

NEWS

OF THE NATIONAL ACADEMY OF SCIENCES OF THE REPUBLIC OF KAZAKHSTAN

SERIES OF SOCIAL AND HUMAN SCIENCES

ISSN 2224-5294

<https://doi.org/10.32014/2020.2224-5294.108>

Volume 4, Number 332 (2020), 102 – 110

УДК 331.108

МРНТИ 06.77.90

Л.А. Казбекова, Г. Кабакова, А.А. Ахметова, К.А. Утегенова

Кызылординский государственный университет имени Коркыт Ата, Кызылорда, Казахстан.

E-mail: limanka@mail.ru, k.gul82@mail.ru, aakhmetova.71@mail.ru, ute_kam@mail.ru

ТРАНСФОРМАЦИЯ КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ ПРЕДПРИЯТИЙ

Аннотация. Целью статьи является исследование особенностей трансформации кадровой политики предприятий Казахстана и разработка предложений по повышению эффективности кадровой политики в условиях цифровизации экономики. Гипотеза исследования заключается в том, что при разработке или трансформации кадровой политики каждая организация вынуждена связывать её с новыми трендами экономического развития. В настоящей статье в качестве подобных трендов рассматриваются глобализация, цифровизация и экологизация экономических отношений. При этом под экологизацией экономических отношений в статье понимается повышение социальной ответственности бизнеса за сохранение окружающей среды. Авторами проанализированы предшествующие исследования в области влияния рассматриваемых трендов на изменение кадровой политики предприятий, на основе чего сделан вывод о том, что цифровизация выступает более мощным толчком для трансформации кадровой политики.

Теоретическую базу исследования составило научное наследие в области методологии организации системы управления персоналом, эволюции функций управления человеческими ресурсами, тенденций развития управления персоналом, взаимосвязи кадровой политики и стратегии развития предприятия; концепции по совершенствованию кадровой политики, а также исследования отечественных и зарубежных ученых по проблемам экономической и социальной защищенности персонала, созданию экономической основы устойчивого развития корпоративного сектора промышленности.

Ключевые слова: кадровая политика предприятия, трансформация кадровой политики, цифровизация, глобализация, экологизация, персонал, компетенции.

Введение. Проблемы исследования тенденций и закономерностей трудовой деятельности работников привлекают внимание многих ученых, и в настоящее время в данной области получены значительные результаты, в том числе и в вопросах формирования эффективной кадровой политики, которые являются значимыми при изменении стратегических целей развития организации. Вместе с тем, бурное развитие и повсеместное внедрение информационно-коммуникативных технологий в экономическую деятельность, вовлечение Казахстана в глобализационные процессы, повышение социальной ответственности предприятий вынуждают их адаптировать свою политику, в том числе и кадровую к новым условиям функционирования. В этой связи, изучение хода этой трансформации, определение ее общих закономерностей, и поиск путей повышения ее эффективности является актуальным.

Методы. Методологическую основу исследования составили диалектический, системно-функциональный, логико-структурный методы и методы сравнительно-факторного анализа.

Результаты и обсуждение. Понятие «кадровая политика» в отношении деятельности предприятия понимается в узком и широком смысле. В широком смысле кадровая политика понимается как система правил и норм, закрепленных на предприятии по использованию человеческих ресурсов в соответствии со стратегическими целями организации [1]. В узком смысле кадровая политика означает набор правил, норм и целей, определяющих характер взаимодействия предприятия с персоналом [2].

В экономической литературе даются также иные трактовки кадровой политики, без разделения на широкую и узкую трактовки. Так, Шапиро С. А. определяет кадровую политику как сумму

средств, методов и форм воздействия на интересы, поведение и производственную деятельность работников, т.е. использует кумулятивный подход к понятию. Лукичева Л. И., применяя динамический подход, определяет кадровую политику как целенаправленный процесс формирования кадрового запаса и управления им для удовлетворения потребностей организации. Остапенко Ю. М. формулирует понятие несколько иначе, делая акцент на системном подходе, когда кадровая политика рассматривается как часть системы управления кадрами. Одегов Ю. Г. считает, что кадровая политика является совокупностью теоретических положений и принципов, требований и мер, определяющих содержание, формы, методы и направления работы с персоналом [3].

Кадровую политику можно классифицировать на несколько видов, в зависимости от степени влияния управленческого аппарата на кадровые резервы:

