

Мақала туралы мәлімет / Содержание

«ЖАСТАР ЖӘНЕ ҒЫЛЫМ: БҮГІНІ МЕН БОЛАШАҒЫ» жас ғалымдардың халықаралық ғылыми-тәжірибелік конференция материалдар жинағы

Сборник материалов Международной научно-практической конференции молодых ученых «МОЛОДЕЖЬ И НАУКА: НАСТОЯЩЕЕ И БУДУЩЕЕ»

The collection of materials from the International Scientific and Practical Conference of Young Scientists «YOUTH AND SCIENCE: PRESENT AND FUTURE»

Жинақ	IV, Атырау, 8/04/2026, 2026 ж.
ISBN	978-601-262-638-4
Секция	СЕКЦИЯ IV. ЭКОНОМИКА ЖӘНЕ ҚҰҚЫҚ ҒЫЛЫМДАРЫ / ЭКОНОМИЧЕСКИЕ И ЮРИДИЧЕСКИЕ НАУКИ Секция IV.I. Тұрақты даму жағдайында экономика, қаржы және менеджмент салаларының цифрлық трансформациясы / Цифровая трансформация сфер экономики, финансов и менеджмента в условиях устойчивого развития
Жинақтағы рет нөмірі	№ 023
Мазмұндағы беті	103
Жарияланған беттері	103-110
Автор(лар)	Қадырғалиева Ақерке Болатбекқызы
Мақала атауы	КАДР САЯСАТЫН ТРАНСФОРМАЦИЯЛАУ ЦИФРЛЫҚ ЭКОНОМИКАДА: ТЕХНОЛОГИЯЛАР МЕН ҚАҒИДАТТАРДЫҢ СИНЕРГИЯСЫ ОРНЫҚТЫ ДАМУ
Мазмұндағы жазылуы	Қадырғалиева А.Б., Кенжеғалиева Г.Б. КАДР САЯСАТЫН ТРАНСФОРМАЦИЯЛАУ ЦИФРЛЫҚ ЭКОНОМИКАДА: ТЕХНОЛОГИЯЛАР МЕН ҚАҒИДАТТАРДЫҢ СИНЕРГИЯСЫ ОРНЫҚТЫ ДАМУ

Ескерту: бет нөмірлері жинақтың соңындағы «МАЗМҰНЫ» бөліміндегі жарияланған беттерге сәйкес берілді.

**«КАДР САЯСАТЫН ТРАНСФОРМАЦИЯЛАУ ЦИФРЛЫҚ ЭКОНОМИКАДА:
ТЕХНОЛОГИЯЛАР МЕН ҚАҒИДАТТАРДЫҢ СИНЕРГИЯСЫ ОРНЫҚТЫ ДАМУ»**

Қадырғалиева Ақерке Болатбекқызы

akerkekadyrgalieva5@gmail.com

«Экономика және мемлекеттік басқару» білім бағдарламасының 3 курс студенті
Х.Досмұхамедов атындағы Атырау университеті, Атырау қаласы, Қазақстан Республикасы
Ғылыми жетекші - м.э.н., сеньер-лектор Кенжеғалиева Г.Б.

Мақалада Қазақстан Республикасының қазіргі заманғы жағдайларын ескере отырып, цифрлық экономика жағдайында кадр саясатын трансформациялаудың ерекшеліктері қаралады. Персоналды басқаруға сандық технологиялардың әсері, сондай-ақ кадрлық стратегияларды қалыптастыруда орнықты даму (ESG) қағидаттарының рөлі талданады. Ұйымдардың бәсекеге қабілеттілігін арттырудың негізгі факторы болып табылатын цифрландыру мен тұрақтылықтың синергиясына ерекше назар аударылады. Жұмыста авторлық қорытындылар мен практикалық ұсыныстар ұсынылған.

Экономика дамуының қазіргі кезеңінде Қазақстан басқа көптеген елдер сияқты цифрландыру бағытына белсене жылжып келеді. Цифрлық экономиканы дамытуға бағытталған мемлекеттік бағдарламалар персоналды басқаруды қоса алғанда, қызметтің барлық салаларына технологияларды енгізуді ынталандырады.

