

ЭКОНОМИКА: ИСТОРИЯ, ТЕОРИЯ, ПРАКТИКА
ЭКОНОМИКА: ТАРИХ, ТЕОРИЯ, ПРАКТИКА
ECONOMY: HISTORY, THEORY, PRACTICE

МРНТИ 06.77.59
УДК 331.108.2
JEL J01

<https://doi.org/10.46914/1562-2959-2022-1-3-11-21>

Н.Н. НУРМУХАМЕТОВ,*¹

к.э.н., и.о. профессора.

*e-mail: nurbahit73@mail.ru

ORCID ID: 0000-0002-8551-0573

А.А. ШАМЕТОВА,²

к.э.н., ст. преподаватель.

e-mail: ashametova.74@mail.ru

ORCID ID: 0000-0002-7200-1921

Ж.М. БУЛАКПАЙ,³

к.э.н., и.о. доцента.

e-mail: bulakbay_zhannat@mail.ru

ORCID ID: 0000-0002-3742-6756

¹НАО «Казахский агротехнический университет
им. С. Сейфуллина», г. Нур-Султан, Казахстан

²Карагандинский технический университет,
г. Караганда, Казахстан

³НАО «Евразийский национальный университет
им. Л.Н. Гумилева», г. Нур-Султан, Казахстан

**ОЦЕНКА ТРУДОВОГО ПОТЕНЦИАЛА
ПРОМЫШЛЕННЫХ ПРЕДПРИЯТИЙ**

Аннотация

Вопросы повышения качества трудового потенциала на промышленных предприятиях стоит остро, особенно в период постпандемии, в результате внедрения цифровых технологий. В статье рассмотрены вопросы оценки управления трудовым потенциалом промышленных предприятий. Цель предлагаемой научной статьи состоит в разработке алгоритма мониторинга оценки трудовых ресурсов как механизма управления трудовым потенциалом промышленных предприятий. В качестве объекта исследования трудового потенциала использованы отчетные данные отечественного предприятия АО «УКАЗ» за 2019–2021 гг. (далее – предприятие). Проанализированы основные положения теории и практики управления трудовым потенциалом предприятия, его структура и динамика, факторы влияния на формирование и развитие трудового потенциала. Определены основные цели и задачи современной системы управления трудовыми ресурсами для крупных промышленных машиностроительных предприятий Казахстана. Проведен анализ структуры и динамики трудовых ресурсов объекта, использования рабочего времени трудового потенциала, движения рабочей силы, структуры и динамики фонда оплаты труда предприятия. Выявлены негативные тенденции, в частности снижение численности трудового потенциала, отклонение структуры трудового потенциала от нормативной в сторону превышения удельного веса руководителей над нормативным при удельном весе рабочих ниже нормативного. Определены недостатки в формировании и распределении фонда оплаты труда. Предложены мероприятия по совершенствованию системы управления трудовым потенциалом предприятия, в частности

механизм управления развитием человеческого капитала предприятия на основе использования экспертных методов управления и постоянного мониторинга состояния трудовых ресурсов и профессионально-квалификационного статуса каждого специалиста, его соответствия требованиям стратегии инновационного развития предприятия. Выработан алгоритм проведения мониторинга оценки трудового потенциала промышленных предприятий.

Ключевые слова: трудовой потенциал, управление персоналом, трудовые ресурсы, оплата труда, движение трудовых ресурсов, человеческий капитал.

Введение

В условиях инновационной экономики особый интерес вызывают вопросы оценки и обеспечения качества трудовых ресурсов, что обосновано развитием новых подходов к разработке кадровой политики промышленных предприятий. Перспективное развитие кадровой политики ориентированно на повышение профессиональных компетенций трудового потенциала с учетом акцентирования внимания на новые условия труда и развития производственного потенциала промышленных предприятий. По оценкам экспертов, основное изменение в квалификационной структуре занятых в 2021 г. в сравнении с 2020 г. произошло в части увеличения численности специалистов-профессионалов (+3,3%, или 63,4 тыс. чел.), рабочих промышленности (+3,6%, или 30,0 тыс. чел.), неквалифицированных рабочих (+0,6%, или 9,4 тыс. чел.) [1]. В этой связи актуализируется необходимость проведения исследования, сосредотачивая внимание на решении вопросов формирования и распределения трудового потенциала с учетом потребностей хозяйствующих субъектов. Отметим, что с точки зрения формирования и повышения качества трудового потенциала предприятий особое значение приобретает изучение общих подходов, методов, способов и принципов управления, целей и стратегий развития трудового потенциала промышленных предприятий, их системных взаимосвязей и общих ключевых функций управления трудовыми ресурсами. При этом потребность в оценке качества трудового потенциала обоснована стратегическими целями экономики страны, развитием инфраструктуры рынка труда и возможностями выработки конкурентных стратегий развития промышленных предприятий машиностроительной отрасли.