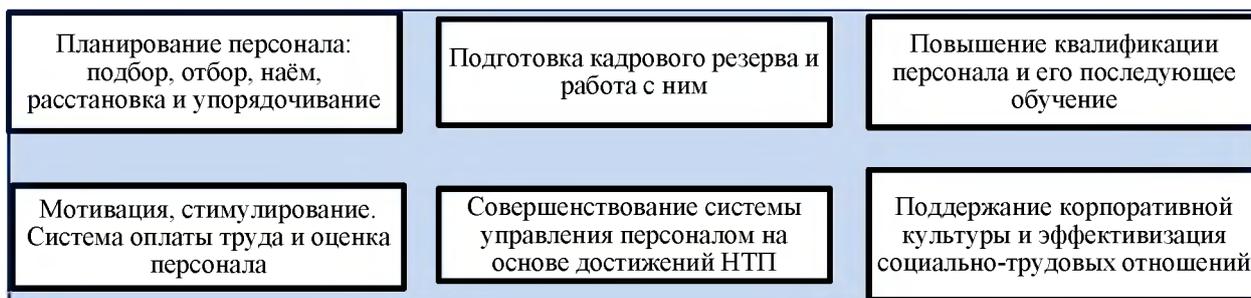
1. *Пассивная кадровая политика.* Данная политика характеризуется четкой программой действий со стороны предприятия в отношении работников и сводится к ликвидации негативных непредвиденных событий. Служба управления кадрами не занимается прогнозированием потребностей в персонале и не оценивает персонал. Диагностика отсутствует.

2. *Реактивная кадровая политика.* При такой кадровой политике предприятие контролирует симптомы развития негативных событий и разрешает спорные ситуации. Служба управления кадрами при такой политике диагностирует существующую ситуацию и выделяет кадровые вопросы отдельно в программах развития предприятия.

3. *Превентивная кадровая политика.* Такая политика подразумевает наличие у руководства предприятия прогнозных данных по развитию ситуации, но средств для влияния на кадровую ситуацию недостаточно. Кадровая служба имеет средства для диагностики работников, прогнозирования кадровой ситуации и потребностей в персонале, с разделением на короткий и средний периоды.

4. *Активная кадровая политика* характеризуется детальными и обоснованными прогнозами развития кадровых запасов предприятия, наличием разнообразных инструментов воздействия на работников. Кадровая служба разрабатывает отдельные кадровые программы, постоянно мониторит ситуацию и корректирует текущее состояние кадровых запасов в соответствии с целями предприятия и кадровой политики [4].

Элементами кадровой политики являются составляющие кадровую политику наборы мер, преследующих общую цель (рис. 1).



Примечание – источник [5]

Рисунок 1 – Элементы кадровой политики предприятия

При разработке или дополнении кадровой политики каждая организация вынуждена связывать её с новыми тенденциями экономического развития. Рост вышеупомянутых трендов не может не привести к трансформации кадровой политики предприятия. Глобализация является среди трёх названных самым старым трендом, который начался во второй половине XX века; экологизация на уровне предприятий – самый молодой тренд, влияние которого пока неочевидно; цифровизация же начала значительно влиять ближе к концу XX, началу XXI века, и на сегодня находится в растущей стадии.

Современные предприятия находятся в ситуации растущей неопределенности, когда на рыночную конъюнктуру и структуру экономики влияет одновременно несколько очень динамичных трендов: глобализация, цифровизация, экологизация экономических отношений.

Каждый из этих трендов добавляет сразу несколько факторов, меняющих потребности населения, государств и бизнеса, что не может не сказаться на требованиях к рабочей силе, предъявляемых в рамках кадровой политики. К этим факторам относятся:

- От глобализации: усложнение связей между экономическими субъектами, увеличение количества трансграничных связей между экономическими агентами, усиление миграции трудовых ресурсов и капитала.

- От цифровизации: ускорение процессов передачи и обработки информации, увеличение доступности информации, необходимость активной защиты информации, рост необходимости в пристальном анализе информации.

- От экологизации: добавление окружающей среды и социальной ответственности в экономические отношения между экономическими агентами.

Эти факторы влияют как изолированно, так и во взаимодействии друг с другом. Новизна этого влияния выдвигает новые требования к квалификации работников и кадровой политике предприятий, прямо влияет на конкурентоспособность предприятия.

Цифровизация как тренд, безусловно, влияет и на предприятия Казахстана: за последние несколько лет количество предприятий, так или иначе пользующихся информационно-коммуникационные технологии (ИКТ), выросло (рис. 2 и 3).

Количество организаций, использующих сеть Интернет, за десять лет выросло в 2,3 раза, причем рост ускорился в 2018 г.

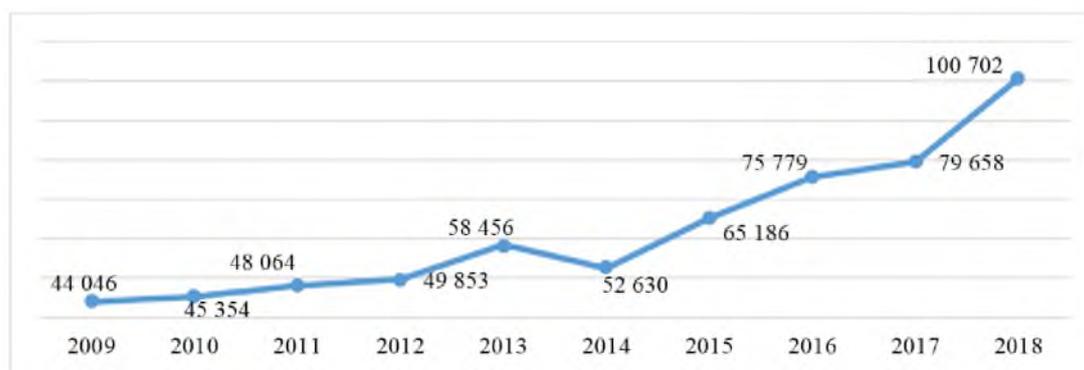


Рисунок 2 – Количество организаций, использующих сеть Интернет (ед.)