Алайда, цифрлық трансформация - IT-шешімдерді енгізу ғана емес, сонымен қатар басқарушылық ойлауды өзгерту екенін атап өту маңызды. Бірінші кезекте бұл бүгінде икемділіктің, тиімділік пен орнықтылықтың жаңа талаптарына жауап беруі тиіс кадр саясатына қатысты.

Менің ойымша, ағымдағы кезеңнің негізгі ерекшелігі кадрлық саясаттың персоналды басқарудың жай құралына ғана емес, ұйымның стратегиялық дамуының маңызды элементіне айналуы болып табылады. Бұл, әсіресе, білікті кадрлар үшін бәсекелестіктің белсенді өсуі байқалатын Қазақстан үшін өзекті.

Осы баптың мақсаты - цифрлық экономика жағдайында кадр саясатының трансформациясын қарастыру және технологиялар мен орнықты даму синергиясы оның тиімділігіне қалай әсер ететінін көрсету.

Ұйымды басқару жүйесінің негізгі элементі бола отырып, кадр саясаты да елеулі өзгерістерге ұшырайды. Дәстүрлі мағынада ол әкімшілік функцияларды орындауға және кадрлық есепке алуды қамтамасыз етуге бағытталды. Алайда, цифрлық экономика

жағдайында кадр саясаты адами капиталды қалыптастыруға және дамытуға бағытталған стратегиялық құралға айналады.

Осылайша, кадр саясатының трансформациясы екі түйінді үрдістің қиылысында өтеді: цифрландыру және орнықты даму. Олардың синергиясы ұзақ мерзімді тұрақтылыққа бағдарланған персоналды басқарудың жаңа моделін қалыптастырады.

Кадр саясаты ұйымның орнықты және тиімді жұмыс істеуін қамтамасыз етуге бағытталған персоналды басқару қағидаттарының, әдістері мен құралдарының жүйелі құрылған жиынтығын білдіреді. Классикалық ұғымда ол қызметкерлерді іріктеу және жалдау, оларды бейімдеу, оқыту және дамыту, еңбек нәтижелерін бағалау, сондай-ақ қызметкерлерді ынталандыру және ұстау жүйесін қалыптастыру сияқты негізгі процестерді қамтиды.

Алайда Қазақстан Республикасының цифрлық экономикасы жағдайында кадр саясатының мазмұны елеулі өзгерістерге ұшырайды. Бұл ұйымдардың ішкі трансформацияларымен қатар жаһандық экономикалық және технологиялық үрдістермен байланысты сыртқы факторлармен де негізделген.

Соңғы жылдары Қазақстанда экономиканы цифрландыруға бағытталған мемлекеттік бастамалар (мысалы, электрондық үкіметті, цифрлық сервистерді және IT-инфрақұрылымды дамыту) белсенді іске асырылуда. Бұл процестер еңбек нарығына және адам капиталына қойылатын талаптарға сөзсіз әсер етеді. Нәтижесінде ұйымдардың кадрлық саясаты жаңа жағдайларға бейімделуге мәжбүр.

Қазақстанда кадр саясатын трансформациялаудың негізгі факторларына мыналарды жатқызуға болады:

- қызметкерлердің білімі мен дағдыларын үнемі жаңартуды талап ететін технологиялық прогресті жеделдету;
- білікті кадрлар үшін, әсіресе IT, қаржы және мұнай-газ саласындағы бәсекелестіктің өсуі;
- қашықтағы жұмысты, фрилансты және жобалық жұмыспен қамтуды дамытуға байланысты жұмыспен қамту құрылымының өзгеруі;
- персоналды іріктеу және басқару процестеріне әсер ететін цифрлық платформаларды белсенді дамыту;
- экономиканың негізгі ресурсы ретінде қызметкерлердің білімінің, құзыреті мен креативтік әлеуетінің рөлін арттыру.

Қазақстан үшін белгілі бір ерекшелік тән екенін атап өткен жөн: бір жағынан ірі компаниялар мен мемлекеттік құрылымдарда цифрлық технологияларды белсенді енгізу байқалады, екінші жағынан - түрлі салалар мен өңірлерді цифрландыру деңгейлері арасындағы алшақтық сақталып отыр. Бұл кадрлық саясаттың өзгеруін біртекті етпейді және сараланған тәсілді талап етеді.

