

АННОТАЦИЯ

**Диссертации на соискание ученой степени доктора философии (PhD)
по специальности 6D050700 - «Менеджмент»**

АЛПЫСБАЕВА КУАНЫША СУЛТАНМАХМУТОВИЧА

**Управление кадровым потенциалом в аграрном секторе Республики
Казахстан (на примере ВКО)**

Актуальность темы исследования

Аграрный сектор Республики Казахстан испытывает дефицит в квалифицированных кадрах. Растет средний возраст сельского населения, увеличивается отток населения из сельских территорий, наблюдается серьезное отставание профессиональной подготовки сельскохозяйственных кадров.

В тоже время, на рынке труда Казахстана остро стоит вопрос о снижении уровня безработицы и обеспечения молодых специалистов рабочими местами. В данной ситуации аграрный сектор может выступать как резерв по обеспечению новых рабочих мест для безработного населения и тем самым гарантировать продовольственную безопасность Республики Казахстан. Однако низкий уровень заработной платы и проблемы в социальной инфраструктуре села, негативно влияют на желание молодых специалистов работать в аграрном секторе.

Эта ситуация требует проведения комплексного анализа радикально изменившейся ситуации в сфере социально-трудовых отношений аграрного сектора с целью выработки на этой основе практических рекомендаций, направленных на развитие кадрового потенциала в аграрном секторе Республики Казахстан. Возникает необходимость в подготовке сельскохозяйственных предприятий к эффективной кадровой работе (оценка кадров, аттестация, отбор, подготовка, повышение квалификации, подготовка резервов на управленческие должности).

Государством принимаются меры по регулированию сферы занятости, по реализации национальной системы профессиональных квалификаций, совершенствуется политика по трудоустройству, по обучению и переобучению безработных с учетом потребности рынка, принимаются различные программы по развитию сельских территорий, направленные на повышение производственного уровня сельского хозяйства и модернизацию АПК.

Все это говорит о том, что для Казахстана решение проблем на рынке труда является приоритетным направлением государственных стратегий. На основе выше сказанного можно утверждать, что вопросы связанные с оценкой текущего положения кадрового потенциала в аграрном секторе РК, с предложениями по совершенствованию системы управления кадровым потенциалом в аграрном секторе актуальны.

Цель диссертационной работы.

На основе исследования рынка труда АПК ВКО, сделать научно обоснованные рекомендации по повышению кадрового потенциала в аграрном секторе региона.

Цель диссертации обусловила постановку и решение следующих основных задач:

- исследовать теоретические основы использования трудовых ресурсов аграрного сектора экономики;
- проанализировать уровень использования трудовых ресурсов в аграрном секторе экономики и состояние рынка аграрного труда региона;
- разработать предложения по повышению кадрового потенциала и становлению рынка аграрного труда.

Объект исследования

Рынок труда в аграрном секторе АПК Восточно-Казахстанской области.

Предмет исследования – Процесс стратегического управления кадровым потенциалом в аграрном секторе АПК основанный на триаде: «знание-интеллектуальный капитал - инновация».

Научная новизна диссертационной работы:

- уточнена сущность и раскрыто содержание категории «кадровый потенциал» в взаимосвязи с другими категориями экономики труда («трудовые ресурсы», «экономически активное население», «трудовой потенциал», «человеческие ресурсы», «кадры»)

- предложена новая модель по развитию социальной инфраструктуры аграрного сектора. Суть данной модели заключается в развитии и улучшении социальной обеспеченности аграрного сектора за счет тесных взаимоотношений между государством и бизнесом.

- предложены основные рычаги по формированию кадрового потенциала сельского хозяйства ВКО, включающий демографическую базу, профессиональную ориентацию, профессионально-квалификационную подготовку.

- разработана современная стратегия кадрового обеспечения сельского хозяйства.

- предложен механизм управления кадровым потенциалом на предприятиях аграрного сектора ВКО. Данный механизм предусматривает совершенствование организационной структуры предприятия с учетом специфической особенности отрасли, широкое использования социально-психологических методов управления персоналом, внедрение методов факторного анализа для повышения кадрового потенциала организации.