Примечание – составлено по данным Комитета по статистике МНЭ РК

Количество компьютеров в организациях также значительно возросло – за десять лет чуть более чем в два раза. Рост этих показателей говорит об увеличении численности предприятий, заинтересованных в использовании продукции ИКТ.

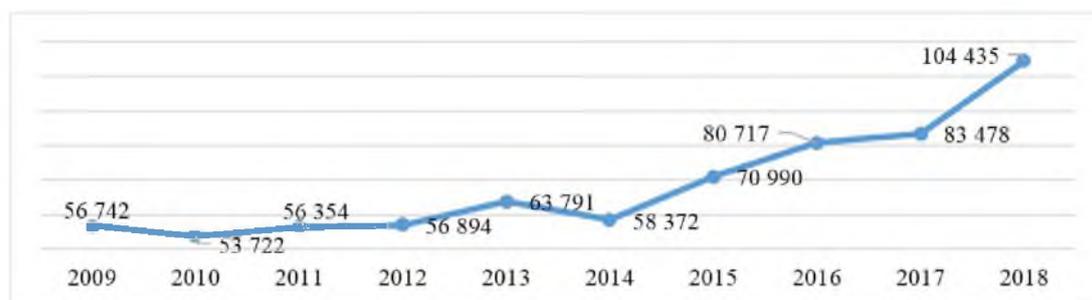


Рисунок 3 – Количество компьютеров в организациях (тыс. ед.)

Примечание – составлено по данным Комитета по статистике МНЭ РК

При рассмотрении доли предприятий (рис. 4), использующих внутренние информационные системы, то есть системы, не связанные с сетью Интернет и использующиеся только в рамках предприятия, также заметен рост, пусть и незначительный доли организаций, использующих

внутренние сети, а также заметен значительный рост доли организаций, использующих Интернет, т.е. внутренний аналог сети Интернет. Динамика доли организаций, использующих внутренние сети, объясняется внедрением технологий облачного хранения и вычислений, нивелирующих необходимость во внутренних сетях.

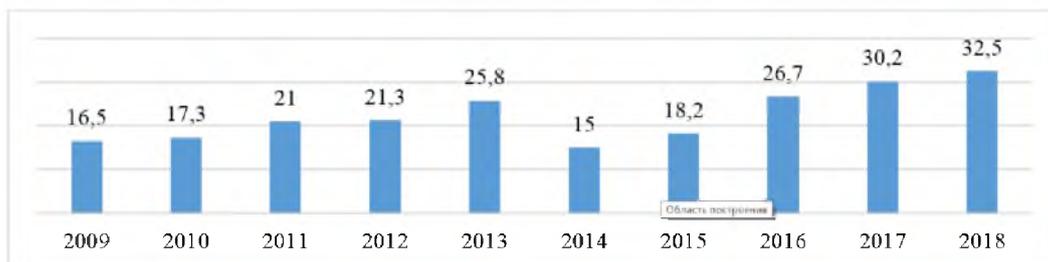


Рисунок 4 – Доля предприятий, использующих внутренние ИС (%)

Примечание – составлено по данным Комитета по статистике МНЭ РК

Таким образом, можно утверждать, что цифровизация уже сейчас влияет или в ближайшее время начнет влиять на процесс разработки кадровой политики предприятий РК.

Исследователи из Омского Государственного Технического Университета Боровских Н. В. и Кипервар Е. А. аргументировали направления трансформации кадровой политики в контексте цифровизации, доказали влияние цифровых технологий на все сферы кадровой политики, обсудили характер навыков, которые понадобятся работникам, рассмотрели возможности использования систем электронного документооборота в реализации кадровой политики [6].

Исследователи РЭУ им. Г. В. Плеханова Попов А. А. и Кравченко Е. Н. по результатам анализа трендов цифровизации управления человеческими ресурсами разработали рекомендации по выбору направлений трансформации кадровой политики предприятий в условиях цифровизации [7].

Кузьменко Н. И. из Воронежского экономико-правового института обсудил проблемы выбора наиболее эффективной кадровой политики предприятия в контексте общественной трансформации, привел и систематизировал факторы эффективной кадровой политики [8].

Фёдорова А. и Коропец О. из Уральского государственного университета экономики изучили влияние цифровизации практик управления человеческими ресурсами на благосостояние работников предприятий. В частности, на основании изучения кейсов цифровизации конкретных предприятий они оценили реакцию работников на происходящие изменения, в том числе их оценку собственного благосостояния [9].