Қазақстандық ұйымдардың қазіргі заманғы кадр саясаты бірқатар жаңа ерекшеліктермен сипатталады.

1, Кадр саясатының стратегиялық бағыттылығы

Цифрлық экономика жағдайында HR-функция операциялық қызмет шеңберінен шығып, стратегиялық басқарудың бір бөлігіне айналады. Бұл кадр саясаты ұйымның ұзақ мерзімді мақсаттарымен тікелей байланысты және оның бәсекеге қабілеттілігіне әсер етеді дегенді білдіреді.

Қазақстанда бұл үрдіс адам ресурстарын басқару жалпы даму стратегиясына кірігетін ірі ұлттық және жеке компанияларда ерекше байқалады. Кадрлық резервті қалыптастыру, көшбасшылықты дамыту және таланттарды басқару басым бағыттарға айналуға.

Менің ойымша, нақ осы стратегиялық HR-ге көшу Қазақстанның жаһандық цифрлық экономикаға табысты кірігуінің негізгі шарттарының бірі болып табылады.

Тағы бір маңызды ерекшелігі деректер негізінде персоналды басқаруға көшу болып табылады. HR-талдау ұйымдарға неғұрлым негізді шешімдер қабылдауға, тәуекелдерді төмендетуге және кадр саясатының тиімділігін арттыруға мүмкіндік береді.

Қазақстандық тәжірибеде бұл құрал әлі белсенді енгізу сатысында тұр, алайда бүгінде оның негізгі бағыттарын бөліп көрсетуге болады:

- кадрлардың тұрақтамауын талдау;
- қызметкерлердің тиімділігін бағалау;
- персоналға қажеттілікті болжау;
- қызметкерлердің тартылуын талдау.

Талдау құралдарын пайдалану жоғары бәсекелестік жағдайында жұмыс істейтін ірі компаниялар үшін әсіресе өзекті.

Қазақстанда HR-талдауды дамыту үлкен әлеуетке ие, алайда цифрлық инфрақұрылымға және мамандар даярлауға инвестициялар салуды талап етеді.

Цифрлық экономика белгісіздіктің жоғары дәрежесімен сипатталады, бұл ұйымдардан персоналды басқаруда икемділікті талап етеді. Қазақстанда бұл көрініс табады:

- тәжірибені кеңейтуде;
- қашықтан жұмыс істеу;
- икемді график;
- жобалық жұмыспен қамту;
- аутсорсинг және аутстаффинг.

Бұл нысандар әсіресе IT-секторда және қызмет көрсету саласында белсенді пайдаланылады. Сонымен бірге дәстүрлі салалар (мысалы, өнеркәсіп) оларды неғұрлым баяу енгізеді, бұл белгілі бір теңгерімсіздік туғызады.

Кадр саясатының икемділігі ұйымдарға сыртқы ортаның өзгерістеріне тез бейімделуге және еңбек ресурстарын тиімді пайдалануға мүмкіндік береді.

Цифрландыру кадр саясатын трансформациялаудың негізгі бағыттарының бірі болып табылады. Қазақстанда персоналды басқарудың негізгі процестерін автоматтандыруға мүмкіндік беретін цифрлық HR-жүйелерді белсенді енгізу байқалады.

Мұндай процестерге:

- электрондық кадрлық құжат айналымы;
- жалақыны есептеуді автоматтандыру;
- қызметкерлердің дерекқорын басқару;
- онлайн-рекрутинг және қашықтықтан әңгімелесу;
- цифрлық оқыту платформалары.

Мұндай шешімдерді енгізу персоналды басқарудың ашықтығы мен тиімділігін арттыруға, сондай-ақ HR-қызметтерге әкімшілік жүктемені азайтуға ықпал етеді.

Қазақстандағы HR-процестерді цифрландыру оңтайландыру құралы ғана емес, жаһандық экономикадағы ұйымдардың бәсекеге қабілеттілігін арттырудың қажетті шарты болып табылады.