Материалы и методы

Методологической основой научной статьи послужили методы теоретического обобщения и анализа, что позволило выявить значимость трудовых ресурсов в системе управления предприятием, провести аргументацию содержательных квалификационных характеристик трудового потенциала и способствовало выявлению основных направлений исследования в проблематике трудового потенциала на промышленных предприятиях Казахстана.

Для анализа современного состояния трудового потенциала использованы аналитические и статистические методы, чтобы на основе исходных материалов проанализировать отчетные данные трудового потенциала казахстанских промышленных предприятий и экспертные оценки специалистов.

В современных условиях отечественные предприятия целенаправленно обеспечивают конкурентоспособность на основе инноваций. Выявлено, что сдерживающим фактором развития инновационного производственного процесса является нехватка квалифицированных кадров. Практика подтверждает достаточность накопленного опыта в области управления трудовым потенциалом предприятий, поэтому практическое применение новых стратегий в развитии трудовых ресурсов представлено на основе экспертного метода и постоянного мониторинга состояния трудовых ресурсов и профессионально-квалификационного статуса каждого специалиста.

Достоверность и обоснованность итогов настоящего исследования основываются на теоретических и практических подходах к выявлению оценки трудового потенциала промышленных предприятий на основе выполнения математических расчетов относительно показателей движения трудовых ресурсов с целью достоверности, надежности и полноты базы анализируемых материалов.

Методами исследования в данной статье являются систематизация и обобщение, аналитические и статистические методы, экспертный метод.

Основные положения

Конкурентоспособность как цель устойчивого развития промышленных предприятий во многом зависит от стратегии их развития, и одним из основных индикаторов развития является эффективность трудового потенциала. Поэтому оценка трудового потенциала для обеспечения хозяйственного процесса является ключевым фактором производственного потенциала в деятельности промышленных предприятий. Существуют сдерживающие факторы, обеспечивающие эффективное использование трудовых ресурсов крупных предприятий, к примеру отсутствие методов оценки трудового потенциала предприятия. Для преодоления данной проблемы крупным предприятиям следует выработать собственные методы рационального использования трудовых ресурсов, что является инструментом кадровой политики. При этом постоянное совершенствование компетенций трудовых ресурсов со стороны топ-менеджмента играет важную роль в содействии притоку квалифицированных кадров. В отношении оценки трудового потенциала возникают опасения по поводу регулирования и текучести квалифицированных кадров. Топ-менеджменту необходимо принять целостную и системную основу для разработки алгоритма оценки трудового потенциала, который обеспечит приток высококвалифицированных трудовых ресурсов и защиту интересов рабочей силы. Будет открытой и прозрачной, что является одним из рычагов оценки использования показателей эффективности, связанных с инструментами оценки трудового потенциала.

Обзор литературы

Формирование и развитие трудового потенциала предприятий является главным индикатором стратегии развития промышленных предприятий. Необходимо рассматривать развитие трудового потенциала как возможность создания новых рабочих мест, что сегодня является острой проблемой экономики. Такая проблема является актуальной не только в Казахстане, но и в экономике развитых стран [1–4].

Эффективное управление трудовыми ресурсами предприятий, их оценка и развитие в условиях глобальных изменений направлены на обеспечение конкурентоспособности предприятий как за счет экстенсивных факторов (рост численности трудового потенциала), так и за счет интенсивных факторов (рост производительности труда) путем внедрения новых средств труда, технологий и наиболее рациональных форм организации производства [5–12]. Применение методов управления трудовыми ресурсами хозяйствующих субъектов требует оценки с учетом новых подходов к условиям труда [13–15] с целью повышения качества человеческого капитала в промышленности Казахстана [16]. Поэтому необходимость развития и формирования новых компетенций трудовых ресурсов в обеспечении производственного потенциала промышленных предприятий вызывает особый интерес со стороны всех субъектов инновационной экономики.

Одной из важных особенностей современного этапа формирования трудовых ресурсов Казахстана является то, что в условиях инновационного развития экономики на протяжении всей трудовой жизни работник приобретает новые знания и компетенции [17], что формирует человеческий капитал национальной экономики. В настоящее время в Казахстане человеческий капитал составляет только 42% от совокупного национального богатства, что сопоставимо с уровнем стран с низкими доходами. Следовательно, ключевым условием эффективного развития национальной экономики Казахстана является формирование достаточного количества трудовых ресурсов с необходимыми компетенциями, способными решать как рутинные, так и творческие задачи, генерировать и внедрять инновационные идеи [18].

Крупные предприятия по своей экономической природе представляют собой сложную систему управления, следовательно, трудовые ресурсы являются показателем качественной оценки их деятельности, которая характеризуется выполнением конкретной функции и результативностью экономической деятельности персонала предприятия. Поэтому проведение современной оценки трудового потенциала на основе данных аналитических сборников [1, 18–19] направлено на анализ статистических и аналитических материалов, состояния и развития трудовых ресурсов промышленных предприятий Казахстана с целью выработки механизма оценки управления и мониторинга трудового потенциала промышленных предприятий.