В глобальном исследовании, проведенном компанией Deloitte, подробно описаны основные направления цифровой трансформации управления человеческими ресурсами с технической и организационной точек зрения. Приведены наиболее влиятельные технологические достижения и следствия их внедрения, спрогнозированы возможные сценарии цифровой трансформации [10].

Чжао Л. и Йанг Дж. из Китайского исследовательского института водных ресурсов и гидроэнергетики и компании Datang Environmental Industry Group описали изменения, происходящие в бизнес-моделях предприятий в части управления человеческими ресурсами в связи с внедрением облачных вычислений, всеобщей стандартизацией и автоматизацией бизнес-процессов и применением Big Data [11].

Разные исследования отдают приоритет различным направлениям трансформации кадровой политики в рамках цифровизации, однако среди них можно выделить следующие основные.

В-первую очередь, это изменение требований к сотрудникам предприятий, в особенности к квалификации, профессиональным и личным навыкам. Внедрение цифровых технологий меняет механизм сбора и передачи информации, знания устаревают быстрее, а некоторые навыки становятся неактуальными. Появляется необходимость в новых навыках, а способность к быстрому обучению и переобучению определяет возможности карьерного роста. На Всемирном Экономическом Форуме в Давосе был представлен список навыков и компетенций, которые будут необходимы в ближайшем будущем (таблица 1).

Таблица 1 – Список компетенций, необходимых в 2020 г. по версии ВЭФ

Компетенция	Краткое описание
Комплексное решение проблем	Решение проблем с применением нескольких подходов
Критическое мышление	Умение оценивать достоверность и точность информации
Креативность	Умение генерировать новые идеи или новые сочетания старых идей
Управление людьми	Умение достигать целей, привлекая других людей
Координация действий с другими	Умение координировать свои действия с другими людьми
Эмоциональный интеллект	Осознание и контроль своих и чужих эмоций и чувств
Составление суждений и принятие решений	Умение делать выводы на основе противоречивой или избыточной информации и принимать решения на их основе
Сервис-ориентация	Ориентация на опыт клиента при разработке и внедрении услуг
Взаимодействие, ведение переговоров	Достижение целей через договоренности с другими людьми
Когнитивная гибкость	Умение воспринимать и использовать новую информацию, менять мировоззрение
Примечание: составлено по данным источника – [12]	

Таким образом, можно утверждать, что от специалистов потребуются знание не только собственной предметной области, но и владение некими «общими» навыками, не привязанными к конкретной области профессиональных знаний. Такой набор требований к персоналу выдвигает и новый набор требований к работодателю – а именно развитие этих навыков у своих подчиненных. Постоянно обучение и повышение квалификации становятся обязательными элементами кадровой политики предприятий.

Во-вторых, это изменение требований к системам обработки кадровой информации на предприятии: большие объемы информации уже сложно или невозможно хранить и обрабатывать вручную. Предприятия стремятся получить информацию не только о непосредственных профессиональных характеристиках работников, но и об их кредитной истории, личных предпочтениях, значимых жизненных событиях и т.д. Для обработки возросших объемов данных предприятия существует множество предложений, которые зачастую используются одновременно в разных сферах деятельности предприятия. При этом, если базы данных этих пакетов программного обеспечения несовместимы, между собой возникает проблема передачи данных. Для решения этой проблемы уже сегодня используются т.н. облачные хранилища и облачные вычисления [13].

В-третьих, изменение характера инструментов оперативного управления персоналом. Сюда входит использование цифровых технологий для подбора и отбора персонала, проведение собеседований в онлайн-режиме, оценка и тестирование рабочего процесса, дистанционное обучение.

В-четвертых, изменение характера внутреннего документооборота на предприятии. Всё большее распространение получают системы электронного документооборота, которые позволяют создавать, отправлять, подписывать документы в цифровом виде, без необходимости выпускать их физические копии. Главные преимущества использования систем электронного документооборота перед традиционными способами являются: снижение издержек по выпуску, хранению и транспортировке документации; быстрота передачи распоряжений, служебных записок, приказов; простота и удобство; возможность контроля движения документа в рамках предприятия [14].

Казахстанские предприятия, как было сказано ранее, уже затронуты цифровизацией. Промышленные предприятия как основа экономики страны являются первопроходцами в этой области, внедряя различные цифровые продукты в свою деятельность [15]. К примеру, уже есть примеры внедрения моделей «модельных цифровых фабрик», которые созданы для популяризации цифровых технологий Индустрии 4.0 и которые станут площадками для демонстрации возможностей информационных технологий. В рамках проекта модельных цифровых фабрик воплощается более 47 проектов, из которых уже воплощено 14 проектов.