Цифрлық экономика жағдайында қызметкерлердің білімдерінің, дағдылары мен құзыреттерінің маңыздылығы артады. Бұл әсіресе адами капиталды дамыту мемлекеттік саясаттың басымдықтарының бірі ретінде қарастырылатын Қазақстан үшін өзекті.

Ұйымдар көбірек назар аудару бастады:

- персоналды оқыту және дамыту;
- корпоративтік мәдениетті қалыптастыру;
- таланттарды ұстап тұру;
- көшбасшылық құзыреттерді дамыту.

Осылайша, кадр саясаты ұйымның ағымдағы қажеттіліктеріне ғана емес, қызметкерлердің ұзақ мерзімді дамуына да бағдарланады.

Осылайша, Қазақстандағы кадр саясатының трансформациясы цифрландыру мен жаһандық экономикалық өзгерістердің ықпалымен жүреді. Ол персоналды басқарудың әкімшілік моделінен деректерге негізделген стратегиялық икемділікке және цифрлық технологияларды пайдалануға көшумен сипатталады.

Менің ойымша, қазақстандық ұйымдар үшін негізгі міндет цифрлық құралдарды енгізу ғана емес, технологиялық шешімдерді адами әлеуетті дамытумен үйлестіретін тұтас кадр

саясатын қалыптастыру болып табылады. Тек осы жағдайда ғана ұзақ мерзімді перспективада орнықты даму мен бәсекеге қабілеттілікті қамтамасыз етуге болады.

Цифрлық технологиялар жаңа тәсілдер мен құралдарды қалыптастыра отырып, персоналды басқарудың барлық аспектілеріне кешенді әсер етеді. Қазақстан Республикасы жағдайында бұл процесс ерекше өзектілікке ие болады, өйткені мемлекет экономиканы цифрландыруды белсенді ілгерілетуде, ал еңбек нарығы IT, мұнай-газ, банк салалары және мемлекеттік басқару сияқты бірқатар стратегиялық маңызды салаларда білікті кадрлардың тапшылығына тап болуда.

Қазақстанда рекрутингті цифрландыру HR-дің неғұрлым жылдам дамып келе жатқан бағыттарының біріне айналды. Қазіргі заманғы технологиялар компанияларға:

- жасанды интеллект жүйесінің көмегімен үміткерлерді іздеуді автоматтандыру;
- ізденушілер туралы деректердің үлкен массивтерін талдау;
- құзыреттер мен жеке мінездемелер жиынтығы бойынша неғұрлым қолайлы қызметкерлерді анықтау.

LinkedIn, HeadHunter Қазақстан сияқты цифрлық платформалар, сондай-ақ мамандандырылған мобильді қосымшалар ел ішінде ғана емес, одан тыс жерлерде де кандидаттардың кең ауқымына қолжетімділікті қамтамасыз етеді. Бұл әсіресе IT, талдау және инженерлік бағыттарда мамандар тапшылығын бастан кешіп отырған компаниялар үшін маңызды.

Рекрутингте цифрлық құралдарды пайдалану іріктеудің объективтілігін арттырады, HR-мамандардың субъективті әсерін төмендетеді және жалдау процесін жеделдетеді. Қазақстанда бұл тренд Алматы және Астанада сияқты ірі қалаларда ерекше байқалады, онда жоғары білікті кадрлардың шоғырлануы және олар үшін жоғары бәсекелестік байқалады.

HR-талдау қызметкерлердің мінез-құлқын болжауға, әлеуетті кадрлық тәуекелдерді анықтауға және HR-саясаттың тиімділігін бағалауға мүмкіндік беретін персоналды басқарудың негізгі құралына айналады.

Қазақстандық компанияларда HR-талдау:

- кадрлардың тұрақтамауын болжау, әсіресе бәсекелес секторларда;
- ішкі сауалнамалар мен цифрлық платформалар арқылы қызметкерлердің қатысуын талдау;
- персоналды оқыту және дамыту бағдарламаларының тиімділігін бағалау;
- әлеуетті көшбасшыларды анықтау үшін мансаптық траекторияларды модельдеу.

Ірі қазақстандық банктер мен IT-компаниялар People Analytics енгізе бастады, бұл ағымдылықты 10-15% -ға төмендетуге және қызметкерлердің қатысу көрсеткіштерін жақсартуға мүмкіндік берді.