Результаты и обсуждение

Вследствие ограниченности на рынке труда Казахстана предложений конкурентоспособной рабочей силы, а также растущей ее стоимости в процессе управления трудовым потенциалом предприятия на первый план выдвигается задача формирования и максимального совершенствования уже имеющегося в наличии у предприятия трудового потенциала. Управление трудовым потенциалом предприятия наиболее эффективно может осуществляться лишь при условии максимального использования и эксплуатации трудового потенциала, имеющегося в распоряжении данного предприятия [7]. Результаты исследования показали, что исследуемое предприятие испытывает типичные для казахстанских промышленных предприятий проблемы по развитию трудового потенциала.

Сокращение численности рабочих в 2021 г. привело к появлению дефицита квалифицированных рабочих, обусловленному недостаточными финансовыми возможностями предприятия для поддержания высокого уровня оплаты труда рабочих. Такая ситуация стала следствием значительного снижения заказов на производство продукции в связи с общим снижением производства в стране, что и было характерно для многих крупных предприятий.

Анализ динамики средней численности трудового потенциала предприятия за 2019–2021 гг. показывает, что численность трудовых ресурсов в целом уменьшилась на 170 чел., или на 14,1%. В наименьшей степени уменьшилась численность основных рабочих (на 8,8%). В большей степени сократилась численность вспомогательных рабочих (17,1%) и особенно учеников (83,3%), т.е. низкооплачиваемой части рабочих. В целом имело место медленное снижение трудовых ресурсов предприятия по всем категориям трудового потенциала.

В структуре трудового потенциала предприятия преобладают рабочие, и их удельный вес вырос в рассматриваемом периоде с 72,8 до 73,2%. Среди рабочих преобладают вспомогательные рабочие, доля которых снизилась с 41,7 до 40,2%, в то время как доля основных рабочих выросла с 31,1 до 33,0%.

По сравнению с нормативной численностью в 2021 г. отмечается дефицит рабочих в целом на 1022 чел., в т.ч. основных – на 461 чел., а вспомогательных – на 561 чел. Это свидетельствует о неудовлетворенности рабочих условиями труда, соответственно, предприятие не привлекает новые рабочие кадры.

Одновременно отмечается рост удельного веса руководителей в структуре трудового потенциала с 8,7 до 10,5%. Доля специалистов снизилась с 16,0 до 15,7%. В сравнении с нормативом численность руководителей практически равна нормативной, а численность специалистов ниже нормативной на 80 чел. Значительный дефицит учеников уже рассматривался выше. Основные рабочие составляют 33% трудового потенциала предприятия, а вспомогательные – 40,2%. Таким образом, рабочие в целом составляют основную часть всего трудового потенциала исследуемого объекта. Удельный вес руководителей в 2021 г. составил 10,5 %, а специалистов – 15,75%. Доля учеников составляет менее 1%. Данная структура близка к нормативной, хотя есть определенные отклонения в сторону большего удельного веса руководителей. Так, нормативная доля руководителей составляет 5,1%, в то время как фактическая – 10,5 %. Таким образом, можно констатировать превышение численности руководителей относительно норматива. Удельный вес специалистов составляет 15,7% при нормативном 11,2%. Аналогично удельный вес рабочих составляет 73,2% при нормативном 82,3%. Причем ниже нормативного удельный вес как основных рабочих, так и вспомогательных.

Анализ движения трудовых ресурсов проведен относительно рабочих, которые являются основной производственной силой предприятия и составляют наибольший удельный вес в структуре трудового потенциала. Результаты расчетов показывают (таблица 1, стр. 15), что коэффициент приема рабочих вырос в 2020 г. (на 0,019) относительно 2019 г. (на 0,019), а в 2021 г. значительно снизился (-0,053). Это обусловлено снижением численности рабочих ресурсов в 2021 г. в связи с сокращением объема заказов на производство продукции. Соответственно, коэффициент выбытия существенно вырос – с 0,028 в 2020 г. до 0,224 в 2021 г. Коэффициент текучести в исследуемом периоде медленно увеличивался, что обусловлено увольнением рабочих в связи с отсутствием заказов.

Таблица 1 – Анализ движения рабочих ресурсов АО «УКАЗ»

Показатели	2019 г.	2020 г.	2021 г.	Отклонение	
				2020 г. к 2019 г.	2021 г. к 2020 г.
1. Среднесписочная численность рабочих, чел.	877	915	758	38	-157
2. Принято, всего чел.	45	64	13	19	-51
3. Уволено, всего чел. из них:	20	26	170	6	144
по собственному желанию	18	25	35	7	10
за нарушение трудовой дисциплины	2	1	0	-1	-1
4. Коэффициент приема	0,051	0,070	0,017	0,019	-0,053
5. Коэффициент выбытия	0,023	0,028	0,224	0,006	0,196
6. Коэффициент текучести	0,023	0,028	0,046	0,006	0,018

Примечание: Рассчитано на основе данных исследований.