По данным Министерства индустрии и инфраструктурного развития РК, реализацией этих проектов занимаются: АО «Химфарм» (г. Шымкент) реализует 6 проектов на общую сумму 553,8 млн тг; АО «Евразиян Фудс» (Карагандинская область) реализует 5 проектов на общую сумму 603 млн тг.; ТОО «Карлскрона» (г. Шымкент) реализует сейчас 7 проектов; ТОО «Балтекстиль» на текущий момент реализуются 5 проектов; АО «Кентауский трансформа-

торный завод» реализует 5 проектов; ТОО «Алматинский вентиляторный завод» реализует 5 проектов; АО «Алтыналмас» реализует 14 проектов на 3,1 млрд тенге инвестиций [16].

Говоря о реализации конкретных проектов по цифровизации системообразующих предприятий горнодобывающей промышленности, необходимо отметить, что до 2025 года запланированы к реализации 18 проектов, тогда как изначально планировалась реализация 14 проектов. Это говорит о том, что бизнес самостоятельно понимает целесообразность и своевременность внедрения цифровых технологий на производстве. Лидерами по внедрению цифровых технологии являются такие компании, как ТОО «Евразийская Группа», ТОО «Казцинк», АО «Алтыналмас», АО «Усть-Каменогорский титано-магнелиевый комбинат» и ТОО «Корпорация Казахмыс».

К примеру, на АО «Алтыналмас» на сегодня разработана Целевая модель проекта Цифровой рудник, которая охватывает 6 уровней систем с различным функциональным наполнением, развернута полномасштабная работа по повышению компетенций работников предприятия для обеспечения и возвращения навыков работы с современными системами автоматизации, формирование методологической базы для создания Центра компетенции в ГМК. Идет подготовка команды, способной обеспечить пилотную реализацию цифровизации на примере горно-металлургического предприятия.

В нефтегазодобывающей отрасли внедрение цифровых технологий происходит за счёт автоматизации как производственных, так и организационных процессов. К приоритетным направлениям цифровизации этой отрасли относится цифровой сбор геопромысловых данных, обеспечение связи между удаленными подразделениями, оказание услуг и прочие технологии, связанные с концепциями «цифрового» или «интеллектуального» месторождения [17].

Внедрение технологий интеллектуального месторождения играет большую роль в цифровизации нефтегазодобывающих предприятий, т.к. позволяет быстро обнаруживать потенциальные источники опасности, намного быстрее передать актуальные данные о рабочем процессе, контролировать процесс работы оборудования, сокращать расходы на эксплуатацию. Необходимо отметить, что внедрение такой технологии находится на начальном этапе, т.е. лишь немногие предприятия начали прорабатывать этот вопрос. По предварительному прогнозу, рост добычи на таких месторождениях может составить примерно 3%, тогда как потребление электроэнергии снизится на 30%, а необходимое для ремонта скважин время сократится на 15-20%. Кроме того, увеличится коэффициент загрузки действующей скважины [17].

Внедрение такого рода технологий невозможно без включения в этот процесс людей и бизнес-процессов. На промышленных предприятиях процессы могут стать онлайн-диалогами между сторонами, которые раньше напрямую не общались. В результате этого компании могут увеличить производительность и принимать более взвешенные и точные решения, обеспечивающие наибольшую прибыль и снижающие при этом затраты.

Спутниковые службы связи предоставляют широкополосный доступ в Интернет, двухсторонний спутниковый Интернет, телефонию, корпоративную спутниковую сеть, мобильную спутниковую связь, видеоконференц-связь, аудиоконференц-связь, обеспечивают передачу данных различного объема и надежную беспроводную связь. Таким образом, наличие высококачественной спутниковой связи напрямую влияет на эффективность различных этапов промышленности и предоставляет компаниям следующие возможности [18]:

Многие международные компании в условиях цифровизации предъявляют новые требования к кадровым службам, такие как: внедрение визуализации в реальном времени, формировании аналитических отчетов о доходности инвестиций в персонал для формирования политики обучения и переобучения персонала. В этом контексте аналитика людей становится неотъемлемой, а не рекомендуемой частью кадровой политики предприятий, формируя активную кадровую политику, сочетающую передовые методы прогнозирования (Data mining, сценарное прогнозирование) и социальных наук [19].

Кроме того, трансформация кадровой политики должна пойти по пути стимулирования социальной мобильности, развития цифровых компетенций в дополнение к профессиональным, повышения прозрачности процессов рынка труда. Увеличение аналитической части в процессе разработки кадровой политики предприятий выдвигает новые требования к управляющему персоналу в виде следующих компетенций [20]:

- осуществлять мониторинг результатов деятельности работников, сравнивать с установленными целями, планами с учетом стратегии предприятия, выявлять тенденции;
- во взаимосвязи с другими подразделениями обеспечивать надежную работу систем финансового контроля кадровой информации и безопасности;
- обеспечивать информационно-коммуникационное взаимодействие между руководителями и персоналом различных уровней управления во внешнем пространстве, с партнерами и заинтересованными сторонами.

Цифровая модель мышления у управленческих кадров формирует новые ключевые приоритеты:

- формирование индивидуального опыта персонала, основанного на доступе к более подробной информации о работнике;
- переход от унифицированных подходов к управлению талантами к более индивидуализированному, основанному на применении технологий;
- создание и предоставление цифровых инструментов достижения личных целей в рамках целей предприятия, позволяющих сочетать самореализацию с реализацией стратегии предприятия.

