-driven growth? [Электронды ресурс] // Global Innovation Index [web-портал]. – 2024. – URL: <https://www.globalinnovationindex.org/Home> (қарау уақыты: 15.06.2024)



19. Baruffaldi G., Accorsi R., Manzini R. Warehouse management system customization and information availability in 3pl companies: A decision-support tool // *Industrial management & data systems*. – 2019. – T. 119. – №. 2. – PP. 251-273.

20. Aguinis H., Jensen S. H., Kraus S. Policy implications of organizational behavior and human resource management research // *Academy of Management Perspectives*. – 2022. – T. 36. – №. 3. – PP. 857-878.

## REFERENCES

1. Toqayev, Q. K. (2023, September 1). Memleket bassysy Qasym-Jomart Toqayevtyñ Qazaqstan halqyna Joldaу. 2023 jylǵy 1 qyrkúiek. Retrieved May 5, 2024, from <https://www.akorda.kz/kz/memleket-basshsy-kasym-zhomart-tokayevtyñ-adiletty-kazakstannyn-ekonomikalyk-bagdary-atty-kazakstan-halkyna-zholdauy-18333> (in Kazakh)

2. Kibanov, A. I. (2022). Trudovoi potentsial i intellektual'nyi kapital personala kak ob'ekt kadrovoy politiki gosudarstva i organizatsii. INFRA. (in Russian)

3. Odegov, I. G., & Rudenko, G. G. (2022). Upravlenie personalom. Iurait. (in Russian)

4. Rădco, S. G. (2020). Poniatiino-terminologicheskie osobennosti ponimaniia kategorii "trudovoi potentsial." *Human Progress*, 6(1), 7. (in Russian)

5. Asaliev, A. M. (2023). Razvitie i obuchenie personala kak osnova povysheniia proizvoditel'nosti truda. *Tendentsii i perspektivy razvitiia*, 15(1), 223–226. (in Russian)

6. Genkin, B. M. (2022). *Ekonomika truda*. INFRA. (in Russian)

7. Drucker, P. F. (2014). *Innovation and entrepreneurship: Practice and principles*. Routledge. (in English)

8. Freeman, C. (2019). History, co-evolution and economic growth. *Industrial and Corporate Change*, 28(1), 1–44. (in English)

9. Bourdieu, P. (2023). *Social theory*. Routledge. (in English)

10. Leonidova, G., Panov, M., Sovetov, P., & Chekmareva, E. (2022). Trudovoi potentsial sel'skikh territorii: metodologicheskie aspekty otsenki. Litres. (in Russian)

11. Egorshin, A. P. (2024). *Osnovy upravleniia personalom*. INFRA. (in Russian)

12. Odegov, I. G., & Nikonova, T. V. (2018). *Audit i kontrol' personala*. Alfa-Press. (in Russian)

13. Adamchuk, V. V., Romashov, O. V., & Sorokina, M. E. (2014). *Ekonomika i sotsiologiya truda*. Iuniti. (in Russian)

14. Popova, L. A., & Terenteva, M. A. (2019). Trudovoi potentsial Severa. *Arktika i Sever*, 14, 51–69. (in Russian)

15. Vrajnova, M. N., Nikolaeva, G. N., & Fursova, P. V. (2022). *Sotsial'no-ekonomicheskie osnovy trudovoi deiatel'nosti personala: uchebno-metodicheskoe posobie*. MADI. (in Russian)

16. Qazaqstan Respublikasynyñ negızgı äleumettik-ekonomikalyq körsetkişteri. (2023). Qazaqstan Respublikasy Strategialyq josparlau jáne reformalar agenttiǵınıñ Ұlttyq statistika bürosy. Retrieved May 16, 2024, from [https://old.stat.gov.kz/for\\_users/dynamic](https://old.stat.gov.kz/for_users/dynamic) (in Kazakh)

17. Stark Logistics. (2024). Informasiia o krupnoi logisticheskoi kompanii Kazakhstana "STARK". Retrieved May 26, 2024, from <https://stark.kz/about> (in Russian)

18. What is the future of innovation-driven growth? (2024). Global Innovation Index. Retrieved June 15, 2024, from <https://www.globalinnovationindex.org/Home> (in English)

19. Baruffaldi, G., Accorsi, R., & Manzini, R. (2019). Warehouse management system customization and information availability in 3PL companies: A decision-support tool. *Industrial Management & Data Systems*, 119(2), 251–273. (in English)

20. Aguinis, H., Jensen, S. H., & Kraus, S. (2022). Policy implications of organizational behavior and human resource management research. *Academy of Management Perspectives*, 36(3), 857–878. (in English)

## МЕТОДИКА ОЦЕНКИ ЭФФЕКТИВНОСТИ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦИАЛА НА ПРЕДПРИЯТИИ

А. Е. Жанабай<sup>1\*</sup>, Р. К. Елшибаев<sup>1</sup>, Г. Е. Жунисбекова<sup>1</sup>

<sup>1</sup>Университет Нархоз, Алматы, Республика Казахстан

---

### АННОТАЦИЯ

*Цель исследования* – разработать научно обоснованную точную методику расчета, основанную на теории и методике оценки трудового потенциала.