В основном текучесть трудового потенциала происходит из-за того, что часть рабочих уходит на заслуженный отдых и на их места приходят новые сотрудники, но часть рабочих увольняется в связи с неудовлетворенностью условиями труда и уровнем его оплаты.

Анализ полноты использования трудового потенциала позволил оценить количество отработанных одним работником дней и часов за анализируемый период времени, а также степени использования фонда рабочего времени (ФРВ). Расчеты показателей подтверждают увеличение номинального ФРВ в 2020 г. на 44 312 ч, или на 2,9 % по сравнению с 2019 г., а в 2021 г. уменьшение на 257 912 ч, или на 16,4 %, что обусловлено уменьшением численности рабочих на 157 чел., несмотря на рост количества отработанных часов одним рабочим. Реальный ФРВ в 2021 г. также уменьшился по сравнению с 2020 г. на 238 239 часов, или на 15,3%, что обусловлено недоиспользованием ФРВ в 2020 г. на 1,2%. При этом средняя продолжительность рабочего дня остается постоянной. Степень использования ФРВ выросла с 95% в 2019 г. до 100% в 2021 г. (таблица 2).

Таблица 2 – Динамика использования трудовых ресурсов АО «УКАЗ»

Показатель	Значение показателя			Изменение	
	2019 г.	2020 г.	2021 г.	2020 г. с 2019 г.	2020 г. с 2021 г.
Среднегодовая численность рабочих (ЧР)	877	915	758	38	-157
Отработано дней одним рабочим (Д)	218	215	217	-3	2
Отработано часов одним рабочим за год (Ч)	1656,8	1698,5	1736	41,7	37,5
Средняя продолжительность рабочего дня (П), ч	8	8	8	-	-
Номинальный фонд рабочего времени (ФРВн), ч	1 529 488	1 573 800	1 315 888	44 312	-257 912
Реальный фонд рабочего времени (ФРВо), ч	14 530 134	1 554 127	1 315 888	101 114	-238 239
Степень использования ФРВ, %	95,0	98,8	100,0	3,7	1,2

Примечание: Рассчитано на основе данных исследований.

В 2020 г. отмечается рост как номинального, так и реального ФРВ, а в 2021 г. данные показатели снизились ниже уровня 2019 г. Степень использования ФРВ постоянно растет и в 2021 г. достигла 100%, что свидетельствует о повышении качества управления трудовыми ресурсами предприятия в рассматриваемом периоде. Таким образом, наблюдается постоянный рост эффективности использования трудовых ресурсов предприятия за счет снижения непроизводительных простоев рабочих в течение рабочего дня.

Показатель влияния оплаты труда на эффективность использования трудового потенциала предприятия рассчитан при допущении, что объем выпуска товарной продукции и фонд оплаты труда (ФОТ) непосредственно зависят друг от друга. Результаты динамики фонда оплаты труда трудового потенциала свидетельствуют, что фонд оплаты труда в целом по предприятию сократился на 21,5 млн тг, или на 4,4%, при этом в наибольшей степени сократился ФОТ вспомогательных рабочих (13,7%) и особенно учеников (77,1%).

Увеличение ФОТ в 2020 г. было обусловлено повышением заработной платы в целом в связи с большими объемами производства продукции, что обусловлено ростом спроса (заказа) на продукцию предприятия. При этом прием рабочих на предприятие осуществлялся без ограничений, но в 2021 г. в результате снижения заказов и, соответственно, объемов производства продукции было проведено сокращение численности рабочих на 157 чел., соответственно, ФОТ всего трудового потенциала предприятия также снизился. Однако показатели динамики ФОТ на одного работника предприятия за исследуемый период в целом выросли на 46,2 тыс. тг., или на 11,3%, несмотря на сокращение численности трудового потенциала. Оплата труда одного ученика выросла на 37,3%, т.е. больше, чем для прочих категорий трудового потенциала. Меньше всего выросла оплата труда вспомогательных рабочих (4,1%). Следует также отметить, что рост ФОТ на одного работника отмечается ежегодно по всем категориям трудового потенциала, кроме вспомогательных рабочих.

Обобщая результаты исследования, необходимо отметить, что невозможно управлять эффективностью трудового потенциала, используя только материальные стимулы, необходимо применение комплексного подхода в управлении результативностью труда, которую нужно рассматривать в рациональном применении новых подходов оценки, контроля, мотивации и мониторинга к трудовому потенциалу, что непосредственно влияет на результаты производственной деятельности предприятия. Необходимо также определить правильное соотношение основных рабочих к количеству руководителей предприятия.