Заключение. Резюмируя изложенное, можно сделать выводы о том, что цифровизация прямо влияет на кадровую политику, так как меняет набор навыков, необходимых конкурентоспособному специалисту, а также меняет способы хранения, передачи и обработки информации.

Трансформация кадровой политики неизбежна и вопрос стоит только в том, как быстро предприятия смогут отреагировать на растущую цифровизацию экономики и использовать её для собственной выгоды. Трансформация кадровой политики предприятия сильно зависит от специфики деятельности этого предприятия. В частности, для кадровой политики промышленных предприятий такая трансформация может идти по двум направлениям: внедрение новых технологий и процедур в управление персоналом и внедрение новых требований к управляющему и исполняющему персоналу.

Отдельное внимание необходимо уделить навыкам работы с информацией, а также навыкам взаимодействия с людьми, т.к. технологии интенсифицируют это взаимодействие. В связи с этим потребуются внедрение систем обучения и переобучение персонала новым навыкам. Необходима ориентация кадровой политики на долгосрочное развитие, т.к. инвестиции в обучение персонала необходимо окупить, а значит, и удерживать работника на предприятии.

Л.А., Казбекова, Г. Кабакова, А.А. Ахметова, К.А. Утегенова

Қорқыт Ата атындағы Қызылорда мемлекеттік университеті, Қызылорда, Қазақстан

КӘСІПОРЫНДАРДЫҢ КАДРЛЫҚ САЯСАТЫНЫҢ ТРАНСФОРМАЦИЯЛАНУЫ

Аннотация. Жұмысшылардың еңбек қызметінің үрдістері мен заңдылықтарын зерттеу мәселелері көптеген ғалымдардың назарын аударады және қазіргі уақытта осы салада тиімді кадр саясатын қалыптастыру бойынша маңызды нәтижелерге қол жеткізілген, олар ұйымның стратегиялық мақсаттарын өзгерту кезінде маңызды болып саналады. Солай бола тұра, ақпараттық-коммуникациялық технологиялардың қарқынды дамуы және экономикалық қызметке кеңінен енгізілуі, Қазақстанның жаһандану үдерістеріне қатысуы, кәсіпорындардың әлеуметтік жауапкершілігінің артуы сияқты жағдайлар кәсіпорындардың саясатын, оның ішінде кадрлық саясатын жаңа жағдайларда қызмет етуге бейімдеуге мәжбүр етеді. Осыған байланысты кадр саясатының трансформациялану барысын зерттеу, осы үдерістің жалпы заңдылықтарын анықтау және оның тиімдігін арттыру жолдарын іздестіру өзекті болып отыр.

Зерттеудің теориялық негізін персоналды басқару жүйесін ұйымдастырудың әдістемесі, адам ресурстарын басқару функциясының эволюциясы, персоналды басқарудың даму үрдістері, кадр саясаты мен кәсіпорынның даму стратегиясының өзара байланысы; кадр саясатын жетілдіру тұжырымдамалары, сондай-ақ отандық және шетелдік ғалымдардың кадрлардың экономикалық және әлеуметтік қауіпсіздік мәселелері және корпоративті индустрия секторының тұрақты дамуына экономикалық негіз құру бойынша зерттеулері қалады.

Зерттеудің әдістемелік негізін диалектикалық, жүйелік-функционалды, логикалық-құрылымдық әдістер мен салыстырмалы факторларды талдау әдістері құрады.

Мақаланың мақсаты – Қазақстандағы кәсіпорындардың кадрлық саясатының трансформациялану ерекшеліктерін зерттеу және экономиканы цифрландыру шарттарында кадр саясатының тиімділігін арттыру бойынша ұсыныстарды әзірлеу. Зерттеу гипотезасы кадр саясатын жасау немесе өзгерту кезінде әр ұйым оны экономикалық дамудың жаңа үрдістерімен байланыстыруға мәжбүр екендігіне негізделген. Бұл мақалада осындай үрдістер ретінде жаһандану, цифрландыру және экономикалық қатынастардың экологияландырылу жағдайы қарастырылады. Мақалада экономикалық қатынастардың экологиялануы ретінде қоршаған ортаны қорғаудағы бизнестің әлеуметтік жауапкершілігінің артуы ұғынылады. Автор қарастырылған үрдістердің кәсіпорындардың кадрлық саясатын өзгертуге әсерін зерттеп, соның негізінде цифрландыру кадрлық саясатты қайта құруға неғұрлым күшті серпін береді деген қорытындыға келген. Сонымен қатар, цифрландырудың қазақстандық кәсіпорындардың қызметіне ықпалы туралы талдау жүргізілді, оның нәтижелері ақпараттық-байланыс технологияларын қолданатын кәсіпорындар санының едәуір өскенін көрсетті. Осыған байланысты цифрландыру Қазақстан Республикасы кәсіпорындарының кадр саясатының мазмұнына әсер етеді немесе жақын арада ықпалы көріне бастайды деген болжам жасалды.