Менің ойымша, Қазақстандағы HR-талдаудың белсенді дамуы компанияларға ішкі процестерді жақсартып қана қоймай, инвесторлар мен әріптестер үшін персоналды басқарудың ашықтығын арттыруға мүмкіндік береді.

Білім мен дағдылардың тез өзгеріп отыратын нарығы жағдайында үздіксіз оқыту міндетті болады. Қазақстандық компаниялар қызметкерлерді оқыту үшін цифрлық платформаларды белсенді пайдаланады:

- ішкі корпоративтік порталдармен интеграцияланған LMS-жүйелер;
- халықаралық және ұлттық платформалардағы онлайн-курстар;
- қызметкерлердің жеке қажеттіліктерін ескеретін микролернинг және бейімделген оқыту бағдарламалары.

Сандық сауаттылық, талдамалық ойлау, жобаларды басқару және soft skills сияқты болашақ дағдыларын дамытуға ерекше көңіл бөлінеді. «Цифрлық Қазақстан» бастамаларын қоса алғанда, біліктілікті арттыру жөніндегі мемлекеттік бағдарламалар осы құзыреттердің дамуына ықпал етеді және қашықтықтан оқыту үшін мүмкіндіктерді кеңейтеді.

Оқытуды цифрландыру персоналды дамыту процесін жеделдетіп қана қоймай, білімге қол жеткізудегі өңірлік алшақтықты азайта отырып, елдің түрлі өңірлерінен келген қызметкерлер үшін тең мүмкіндіктер жасауға мүмкіндік береді.

Әкімшілік функцияларды автоматтандыру персоналды басқару тиімділігін айтарлықтай арттыруға мүмкіндік береді. Қазақстанда ірі компаниялар мен мемлекеттік құрылымдар HRIS-жүйелерін енгізеді, олар:

- дағдылы операцияларға кететін уақытты азайту;
- кадрлық деректердің дәлдігі мен сенімділігін арттыру;
- HR-процестердің ашықтығы мен стандартталуы;
- бақылау мен есептілікті жақсарту.

Цифрлық жүйелерді қолдану HR-мамандарды дағдылы жұмыстан босатады, таланттарды басқару және корпоративтік мәдениетті дамыту сияқты стратегиялық міндеттерге назар аударуға мүмкіндік береді.

Қазақстанда HR-процестерді автоматтандыру персонал саны бірнеше мың қызметкерден асатын ірі кәсіпорындар үшін әсіресе өзекті. Мұнда сандық құралдар күрделі ұйымдық құрылымды басқаруға және басқарушылық шешімдерді қабылдаудың жеделдігін арттыруға көмектеседі.

Қазақстан жағдайында HR-процестерді цифрландырудың бірнеше түйінді әсері бар:

- Персоналды неғұрлым тиімді басқару есебінен компаниялардың ішкі және халықаралық нарықтардағы бәсекеге қабілеттілігін арттыру.
- Қашықтықтан жалдау және қашықтықтан оқыту арқылы білікті кадрларға қол жеткізудегі өңірлік айырмашылықтарды төмендету.
- Ұйымдар ішіндегі ашықтық пен сенімді арттыру, бұл инвестициялар тарту және ESG қағидаттарын сақтау үшін маңызды.
- Технологиялық және әлеуметтік өзгерістерге бейімделуге қабілетті тұрақты кадр жүйесін құру.

Цифрлық технологиялар кадрлық саясаттың өзіндік мақсаты емес, стратегиялық трансформациясының құралы болып табылады. Қазақстанда оларды енгізу персоналды басқару тиімділігін арттыруға ғана емес, адами капиталды дамытуға орнықты, әлеуметтік жауапты тәсілді қалыптастыруға да ықпал етеді.

Кадр саясаты тұрғысынан орнықты даму ұйым қызметінің экономикалық, әлеуметтік және экологиялық аспектілері арасындағы теңгерімге қол жеткізуді болжайды. Қазақстанда бұл тәсіл, әсіресе «Цифрлық Қазақстан» және «Жасыл экономикалық бағыт» сияқты ұлттық бағдарламаларды іске асыруға қатысатын ірі компаниялар мен мемлекеттік құрылымдарда біртіндеп стратегиялық басқарудың негізгі факторына айналуға.