Следующей составляющей подсистемой управления предприятием является повышение компетенций трудового потенциала путем реализации принципа «обучение в течение всей жизни», что ярко выражено на практике развитых стран, где основными элементами системы управления трудовым потенциалом считают человеческое, профессиональное и постоянное развитие в реальной ситуации деятельности предприятия.

В целях совершенствования системы управления трудовым потенциалом в контексте кадровой политики промышленного предприятия необходимо обеспечить его эффективным механизмом, обеспечивающим целенаправленное стратегическое управление с изменением состояния трудового потенциала предприятия. Алгоритм предлагаемого механизма представлен на рисунке 1 (стр. 17).

На предприятиях создается комиссия экспертов, первоначальный состав которой включает представителей производства, службы управления персоналом, местных органов власти, университетов, научных сотрудников и общественных организаций.

1. Комиссия определяет проблемные группы специалистов по направлениям, которые являются критическими для предприятия. В них входят менеджеры, разработчики инноваций, технические и технологические специалисты и др.

2. Для каждой проблемной группы, сформированной комиссией экспертов, определяется совокупность информативных признаков, которые адекватно характеризуют состояние группы.

3. Последовательность данных разбивается на совокупность однородных кластеров, соответствующих уровню развития индивида (удовлетворяет требованиям инновационного развития предприятия, требует корректировки в соответствии с требованиями, не удовлетворяет) с использованием методов распознавания образов.

4. Разрабатывается модель возможного будущего состояния группы специалистов, в которое по истечении определенного срока должны перейти в результате применения различных управляющих воздействий (поощрение, обучение, увольнение или перевод).

5. Синтезируются модели динамики состояния статуса респондентов.

6. Проводится система мониторинга управления трудовым потенциалом предприятия на основе концептуальной модели стратегического развития, обосновываются изменения в системе управления трудовым потенциалом, намечаются пути совершенствования системы.



Рисунок 1 – Алгоритм мониторинга оценки трудового потенциала

Примечание: Составлено авторами на основе результатов исследования.

Предложено выделить две фазы мониторинга оценки состояния трудового потенциала предприятия. На первой фазе проверяется соответствие расчетных значений индикаторов требованиям стратегии инновационного развития предприятия. На второй фазе на основе результатов мониторинга принимаются решения по дальнейшему статусу каждого специалиста предприятия.

Мониторинг, как инструмент управления и оценки трудового потенциала, нацелен на определение степени удовлетворенности рабочих их местом работы и выполняемой работой, что оказывает сильное положительное влияние на повышение продуктивности результатов труда при реализации эффективной кадровой и мотивационной политики промышленных предприятий.

Заключение

Трудовой потенциал представляет собой важнейшую составляющую общего потенциала предприятия. Его состояние определяется многими факторами, и прежде всего характеристиками трудовых ресурсов данного предприятия. Следовательно, на предприятии имеется существенный дефицит рабочих и специалистов, и особенно рабочих, с цифровыми компетенциями при некотором избытке руководителей. При этом первостепенное внимание сегодня уделяется развитию имеющихся на предприятии трудовых ресурсов, в особенности повышению профессионального уровня трудового потенциала. Основной целью стратегии управления трудовым потенциалом предприятия является создание высокой степени мотивации трудового потенциала к высокопроизводительному труду, что достигается за счет применения системы стимулов как материальных, так и нематериальных. Однако в настоящее время ведущими являются

все же материальное стимулирование труда, в особенности уровень оплаты труда, который сегодня на промышленных предприятиях существенно ниже, чем в развитых странах. Не менее важными являются также социальные факторы, в том числе безопасность труда, эргономичность рабочих мест, режим труда и отдыха, психологический климат в коллективе. В этой связи особо важным является применение концепции расширения и обогащения труда, которое позволяет формировать высокий профессионально-квалификационный уровень трудового потенциала, повышает производительность и качество труда путем применения мониторинга оценки качества трудового потенциала.

Информация о финансировании. Статья подготовлена по результатам проведенного исследования на промышленных предприятиях Восточного Казахстана в рамках хоздоговорной темы. Договор №28х/20 (1) от 17.11.2020 г.

ЛИТЕРАТУРА

1 Рынок труда Казахстана по итогам 2021 года / АО ЦРТР <https://iac.enbek.kz/ru/node/1044> (дата обращения: 06.10.2021)

2 Astebro T.B., Tåg J.G. Net, and New Job Creation by Entrepreneurs (June 16, 2017). Journal of Business Venturing Insights, 8:64-70 (2017), HEC Paris Research Paper No. SPE-2017-1188, Available at SSRN. (In Eng.)

3 Berglund T. Promoting Labour Market Mobility in the Republic of Kazakhstan and the Russian Federation / Tomas Berglund; ILO Decent Work Technical Support Team and Country Office for Eastern Europe and Central Asia. Moscow: ILO, 2017, 94 p. (in Eng.)