Түйін сөздер: кәсіпорынның кадрлық саясаты, кадрлық саясат трансформациясы, цифрландыру, жаһандану, жасылдандыру, кадрлар, құзыреттілік.

L.A. Kazbekova, G.bKabakova, A.A. Akhmetova, K.A. Utegenova

Korkyt Ata Kyzylorda State University, Kyzylorda, Kazakhstan

TRANSFORMATION OF RECRUITMENT POLICY OF ENTERPRISES

Abstract. The issues of investigation of tendencies and regularities of labor activity of employees attract the attention of numerous scientists, and to date the significant results were received in this field including the issues of forming of effective recruitment policy that are important when the strategic goals of an enterprise development are changed. Along with this, the rapid development and thorough introduction of information and communication technologies into the economic activity, participation of Kazakhstan in the globalization processes, increased social responsibility of enterprises force them to adapt their policy including the recruitment to new functioning conditions. In this regard, the study of recruitment policy transformation process, determination of common regularities of this process and search of ways to increase its effectiveness are the topical tasks.

The theoretical base of the investigation is the scientific heritage in the field of methodology on arranging a personnel management system, evolution of human resources management functions, tendencies of personnel management development, interconnection of recruitment policy and enterprise development strategy; concept on recruitment policy improving, and investigations of the national and foreign scientists on the issues of economic and social security of personnel, creation of economic base of sustainable development of the corporate sector of industry.

The methodological base of the investigation is the dialectical, system-functional, logic-structural methods, and methods of comparative and factor analysis.

The paper is aimed at investigating the peculiarities of recruitment policy transformation at Kazakhstan enterprises and elaborating proposals to increase the effectiveness of recruitment under the conditions of economics digitization. The hypothesis of the investigation is that while developing or transforming the recruitment policy, each enterprise should connect it with new trends of economic development. In this paper such trends are globalization, digitization, and ecologization of economic relations. The ecologization of economic relations, in this paper, means the increase of social responsibility of business for preservation of the environment. The author has analyzed the previous investigations in the field of the considered trends effect on change of recruitment policy of enterprises, and concluded that the digitization is the most powerful impact for the recruitment policy transformation. In addition, the influence of digitization on the activity of Kazakhstan enterprises was analyzed and showed the significant growth of amount of enterprises using, one way or another, the information and communication technologies. In this regard, it is supposed that digitization is already effecting or will effect in the nearest time on the content of recruitment policy of RK enterprises.

Key words: recruitment policy of enterprise, transformation of recruitment policy, digitization, globalization, ecologization, personnel, competencies.

Information about authors:

Kazbekova L., Korkyt Ata Kyzylorda State University, department of Economics & management candidate of economic sciences, associated professor, limanka@mail.ru, <https://orcid.org/0000-0001-7480-3541>,

Kabakova G., Korkyt Ata Kyzylorda State University, Master of Economics, Doctoral student of the Department of Economics and management, k.gul82@mail.ru, <https://orcid.org/0000-0003-2534-6967>

Akhmetova A., Korkyt Ata Kyzylorda State University, department of Accounting and audit, candidate of economic sciences, associated professor, zhan_san@mail.ru, <https://orcid.org/0000-0003-2198-3985>,

Utegenova K., Korkyt Ata Kyzylorda State University, department of Economics & management candidate of economic sciences, associated professor, ute_kam@mail.ru, <https://orcid.org/0000-0001-9929-7761>.