Кадр саясаты жұмыс тиімділігін ғана емес, әлеуметтік және экологиялық жауапкершілікті де қамтамасыз ете отырып, орнықты даму тұжырымдамасын іске асыруда маңызды рөл атқарады.

Кадр саясатының әлеуметтік компоненті қолайлы еңбек жағдайларын қамтамасыз етуге, инклюзивтілікті дамытуға және қызметкерлердің әл-ауқат деңгейін арттыруға бағытталған. Қазақстандық ұйымдарда бұл мынадай практикаларда байқалады:

- Психологиялық көмек, медициналық сақтандыру және икемді жұмыс кестелерін қоса алғанда, қызметкерлерді қолдау бағдарламалары;
- Ашықтық, ынтымақтастық және ашық коммуникация бағаланатын корпоративтік мәдениетті дамыту;
- Қызметкерлердің шешім қабылдауға қатысуы, қанағаттану сауалдары және ішкі бастамалар арқылы тартылуын арттыру;
- Әйелдерді, жастарды және ерекше қажеттіліктері бар қызметкерлерді қолдау бағдарламаларын қоса алғанда, тең мүмкіндіктерді қамтамасыз ету.

Kaspi Bank және ҚазМұнайГаз сияқты компанияларда менторлық және көшбасшылық даму бағдарламалары белсенді енгізілуде, бұл персоналдың әлеуметтік тұрақтылығына ықпал етеді және кадрлардың тұрақтамауын төмендетеді.

Кадр саясатын цифрландыру экологиялық жүктемені қысқартуға ықпал етеді. Қазақстанда компаниялар:

- қағаз тұтынуды азайтатын электрондық құжат айналымы;

- қашықтан жұмыс істеу және көлік шығарындыларын азайтатын жұмыспен қамтудың гибридтік үлгілері;
- офистерде электр энергиясын тұтынуды азайтуды қоса алғанда, ресурстарды оңтайландыру.

Экологиялық бағдарланған HR-практикаларды енгізу көміртегі ізін төмендетіп қана қоймай, еңбек нарығында және инвесторлар арасында әлеуметтік жауапты компанияның имиджін қалыптастырады.

Кадр саясаты басқарудың ашықтығы мен әдептілігін қамтамасыз етеді, бұл ESG-нің маңызды элементі болып табылады. Қазақстандық тәжірибеде бұл:

- корпоративтік стандарттарды және жылжудың ашық рәсімдерін сақтау;
- басшылар мен қызметкерлердің жауапкершілігін дамыту;
- ашықтық, адалдық және әділдік қағидаттарын сақтау арқылы қызметкерлердің сенімін арттыру.

Қазақстанның кейбір мемлекеттік және жеке компанияларында жұмыс тиімділігін бағалау үшін цифрлық платформалар енгізілген, бұл үдерісті ашық және объективті етуге мүмкіндік береді.

Цифрлық технологиялар мен орнықты даму қағидаттарының синергиясы инновациялық шешімдердің кадр практикасына кірігуінен көрінеді. Қазақстанда бұл:

- Қызметкерлердің цифрлық және «жасыл» құзыреттерін дамыту, заманауи IT-дағдылары мен экологиялық жауапты тәсілдерін оқыту;
- Жауапкершілік, командалық жұмыс және инновациялық ойлау бағаланатын тұрақты корпоративтік мәдениетті қалыптастыру;
- Цифрлық коммуникация платформалары және интерактивті оқыту арқылы қызметкерлердің тартылуын арттыру;
- Қашықтан жұмыс істеуді, фриланс пен жобалау командаларын қоса алғанда, жұмыспен қамтудың икемді модельдерін енгізу, бұл ұйымдардың бейімделуін арттырады.

Цифрлық технологиялар орнықты практикалардың тиімділігін күшейтеді және қызметкерлер үшін де, тұтастай алғанда қоғам үшін де ұзақ мерзімді құндылық жасай отырып, оларды бүкіл ұйымға кеңейтуге мүмкіндік береді.