4 Contensou F., Vranceanu R. Working time and wage rate differences: a contract theory approach. Preprint submitted on 30 Mar 2021. URL: <https://hal-essec.archives-ouvertes.fr/hal-02386781v2> (In Eng.)

5 Holland B. A workforce development systems model for unemployed job seekers // Journal of Adult and Continuing Education. 2015. Vol. 21(2). P. 55–76. (In Eng.)

6 Вильдайс А.Д. Роль трудового потенциала в управлении промышленных предприятий // Актуальные проблемы авиации и космонавтики. – 2017. – № 13. – С. 727–729.

7 Гончарова Е.В., Ромашова И.Д. Возможности управления трудовым потенциалом среднего предприятия // Научно-методический электронный журнал «Концепт». – 2019. – № 2. URL: <http://e-koncept.ru/2019/184010.htm>.

8 Долгий В.И., Иванова Н.А. Особенности формирования трудовых ресурсов Республики Казахстан на современном этапе // Вестник Саратовского государственного социально-экономического университета. – 2016. – № 1(60). – С. 24–27.

9 Дондушпан Д.В. Оценка трудового потенциала в предприятии // Экономика и бизнес: теория и практика. – 2021. – № 6–1(76). – С. 89–92.

10 Крамарова В.Ю. Теоретические основы управления трудовым потенциалом предприятия // Символ науки. – 2019. – № 5. – С. 76–79.

11 Путятин Л.М., Арсеньева Н.В. Развитие трудового потенциала как элемент стратегии управления машиностроительным предприятием // Экономика труда. – 2021. – Т. 7. – № 2. – С. 183–192

12 Степанов А.А. Этапы формирования и технологии использования трудового потенциала рабочих кадров предприятия // Экономический журнал. – 2018. – № 3 (51). – С. 6–19.

13 Телишевская Л.И., Успенко В.И. Тенденции развития системы управления персоналом на предприятии. Экономический вестник Донбасса. – 2020. – № 2(56). – С. 187–197.

14 Багаева Н.У. Основные направления повышения качества трудовых ресурсов в Республике Казахстан / Н.У. Багаева, К.Н. Жангалиева // Актуальные проблемы менеджмента, экономики и экономической безопасности: материалы II Междунар. науч. конф. (Костанай, 28 сент. 2021 г.) / Чебоксары: ИД «Среда», 2021. – С. 9–13.

15 Бекназаров Б.Д., Айтказина М.А., Каршалова А.Д. Развитие трудовых ресурсов как условие экономической безопасности организации // Инновации и инвестиции. – 2021. – № 4. – С. 100–104.

16 Бекхожаева А.К., Едилбаев Н.Б., Жусупов А.Е., Рахметбекова Ж.Ш. Экономико-статистическая характеристика условий труда в рамках оценки использования трудового потенциала Казахстана // Московский экономический журнал. – 2020. – № 6. – С. 156–162.

17 Буткенова А.К. Человеческий капитал на промышленных предприятиях Казахстана // Экономический анализ: теория и практика. – 2019. – Т. 17. – № 3. – С. 473–490.

18 Рынок труда Казахстана: развитие в условиях новой реальности. Министерство труда и социальной защиты РК. Центр развития трудовых ресурсов. Сентябрь, 2021. – 227 с.

19 Современное состояние рынка труда в Казахстане / Под ред. З.К. Шаукуеновой. Астана: Казахский институт стратегических исследований при Президенте Республики Казахстан. – 2017. – 100 с.

REFERENCES

1 Rynok truda Kazahstana po itogam 2021 goda / AO CRTR <https://iac.enbek.kz/ru/node/1044> (data obrashhenija: 06.10.2021). (In Russian).

2 Astebro T.B., Tåg J.G. Net, and New Job Creation by Entrepreneurs (June 16, 2017). Journal of Business Venturing Insights, 8:64-70 (2017), HEC Paris Research Paper No. SPE-2017-1188, Available at SSRN. (In Eng.)

3 Berglund T. Promoting Labour Market Mobility in the Republic of Kazakhstan and the Russian Federation / Tomas Berglund; ILO Decent Work Technical Support Team and Country Office for Eastern Europe and Central Asia. Moscow: ILO, 2017, 94 p. (in Eng.)

4 Contensou F., Vranceanu R. Working time and wage rate differences: a contract theory approach. Preprint submitted on 30 Mar 2021. URL: <https://hal-essec.archives-ouvertes.fr/hal-02386781v2> (In Eng.)

5 Holland B. A workforce development systems model for unemployed job seekers // Journal of Adult and Continuing Education. 2015. Vol. 21(2). P. 55–76. (In Eng.)