REFERENCES

- [1] Kosenko I. V. (2018). The practice of using infocommunication technologies by small business in Russia [Praktika ispol'zovaniya infokommunikacionnyh tehnologij malym biznesom v Rossii]. *Bulletin of the Academy of Knowledge* [Vestnik Akademii znaniy]. №2(25).P. 139-144. (in Russ.)
- [2] Smirnov E. N. (2018). Evolution of innovative development and the prerequisites of digitalization and digital transformations of the global economy [Jevoljucija innovacionnogo razvitija i predposylki cifrovizacii i cifrovih transformacij mirovoj jekonomiki]. *Issues of innovative economy* [Voprosy innovacionnoj jekonomiki]. T. 8. №4. P. 553-564. (in Russ.)
- [3] Averin A.N. (2005). *Personnel management, personnel and social policy in the organization. 3rd ed.* [Upravlenie personalom, kadrovaja i social'naja politika v organizacii. 3-e izd]. M., 224 p. (in Russ.)
- [4] Shatalova N. I. (2013). *Consulting in the management of human resources* [Konsul'tirovanie v upravlenii chelovecheskimi resursami]. INFRA-M. 221 p. (in Russ.)
- [5] Vukovich G. G., Nikitina A. V. (2018). Personnel policy as an instrument of personnel management [Kadrovaja politika kak instrument upravlenija personalom]. *Obshhestvo: politika, jekonomika, pravo.* №1. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/kadrovaya-politika-kak-instrument-upravleniya-personalom-1> (accessed 10.02.2020)
- [6] Popov A. A., Kravchenko E. N. (2019). Transformation of the personnel policy of an enterprise in a digitalized economy [Transformacija kadrovoj politiki predpriyatija v uslovijah cifrovizacii jekonomiki]. Digital economy: problems and development prospects. Collection of scientific. Art. Interregional scientific and practical conference, P. 141-145. (in Russ.)
- [8] Kuz'menko N. I. (2016). On the issue of choosing an effective personnel policy of an enterprise in the conditions of socio-economic transformation of society [K voprosu o vybore jeffektivnoj kadrovoj politiki predpriyatija v uslovijah social'no-jekonomicheskoj transformacii obshhestva]. *Synergy.* №3. P. 37-42. (in Russ.)
- [9] Fedorova, Alena & Koropets, Olga & Gatti, Mauro. (2019). Digitalization of human resource management practices and its impact on employees' well-being. URL: https://www.researchgate.net/publication/333075755_Digitalization_of_human_resource_management_practices_and_its_impact_on_employees_well-being (in Eng.)
- [10] Global Business Driven HR Transformation. The Journey Continues. URL: <https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/de/Documents/human-capital/global-business-driven-hr-transformation.pdf> (accessed 10.02.2020)
- [11] Zhao L., Yang J. (2016). Study on Human Resource Reform in the Digital Transformation. Joint International Information Technology, Mechanical and Electronic Engineering Conference. P. 471-477. (in Eng.)
- [12] 10 key skills until 2020 [10 kljuchevyh navykov do 2020-go]. URL: https://www.eduget.com/news/10_klyuchevyx_navykov_do_2020-go-909 (accessed 19.02.2020)
- [13] Latrovkina I. Ju. (2013). Electronic document management as a means of increasing the efficiency of working capital management at oil refineries [Jelektronnyj dokumentooborot kak sredstvo povyshenija jeffektivnosti upravlenija oborotnymi sredstvami na neftepererabatyvajushih predpriyatijah]. *Infrastructure sectors of the economy: problems and development prospects*, №3. P. 186-190. (in Russ.)
- [14] Ofman E. M. (2018). Electronic document management in labor relations: problems and prospects [Jelektronnyj dokumentooborot v trudovyh otnoshenijah: problemy i perspektivy]. *Bulletin of the South Ural State University. Series "Law".* T. 18. №4. P 53-57.
- [15] How to introduce digitalization in industrial enterprises of Kazakhstan [Kak vnedrjajut cifrovizaciju na promyshlennyh predpriyatijah Kazahstana]. URL: <https://www.zakon.kz/4982668-kak-vnedrjajut-tsifrovizaciju-na.html> (accessed 19.02.2020)
- [16] Basshieva Zh. (2020). Digitalization of the economy of the Republic of Kazakhstan as a new stage of the economic development of the company [Cifrovizacija jekonomiki Respubliki Kazahstan kak novyj jetap jekonomicheskogo razvitija obshhestva]. *News of the National academy of sciences of the Republic of Kazakhstan Series of social and human sciences.* ISSN 2224-5294 <https://doi.org/10.32014/2020.2224-5294.42> Volume 2, Number 330 (2020), 92 – 96.
- [17] Eremin N.A. (2017). Digital modernization of the gas complex. Actual issues of the development and implementation of low-populated (remote) gas production and treatment technologies at Gazprom fields: Papers of the meeting of the Gas and Gas Condensate Production Section of the Scientific and Technical Council of Gazprom PJSC Svetlogorsk, May 22 - 26, 2017 [Cifrovaja modernizacija gazovogo kompleksa. Aktual'nye voprosy razrabotki i vnedrenija maloljudnyh (udalennyh) tehnologij dobychi i podgotovki gaza na mestorozhdenijah PAO «Gazprom»: Doklady zasedanija sekcii «Dobycha gaza i gazovogo kondensata» Nauchno-tehnicheskogo soveta PAO «Gazprom» g. Svetlogorsk, 22 – 26 maja 2017]. PJSC Gazprom.P. 9-20.
- [18] Digitalization - the future of the oil industry [Cifrovizacija – budushhee nefljanoj industrii]. URL: <http://www.satavenue.kz/products/reviews/23-otsifrovat-industriyu/> (accessed 19.02.2020)
- [19] Coj D.V. (2020). The transformation of the personnel management system in the context of the digitalization of the economy [Transformacija sistemy upravlenija personalom v uslovijah cifrovizacii jekonomiki]. *Innovation science* [Innovacionnaja nauka]. №1. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/transformatsiya-sistemy-upravleniya-personalom-v-uslovijah-tsifrovizatsii-ekonomiki>. (accessed 19.02.2020)
- [20] Elohova T.A. (2017). Personnel management based on digital technologies [Upravlenie personalom na osnove cifrovih tehnologij]. In the collection: Management Development in the Transition to the Digital Economy Materials of the X All-Russian (with international participation) scientific and practical conference, P. 164-171 (in Russ.)