*Методологическая основа:* систематический и сравнительный анализ, структурно-логический метод и опрос. Следует отметить, что на конкретном примере объекта исследования применяется экономико-математическое моделирование путем мониторинга и оценки отдельных показателей, раскрывающих смысл эффективности использования трудового потенциала, и методы обследования, позволяющие получить результаты первого порядка. информация стала основой для принятия системных решений.

*Оригинальность / ценность исследования* связана с реальной возможностью методических методов оценки и формирования трудового потенциала. Это объясняется возможностью оценить эффективность использования трудового потенциала работников предприятия при реализации программ контроля персонала и оптимизации предприятий всех форм собственности.

*Результаты исследования.* В ходе разработки статьи авторы не только сформировали понятие термина «трудовой потенциал», но и разработали методику расчета интегрального показателя трудового потенциала предприятия. Таким образом, для решения упомянутой проблемы системные способы, сочетающие количественные и качественные методы с потенциальными компонентами и экономической эффективностью, позволили достичь разумных результатов.

*Ключевые слова:* трудовой потенциал, повышение эффективности, эффективность предприятия, совокупный показатель, количественная оценка, расчет трудового потенциала.

### METHODOLOGY FOR ASSESSING THE EFFICIENCY OF USING LABOR POTENTIAL IN THE ENTERPRISE

A. E. Zhanabay<sup>1\*</sup>, R. K. Yelshibayev<sup>1</sup>, G. E. Zhunisbekova<sup>1</sup>

<sup>1</sup>Narxoz University, Almaty, Republic of Kazakhstan

---

### ABSTRACT

*The purpose of the study* is to develop a scientifically based accurate calculation method based on the theory and methodology of labor potential assessment.

*Methodology basis.* Systematic and comparative analysis, structural-logical method and survey. It should be noted that, in the specific example of the object of research, economic-mathematical modeling by monitoring and evaluating individual indicators that reveal the meaning of the efficiency of the use of labor potential, and survey methods that help to obtain first-order information became the basis for making systematic decisions.

*Originality / value* is connected with the possibility of methodical methods of assessment and formation of labor potential. This is explained by the ability to assess the effectiveness of the use of the labor potential of the enterprise's employees during the implementation of personnel control and optimization programs of enterprises in all forms of ownership.

*Findings.* During the development of the article, the authors not only formed the term concept of labor potential, but also developed a methodology for calculating the integral indicator of the enterprise's labor

potential. Therefore, in order to solve the mentioned problem, systematic ways by combining quantitative and qualitative methods with potential components and economic efficiency have achieved reasonable results.

*Keywords:* labor potential, increasing efficiency, enterprise efficiency, aggregate indicator, quantitative assessment, calculation of labor potential.

#### АВТОРЛАР ТУРАЛЫ МӘЛІМЕТТЕР

**Жанабай Аминат Еркебекқызы** – PhD докторант, экономика ғылымдарының магистрі, Нархоз Университеті, Алматы, Қазақстан Республикасы, email: zhanabay.aminat1@gmail.com\*

**Елшібаев Рақымжан Қамытбекұлы** – экономика ғылымдарының кандидаты, қауымдастырылған профессор, Нархоз Университеті, Алматы, Қазақстан Республикасы, email: rakymzhan.elshibaev@narхоз.kz

**Жунисбекова Гульфайруз Еркубековна** – экономика ғылымдарының кандидаты, қауымдастырылған профессор, Нархоз Университеті, Алматы, Қазақстан Республикасы, email: gulfairuz.zhunisbekova@narхоз.kz

**МРНТИ: 06.56**

**JEL Classification: H57**

**DOI: <https://doi.org/10.52821/2789-4401-2024-6-68-82>**

#### KAZAKHSTAN'S PUBLIC PROCUREMENT LANDSCAPE: AN IN-DEPTH REVIEW OVER TWO YEARS

**A. O. Tursyn<sup>1,2</sup>**

<sup>1</sup>Narхоз University, Almaty, Kazakhstan

<sup>2</sup>SDU University, Kaskelen, Kazakhstan

---

#### ABSTRACT

*Purpose* of the study is to analyze the public procurement market in Kazakhstan, identifying key trends, factors influencing contract failure, and regional variations in procurement practices.

*Methodology:* We examined nearly 3.9 million procurement contracts, employing descriptive statistics to overview market characteristics and using Generalized Linear Model regression analysis to identify factors affecting contract failure. The study focused on variables such as local production share, contract sum, procurement method, and regional differences.

*Originality/Value:* This research contributes to the limited literature on public procurement in emerging economies, offering a comprehensive analysis of Kazakhstan's procurement landscape. It provides valuable insights for policymakers and practitioners, highlighting areas for potential improvement in the country's procurement system.

*Results:* The study identified several key findings: (1) a high proportion of contracts marked as "changed," likely due to software structure rather than actual modifications; (2) a 4% contract failure rate, with failure more common in larger contracts; (3) requests for proposals emerging as the dominant procurement method (52% of contracts), reflecting a shift towards competitive bidding; (4) minimal growth in single-source procurement, consistent with government transparency efforts; (5) a negative correlation between local production share and contract failure, supporting the hypothesis that domestic suppliers contribute to contract stability; (6) unexpectedly lower failure rates in single-source contracts, suggesting supplier familiarity and pre-negotiation reduce risks; and (7) significant regional disparities in contract failures, indicating local administrative and