6 Vil'dajs A.D. (2017) Rol' trudovogo potenciala v upravlenii promyshlennyh predpriyatij // Aktual'nye problemy aviacii i kosmonavtiki. No. 13. P. 727–729. (In Russian).

7 Goncharova E.V., Romashova I.D. (2019) Vozможности upravlenija trudovym potencialom srednego predpriyatija // Nauchno-metodicheskij jelektronnyj zhurnal «Koncept». No. 2. URL: <http://e-koncept.ru/2019/184010.htm>. (In Russian).

8 Dolgij V.I., Ivanova N.A. (2016) Osobennosti formirovanija trudovyh resursov Respubliki Kazahstan na sovremennom jetape // Vestnik Saratovskogo gosudarstvennogo social'no-jekonomicheskogo universiteta. No. 1(60). P. 24–27.

9 Dondushpan D.V. (2021) Ocenka trudovogo potenciala v predpriyatii // Jekonomika i biznes: teorija i praktika. No. 6–1(76). P. 89–92. (In Russian).

10 Kramarova V.Ju. (2019) Teoreticheskie osnovy upravlenija trudovym potencialom predpriyatija // Simvol nauki. No. 5. P. 76–79. (In Russian).

11 Putjatina L.M., Arsen'eva N.V. (2021) Razvitie trudovogo potenciala kak jelement strategii upravlenija mashinostroitel'nym predpriyatiem // Jekonomika truda. Vol. 7. No. 2. P. 183–192. (In Russian).

12 Stepanov A.A. (2018) Jetapy formirovanija i tehnologii ispol'zovanija trudovogo potenciala rabochih kadrov predpriyatija // Jekonomicheskij zhurnal. No. 3 (51). P. 6–19. (In Russian).

13 Telishevskaja L.I., Uspalenko V.I. (2020) Tendencii razvitija sistemy upravlenija personalom na predpriyatii. Jekonomicheskij vestnik Donbassa. No. 2(56). P. 187–197. (In Russian).

14 Bagaeva N.U. (2021) Osnovnye napravlenija povyshenija kachestva trudovyh resursov v Respublike Kazahstan / N.U. Bagaeva, K.N. Zhanalieva // Aktual'nye problemy menedzhmenta, jekonomiki i jekonomicheskoy bezopasnosti: materialy II Mezhdunar. nauch. konf. (Kostanaj, 28 sent. 2021 g.) / Cheboksary: ID «Sreda». P. 9–13. (In Russian).

15 Beknazarov B.D., Ajtkazina M.A., Karshalova A.D. (2021) Razvitie trudovyh resursov kak uslovie jekonomicheskoy bezopasnosti organizacii // Innovacii i investicii. No. 4. P. 100–104. (In Russian).

16 Bekhozhaeva A.K., Edilbaev N.B., Zhusupov A.E., Rahmetbekova Zh.Sh. (2020) Jekonomiko-statisticheskaja harakteristika uslovij truda v ramkah ocenki ispol'zovanija trudovogo potenciala Kazahstana // Moskovskij jekonomicheskij zhurnal. No. 6. P. 156–162. (In Russian).

17 Butkenova A.K. (2019) Chelovecheskij kapital na promyshlennyh predpriyatijah Kazahstana // Jekonomicheskij analiz: teorija i praktika. T. 17. – No. 3. – P. 473–490. (In Russian).

18 Rynok truda Kazahstana: razvitie v uslovijah novoj real'nosti. Ministerstvo truda i social'noj zashhity RK. Centr razvitija trudovyh resursov. Sentjabr', 2021. 227 p. (In Russian).

19 Sovremennoe sostojanie rynka truda v Kazahstane / Pod red. Z.K. Shaukenovoj. Aстана: Kazahstanskij institut strategicheskikh issledovanij pri Prezidente Respubliki Kazahstan. 2017. 100 p. (In Russian).

Н.Н. НҮРМҰХАМЕТОВ,*¹

Э.ғ.к., профессордың м.а.

*e-mail: nurbahit73@mail.ru

ORCID ID: 0000-0002-8551-0573

А.А. ШАМЕТОВА,²

Ph.D., аға оқытушы.

e-mail: ashametova.74@mail.ru

ORCID ID: 0000-0002-7200-1921

Ж.М. БҰЛАҚПАЙ,³

Э.ғ.к., доцент м.а.