Айқын артықшылықтарға қарамастан, кадр саясатын трансформациялау бірқатар қиындықтарға тап болады:

- Білікті кадрлардың, әсіресе цифрлық дағдылары бар мамандардың жетіспеушілігі;
- Дәстүрлі процестерге үйренген қызметкерлер мен басшылар тарапынан өзгерістерге қарсы тұру;
- Цифрлық платформаларды енгізуге және персоналды оқытуға жоғары шығындар;
- Дербес ақпаратты автоматтандыруға және сақтауға байланысты деректер қауіпсіздігінің тәуекелдері;
- Жұмыспен қамтуды қайта бөлуді және қызметкерлерді қайта даярлау қажеттілігін қоса алғанда, автоматтандырудың әлеуметтік салдары.

Бұл проблемаларды шешу кадрлар даярлауды, технологияларға инвестицияларды және корпоративтік мәдениетті өзгертуді қамтитын кешенді тәсілді талап етеді.

Цифрлық және орнықты практикаларды HR-басқармаға табысты енгізу үшін қазақстандық ұйымдар мынадай ұсынымдарды пайдалана алады:

- 1, Еңбек нарығын ұйымдастыру қажеттіліктері мен перспективаларын ескеретін цифрлық HR стратегиясын әзірлеу;
- 2, Онлайн-курстарды, ішкі тренингтерді және халықаралық бағдарламаларға қатысуды қоса алғанда, қызметкерлерді оқытуға және сандық құзыреттерін дамытуға инвестициялау;
- 3, Кадрлық тәуекелдерді болжауға, оқытудың тиімділігін және қызметкерлердің тартылуын бағалауға мүмкіндік беретін талдамалық құралдарды енгізу;
- 4, Инновацияларды, ашықтық пен әлеуметтік жауапкершілікті қолдайтын корпоративтік мәдениетті дамыту;

5. Персоналды басқарудың мөлдір, этикалық және тұрақты процестерін қалыптастыра отырып, ESG қағидаттарын біріктіру;

6. Қашықтықтан жұмыс істеуді, жобалау командаларын және икемді кестелерді қоса алғанда, икемді жұмыспен қамту нысандарын пайдалану, бұл ұйымның өзгерістерге бейімделуін арттырады.

Цифрлық технологиялар мен орнықты даму қағидаттарын кадр саясатына ойдағыдай ықпалдастыруға қабілетті компаниялар персоналды басқару тиімділігін арттырып қана қоймай, ішкі және халықаралық нарықтарда өздерінің бәсекеге қабілеттілігін нығайтады. Қазақстанда бұл әсіресе ESG әлемдік стандарттарына сәйкес келуге және талантты мамандарды тартуға ұмтылатын компаниялар үшін өзекті.

Цифрлық экономика жағдайында кадр саясатын трансформациялау ұйымдардың стратегиялық дамуының ажырамас элементі болып табылады. Қазіргі заманғы еңбек нарығы компаниялардан персоналды тиімді басқаруды ғана емес, сонымен қатар жаңа технологиялық, әлеуметтік және экономикалық сын-қатерлерге жылдам бейімделу қабілетін талап етеді. Осы контексте цифрлық технологиялар мен орнықты даму қағидаттарының синергиясы HR-басқарудың жаңа моделін қалыптастырудың түйінді факторы болып табылады, онда процестерді цифрландыру, талдау және автоматтандыру әлеуметтік жауапкершілікпен, ашықтықпен және экологиялық саналылықпен үйлеседі.

Кадр саясатына цифрлық құралдарды енгізу Қазақстан ұйымдарына рекрутинг тиімділігін айтарлықтай арттыруға, қызметкерлерді оқыту мен дамытуды оңтайландыруға, персоналды ынталандыру және бағалау процестерін жақсартуға мүмкіндік береді. HR-талдау басқару шешімдерін қабылдаудың негізіне айналады, ал дағдылы операцияларды автоматтандыру таланттармен және стратегиялық міндеттермен жұмыс істеу үшін мамандарды босатады. Мұндай тәсіл сыртқы ортаның өзгеруіне және бизнестің ішкі қажеттіліктеріне уақтылы ден қоюға қабілетті икемді және бейімделетін кадр құрылымын қалыптастыруға ықпал етеді.