Теоритическая и практическая значимость исследования

Данная исследовательская работа будет способствовать развитию теории и практики управления кадровым потенциалом в сельском хозяйстве АПК.

Разработанная автором модель по развитию социальной инфраструктуры села может быть использована при реализации государственных стратегии «Дорожная карта бизнеса 2020», «Агробизнес

2020», «Программы развития регионов 2020». Данная модель была внедрена в процесс деятельности отдела «Сельского хозяйства и ветеринарии города Семей» при акимате г.Семей.

Предложенные автором основные рычаги по формированию кадрового потенциала сельского хозяйства могут быть использованы для реализации стратегии «Казахстан -2050», государственной программы «Дорожная карта занятости 2020»,

Результаты диссертационной работы связанные с использованием метода факторного анализа как инструмента по управлению производительностью труда, могут найти применение на предприятиях аграрного сектора, как технология повышения системы управления кадровым потенциалом.

Предложения и рекомендации автора по совершенствованию управления кадровым потенциалом в аграрном секторе могут быть использованы в учебном процессе, для преподавания таких дисциплин как: «менеджмент», «управление человеческими ресурсами», «экономика рынка труда» и т.д.

**6D050700-менеджмент бағыты бойынша PhD философия докторы
ғылыми дәрежесін алу үшін дайындалған**

АЛПЫСБАЕВ ҚУАНЫШ СҰЛТАНМАХМҰТҰЛЫНЫҢ

**«Қазақстан Республикасының аграрлық секторындағы кадрлар
әлеуетін басқару (ШҚО үлгісінде)» тақырыбындағы диссертациялық
жұмысына**

АНДАТПА

Зерттеу тақырыбының өзектілігі.

Қазақстан Республикасының аграрлық секторы білікті мамандарға деген үлкен тапшылыққа ие. Ауыл халқының орта жасы жоғарлап келуде, ауылды аймақтардан қоныс аударғандар саны артуда, ауыл шаруашылығы кадрларының кәсіби дайындықтары төмен дәрежеде, аграрлық кадрлар саясатында бастапқы кәсіби білім мәселесіне аз көңіл бөлінуде.

Сонымен бірге Қазақстан Республикасының еңбек нарығында жұмыссыздық деңгейін төмендету және жас мамандарды жұмыс орындармен қамтамасыз ету мәселелері өзекті болып табылады. Бұл арнада аграрлық сектор жұмыссыз кадрларды жұмыспен қамтамасыз етудің резерві ретінде, ал соның негізінде ҚР азық-түлік қауіпсіздігін қамтамасыз ететін құрал болып жұмыс істеуі мүмкін. Алайда ауыл шаруашылығындағы еңбекақы деңгейінің төмендігі, ауылды аймақтардағы әлеуметтік инфрақұрылымның нашар болуы, жас мамандардың ауылды жерлерге барып, жұмыс істеуіне теріс әсерін тигізеді.

Жалпы нарық жүйесі ішінде еңбек нарығы ең жетілмеген болып табылады. Өзінің жұмыс күшін ұсынатын жұмыскерлер әдетте оның еңбегіне сұраныстың бар немесе жоқтығы туралы мәліметтермен толық ақпараттанбаған. Олар өздерінің тұрғылықты жерлеріндегі бос жұмыс орнының барын толық білмейді. Ал басқа аймақта жұмыс орнының болуы туралы тіпті хабарсыз. Нарықтық экономика жағдайында еңбек нарығымен байланысты сұрақтар бұрынғы ескі ойлар, әдістер мен тәсілдер негізінде шешілмейді. Ол жаңа әдістермен қарым-қатынастар жүйесі арқылы шешілуі тиіс. Бүгінгі таңда күрделі мәселелердің бірі ретінде кадрлар жұмысын қайта құру өткір түрінде белгіленіп отыр. Заманауи ауыл шаруашылық өндірісі жоғары автоматтандырылған аграрлық кәсіпорындарға негізделген. Алайда, қаншалықты біз автоматтандырылған технологиялар әлемінде тұрсақ та, ауыл шаруашылық өндірісінде кадрлардың үлесі жоғары болып келеді.