e-mail: bulakbay_zhannat@mail.ru

ORCID ID: 0000-0002-3742-6756

¹«С. Сейфуллин атындағы Қазақ агротехникалық университеті» КеАҚ,

Нұр-Сұлтан қ., Қазақстан

²«Қарағанды техникалық университеті» КеАҚ,

Қарағанды қ., Қазақстан

³«Л.Н. Гумилев атындағы Еуразия

ұлттық университеті» КеАҚ,

Нұр-Сұлтан қ., Қазақстан

ӨНЕРКӘСІПТІК КӘСІПОРЫНДАРДЫҢ ЕҢБЕК ӘЛЕУЕТІН БАҒАЛАУ

Андатпа

Өнеркәсіптік кәсіпорындардағы еңбек әлеуетінің сапасын арттыру мәселелері, әсіресе цифрлық технологияларды енгізу нәтижесінде пандемиядан кейінгі кезеңде өткір өзектілікке ие. Мақалада өнеркәсіптік кәсіпорындардың еңбек әлеуетін басқару мәселелері қарастырылған. Ұсынылып отырған ғылыми мақаланың мақсаты өнеркәсіптік кәсіпорындардың еңбек әлеуетін басқару механизмі ретінде еңбек ресурстарын бағалау мониторингінің алгоритмін жасау болып табылады. Еңбек әлеуетін зерделеу объектісі ретінде отандық «ӨАЗ» АҚ кәсіпорнының (бұдан әрі – кәсіпорын) 2019-2021 жылдарға арналған есептік деректері пайдаланылды. Кәсіпорындардың еңбек ресурстарын басқару теориясының негізгі ережелері, олардың қалыптасуы мен дамуы қарастырылады. Қазақстанның ірі өнеркәсіптік машина жасау кәсіпорындары үшін қазіргі еңбек ресурстарын басқару жүйесінің негізгі мақсаттары мен міндеттері айқындалған. Кәсіпорындардың еңбек әлеуетін басқару теориясы мен практикасының негізгі ережелері, оның құрылымы мен динамикасы, еңбек потенциалының қалыптасуы мен дамуына әсер етуші факторлар талданады. Еңбек әлеуеті санының азаюы, еңбек әлеуеті құрылымының нормадан ауытқуы және басқарушылардың үлес салмағының нормадан жоғары болуы, жұмысшылардың үлес салмағының нормадан төмен болуы сияқты теріс тенденциялар анықталды. Еңбекақы қорын қалыптастыру мен бөлудегі кемшіліктер анықталды. Кәсіпорынның еңбек әлеуетін басқару жүйесін, атап айтқанда, әрбір маманның кәсіби және біліктілік мәртебесі, оның кәсіпорынның инновациялық даму стратегиясының талаптарына сәйкестігі мен сарапшылық басқару әдістерін және еңбек ресурстары мен еңбек ресурстарының жай-күйіне тұрақты мониторинг жүргізу негізінде кәсіпорынның адами капиталын дамытуды басқару механизмін жетілдіру, бойынша іс-шаралар ұсынылады.

Тірек сөздер: еңбек потенциалы, персоналды басқару, жалақы, еңбек ресурстары, еңбекке ақы төлеу, еңбек ресурстарының қозғалысы, адам капиталы.

N.N. NURMUKHAMETOV,*¹

c.e.s., acting professor.

*e-mail: nyrbahit73@mail.ru

ORCID ID: 0000-0002-8551-0573

A.A. SHAMETOVA,²

c.e.s., senior lecturer ashametova.

e-mail: 74@mail.ru

ORCID ID: 0000-0002-7200-1921

J.M. BULAKPAY,³

c.e.s., acting associate professor.

e-mail: bulakbay_zhannat@mail.ru

ORCID ID: 0000-0002-3742-6756

¹NJSC “S.Seifullin Kazakh Agrotechnical University”,
Nur-Sultan, Kazakhstan

²Karaganda Technical University,
Karaganda, Kazakhstan

³NJSC “L.N. Gumilyov Eurasian
National University”,
Nur-Sultan, Kazakhstan

EVALUATION OF THE LABOR POTENTIAL OF INDUSTRIAL ENTERPRISES

Abstract

Improving the quality of labor potential at industrial enterprises is an important issue, especially in the post-pandemic period and due to the introduction of digital technologies. The article analyzes the management of the labor potential of industrial enterprises. Its major aim is to develop an algorithm for monitoring the assessment of labor resources as a mechanism for managing the labor potential of industrial enterprises. Data of a local enterprise JSC “UKAZ” for 2019–2021 (the enterprise) were used as the object of labor potential study. The main provisions of the labor resource management theory are considered. The goals and objectives of the modern labor resources management system for large industrial machine-building enterprises of Kazakhstan are determined. The analysis of the structure and dynamics of labor resources, the use of working time of the labor potential, the labor force movement, the structure and dynamics of the enterprise wage fund was carried out. Negative trends have been identified, i.e. a decreasing number of labor potential, a deviation of the labor potential structure from the norm toward exceeding the proportion of managers vis-à-vis workers. Shortcomings in the wage fund formation and distribution are identified. Measures are proposed to improve the labor potential management at an enterprise, i.e. to manage human capital development based on expert management methods and constant monitoring of the state of labor resources and the professional and qualification status of each specialist, his compliance with requirements of the innovative development strategy of the enterprise.

Key words: labor potential, personnel management, labor resources, labor remuneration, movement of labor resources, human capital.