Орнықты даму қағидаттарын ықпалдастыру да маңызды болып табылады. Әлеуметтік жауапкершілік, тең мүмкіндіктер, корпоративтік мәдениетті дамыту және қызметкерлердің әлауқатына қамқорлық персоналдың сенімін, тартымдылығын және адалдығын қалыптастыруға негіз болады. Электрондық құжат айналымы, қашықтан жұмыс істеу және ресурстарды тұтынуды төмендету сияқты экологиялық практикалар компанияларға шығындарды оңтайландырып қана қоймай, орнықты құндылықтарға адалдығын көрсетуге мүмкіндік береді, бұл цифрландыру және «жасыл» экономика бойынша ұлттық бастамаларды іске асыру жағдайында Қазақстанда әсіресе өзекті.

Цифрландыру мен ESG-тәсілдерді табысты ұштастыратын компаниялар айтарлықтай бәсекелестік артықшылықтарға ие болады. Олар жоғары білікті кадрларды тартуға, өнімділікті арттыруға, тұрақсыздық тәуекелін төмендетуге және барлық мүдделі тараптар үшін ұзақ мерзімді құндылық қалыптастыруға қабілетті. Қазақстандық контексте бұл жаһандық экономикада тиімді жұмыс істеуге дайын заманауи, технологиялық жарактандырылған және әлеуметтік жауапты ұйымдар құруды білдіреді.

Осылайша, цифрлық экономикадағы кадр саясатын трансформациялау стратегиялық қажеттілік болып табылады. Ол дәстүрлі персоналды басқарудан инновациялық модельге көшуге мүмкіндік береді, онда технологиялар мен орнықты даму қағидаттары бизнестің өсуі, тиімділігі мен ұзақ мерзімді орнықтылығы үшін берік негіз жасайды. Менің ойымша, Қазақстандағы HR-дің болашағы адам капиталын басқарудың қазіргі заманғы жүйесін құра отырып, ұйымдардың инновациялар мен әлеуметтік жауапты практикаларды ықпалдастыру қабілетімен айқындалатын болады.

Қолданылған әдебиеттер тізімі:

1. Armstrong, M. Strategic Human Resource Management. London: Kogan Page, 2020.
- Ulrich, D., Brockbank, W. HR Transformation: Building Human Resources from the Outside In. McGraw-Hill, 2019.

2. Deloitte. Global Human Capital Trends 2023: Leading the Social Enterprise. Deloitte Insights, 2023.
3. McKinsey & Company. Digital HR: Platforms for People Success. McKinsey Reports, 2022.
4. World Economic Forum. Future of Jobs Report 2023. Geneva: WEF, 2023.
5. Harvard Business Review. The Digital Transformation of HR. HBR, 2022.
6. OECD. Digital Economy Outlook 2022. Paris: OECD Publishing, 2022.
- 7, Назарбаев, Н. Цифрлық Қазақстан: экономика мен адами капиталды дамыту стратегиясы. Астана: Қазақстан басқару академиясы, 2021.
- 8, Қазақстан Республикасы Цифрлық даму, инновациялар және аэроғарыш өнеркәсібі министрлігі. «Цифрлық Қазақстан» ұлттық бағдарламасы. Астана, 2022.
9. Kaspi.kz Corporate Reports. HR and Digital Transformation Initiatives in Kazakhstan. Almaty, 2022.
- 10, ҚазМұнайГаз. Әлеуметтік жауапкершілік және орнықты даму туралы есеп 2022. Астана, 2022.
11. Bondarouk, T., Brewster, C. Conceptualising the Future of HRM in the Digital Era. International Journal of Human Resource Management, 2021, Vol. 32(16), pp. 3456–3480.
12. Strohmeier, S. Digital HRM: A Conceptual Integration of e-HRM and HR Analytics. Management Review, 2020, Vol. 31(3), pp. 190–212.
13. SHRM (Society for Human Resource Management). HR Technology and Analytics Report 2022. SHRM, 2022.
14. OECD. The Role of Skills and Human Capital in the Digital Economy. OECD Publishing, 2021.