Бұл орын алған жағдай аграрлық сектордағы әлеуметтік-еңбек қатынастарын зерттеп, соның негізінде Қазақстан Республикасының аграрлық секторындағы кадрлар әлеуетін дамытуға бағытталған ұсыныстар жасауды талап етеді. Нарық жағдайында аграрлық кәсіпорынды жұмысқа дайындау үшін бізге қысқа мерзім ішінде кадрларға байланысты жұмыс жүйесін (кадрларды бағалау және аттестациялау; іріктеу; даярлау; біліктілігін

жоғарылату; жетекші қызметкерге резервтер дайындау жұмысы) жетілдіру қажет. Сонымен қатар, кадрлар қызметіндегі жұмыскерлер де өздерінің кәсіби деңгейлерін жоғарылатулары керек, барлық деңгейдегі жетекшілер өздерінің қоластындағы жұмыскерлердің әлеуетін тиімді пайдалану, дамыту және айқындау жолында жауапкершілікті күшейтуі керек.

Осыған орай мемлекет тарапынан жұмыспен қамту саласын дамыту, біліктіліктің ұлттық жүйесін құру, еңбекпен қамту және еңбекақы саясатын жетілдіру, еңбек нарығының қажеттілігін ескере отыра, жұмыссыздарды оқыту және қайта оқыту бойынша бағдарламаларды құру, ауыл шаруашылық өндірісін жаңа деңгейге көтеру мен АӨК жаңартылуы бойынша іс-шаралар жүргізілу үстінде.

Мұның барлығы Қазақстан үшін еңбек нарығымен байланысты мәселелер өте маңызды екендігінің белгісі.. Осыған орай аграрлық сектордағы кадрлар әлеуетінің заманауи жағдайына баға беріп, оны дамыту жолдарын анықтау мәселесі, Қазақстан үшін өзекті екендігі айқындалады.

Тақырыптың өзектілігі аграрлық сектордағы әлеуметтік-еңбектік қарым-қатынастар саласында орын алған үлкен өзгерістерге ұшыраған жағдайдың кешендік талдауын жүргізіп, соның негізінде Қазақстан Республикасының аграрлық секторындағы кадрлар әлеуетін дамытуға бағытталған тәжірибелік ұсыныстар жасаумен байланысты.

Қазақстанның еңбек нарығында орын алған институттар нарықтық экономика жағдайында жұмыс істеу жолында жаңа тәжірибе алу үстінде. Олар концептуальді және ғылыми-әдістемелік қамтамасыз етілуді қажет етеді, ол өз тарапынан аграрлық сектордағы кадрлар әлеуетінің тиімділігін жоғарылатуға жол ашады. Осының бәрі диссертация тақырыбының маңыздылығын дәлелдейді.

Диссертациялық жұмыстың мақсаты мен міндеттері. АӨК саласында еңбек нарығын зерттеп, ШҚО аграрлық секторындағы кадрлар әлеуетін жоғарылату мен байланысты ғылыми негізделген ұсыныстар беру.

Зерттеу үрдісінде аталған мақсаттарды жүзеге асыру үшін диссертациялық жұмыста келесідей міндеттер алға қойылды:

- аграрлық сектордағы еңбек ресурстарының қолданылуының теориялық негіздерін зерттеу;

- экономиканың аграрлық секторындағы еңбек ресурстарының қолданылу деңгейін және аймақтың аграрлық секторындағы еңбек нарығының жағдайын талдау;

- аграрлық сектордағы еңбек нарығының қалыптасуы мен кадр әлеуетін жоғарылату мен байланысты ұсыныстарды құрастыру.

Зерттеу объектілері. Ғылыми жұмыстың зерттеу объектісі болып Шығыс-Қазақстан облысы АӨК аграрлық секторындағы еңбек нарығы табылады.

Зерттеу жұмысының пәні - «білім – интеллектуалды капитал-инновация» үштігі негізінде АӨК аграрлық секторындағы кадрлар әлеуетін стратегиялық басқару процесі.

Диссертациялық зерттеудің ғылыми жаңалығы байланысты:

- «Кадрлар әлеуеті» категориясының мәні ашылып, оған келесідей анықтама берілді: Белгілі бір салада қызмет ететін жұмысшылар мен қызметкерлердің кәсіби білімдерінің, дағдыларының, мүмкіндіктерінің және әлеуметтік, саяси қасиеттерінің жиынтығы. Сонымен қатар «кадрлар әлеуетінің» еңбек нарығындағы басқа да экономикалық категорияларымен өзара байланыс дәрежесі анықталды.

- ШҚО ауыл шаруашылығындағы әлеуметтік инфрақұрылымды дамытудың жаңа моделі ұсынылды. Ол модел мемлекет және бизнес арасындағы тығыз қарым қатынасты орнатуды талап етеді.

- Ауыл шаруашылығының кәсіпорындарында кадр әлеуетін қалыптастыру мен оны пайдалану механизмі ұсынылды. Ол негізгі 4 блоктан тұрады: ұйымның әртүрлі типтегі кадрлар мен қамтамасыз етілу дәрежесі, кадрлардың сапалық құрамы, кадрлар ағымы, кадрларды тиімді қолдану.

- Ауыл шаруашылығын кадрлармен қамтамасыз ету стратегиясының негізгі бағыттары ұсынылды. Ол келесі бағыттарды қосады: кадрларды даярлау бойынша мемлекеттік тапсырысты оптимизациялау, келісім негізінде мақсатты тұрғыда кадрларды даярлау жұмыстарын кеңейту, аграрлық ғылымның, білімнің, өндірістің интеграциясы, ауыл шаруашылығын кадрлармен қамтамасыз ету бойынша ұзақ мерзімді бағдарламаларды құрастыру, аймақтардың әкімшіліктерінде кадрлық саясат және аграрлық білім бойынша кеңестерді құру, кадрлық әлеуетті бағалау орталықтарын құру, ауыл шаруашылығындағы жұмысшы қызметкерлерді әлеуметтік қорғау бойынша жұмыстарды атқару.

Диссертациялық зерттеу нәтижелерінің ғылыми-тәжірибелік маңыздылығының мәні автордың аграрлық сектордағы кадрлар әлеуетін басқару жүйесін жетілдірумен байланысты ұсыныстары мен теориялық-әдістемелік тұжырымдарын ҚР аграрлық секторындағы еңбек нарығын мемлекеттік реттеу жүйесін жетілдіру жолында және нормативті құқықтық актілерді құру барысында қолданыс таба алады.

Автормен құрастырылған «Ауылды аймақтардың әлеуметтік инфрақұрылымын дамыту» моделі келесідей мемлекеттік бағдарламаларды жүзеге асыру барысында қолданыс таба алуы мүмкін: «Бизнестің жол картасы 2020», «Агробизнес 2020», «Өңірлерді дамыту 2020».

Қазақстан Республикасының аграрлық секторындағы кадрлар әлеуетін дамыту жүйесінің негізгі элементтері - «Қазақстан -2050» стратегиясы мен «Жұмыспен қамту 2020 жол картасын» жүзеге асыру аясында қолданыс таба алады.

Автордың факторлық талдау әдісі ұйымдағы еңбек өнімділігін жоғарлату механизмі ретінде қолдану әдістемесі, ҚР аграрлық сектордағы кәсіпорындарында кадрлар әлеуетін басқару құралы ретінде қолданыс таба алады.

Аграрлық сектордағы кадрлар әлеуетін басқару жүйесін жетілдіру бойынша автордың ұсыныстары - оқу процессінде «менеджмент», «адам ресурстарын басқару», «еңбек нарығы экономикасы» және т.с.с пәндерді оқыту үшін қолданыла алынады.

ABSTRACT

of the dissertation submitted for obtaining the degree of Doctor of Philosophy (PhD) majored in «Management»

Alpysbayev Kuanish Sultanmakhmitovich

Human resource management in the agricultural sector of the Republic of Kazakhstan on the example of the East Kazakhstan region

The relevance of the research theme. Issues related to the labor market in the Republic of Kazakhstan cannot be solved using outdated methods and ideas. After all, this type of market is the most unpredictable and requires constant new approaches and forms of relationships between market participants.

Despite the high level of automation in agriculture RK, no one will take the high role of human resources in ensuring the continuity of the production process in the agricultural sector.

In this regard, there is a great need for training of agricultural enterprises to efficient personnel work (assessment of personnel, certification, selection, training, training allowances for managerial positions).

The President Nazarbayev N.A. has been adopted state program “Social modernization of Kazakhstan: Twenty Steps to a society of universal labor”, which reflects the following main areas:

- Development of employment;
- Given the current position of the working population in the number of self-employed, the development of new approaches for their employment.
- Improved methods for determining the level of unemployment, taking into account the definition of technology self-employed;
- Preparation and adoption of a phased implementation plan for a national system of vocational qualifications up to 2020;
- Improving work on the formation of an independent system of qualification for graduates of Higher Education Institutions and Colleges of Kazakhstan.
- From 2014 to develop a plan forecast for the development of the labor market of the Republic of Kazakhstan;
- Drafting of a national plan for social modernization until 2016.

All of this suggests that the solution to the problems for Kazakhstan in the labor market is a priority for public policies.

Another confirmation of this is the main directions of the state strategy “Kazakhstan -2050”, highlighted by President Nazarbayev N.A.:

- Improving the employment policies;
- Adoption of programs for training and retraining of the unemployed considering the needs of the market;
- The fight against unemployment by ensuring the effectiveness of government programs for regulation of the labor market at all levels;

– Increase the level of agricultural production and modernization of the agricultural sector.

In this situation, the agricultural sector can act as a reserve to provide jobs for the unemployed and thereby ensure food security of the Republic of Kazakhstan.

Based on the above it can be argued that the issues related to the assessment of the current situation of human resource capacity in the agricultural sector of Kazakhstan, with suggestions for the improvement of human resources management in the agricultural sector are relevant.

The aim of the research.

Based on a study of the labor market Agricultural Sector of East Kazakhstan region, make evidence-based recommendations for increasing human capacity in the agricultural sector of the region.

The aim of the dissertation led to the formulation and solution of the following major tasks:

- Explore the theoretical foundations of labor resources of the agricultural sector;
- To analyze the utilization of labor resources in the agricultural sector and the agricultural labor market conditions in the region;
- To develop proposals for improving human capacity and the establishment of agrarian labor market.

The object of research is the process of human resources management in the agricultural sector agribusiness in a modern economy based on knowledge.

The subject of the study is theory and methodology of strategic management of human resources in the agricultural sector, agro-industrial complex based on the triad of “knowledge – intellectual capital – innovation”.

Scientific novelty of research consists in the definition of controlling - an important management tool and its functions, as well as in determining the features of its development and use in the industry.

Scientific novelty of the research is stated out in the following aspects:

- Determine the nature and disclose the contents of the category “human resources” and clarify its relationship with other categories of labor economics (“human resources”, “economically active population”, “employment potential”, “human resources”, “frames”)
- To offer a completely new model for the development of the social infrastructure of the agricultural sector. The essence of this model lies in the close relationship between government and business.
- Proposed framework and mechanism of formation of human resources Agriculture of East Kazakhstan region, including demographic base, vocational guidance, vocational qualification training.
- Assess the human resource capacity of Agriculture on the level of professional education of employees in comparison with other industries, which led to the conclusion of a serious backlog of vocational training in agriculture and underestimate the problems of initial vocational training in agriculture personnel policy.

– The main directions of the modern staffing strategy of agriculture.

The theoretical and practical significance of the research. This research will contribute to the development of the theory and practice of human resources management in agriculture, agribusiness.

Suggestions and recommendations on improving the author's the human resources management in the agricultural sector can be used in the implementation of state programs for regulating the labor market. Such as: the Strategy “Kazakhstan – 2050”, the state program “Social modernization of Kazakhstan: Twenty Steps to a society of universal labor”.

The same results of the thesis can be applied in enterprises of the agricultural sector, as the technology improving management of human potential.