
OF THE NATIONAL ACADEMY OF SCIENCES OF THE REPUBLIC OF KAZAKHSTAN
SERIES OF SOCIAL AND HUMAN SCIENCES

ISSN 2224-5294

Volume 3, Number 313 (2017), 225 – 233

Zh.K. Zhorabayeva

Narxoz University
zhuldyz_70@mail.ru

**INCREASE OF THE PERSONNEL POTENTIAL
OF THE ENTERPRISE**

Abstract. In the modern world, profitable business of any enterprise is provided by such factors as labor skill, work experience and highly quasi-workers. Only a specialist who is well versed in his work will favorably influence and help achieve high goals for the enterprise.

Personnel potential - in order to achieve the set goals of the enterprise using different skills and abilities of employees.

More efficient use of personnel and the potential of the enterprise is a complex process, and it is successful and systematic implementation of the sustainable, strong and competitive team that will lead to the formation of a number of processes. The total effective functioning of the organization, products and services, the volume of material and the use of technical means and the intensity of the impact on employees' skills, their use and proper placement. Currently, the company is one of the main conditions for the successful functioning and development of human resources is the correct formation and effective use.

In this regard, the improvement of human resources, taking into account the social and psychological factors, in turn, the company can achieve organizational goals and unstable, changing economic conditions, allow staff to ensure that the right decisions based on the relevance of the topic.

Keywords: Staff potential, building of the personnel potential of the enterprise, socio-psychological factors.

Ж.К. Жорабаева

Нархоз Университеті

ҰЙЫМНЫҢ КАДРЛЫҚ ӘЛЕУЕТІН ЖОҒАРЫЛАТУ

Аннотация. Қазіргі таңда кез келген кәсіпорынның табысты қызметін еңбек дағдылары, жұмыс тәжірибесі, кәсіби дайындығы мен білімі бар білікті қызметкерлер қамтамасыз етеді. Тек өз қызметінің мағынасын түсінетін кадрлар ғана кәсіпорын мақсаттарына қол жеткізуге ұмтылады және жоғары нәтижелерге қол жеткізеді.

Кадрлық әлеует – ұйымның әлеуметтік нәтижеге жету мен әртүрлі қызмет аясында тиімділігін арттыру үшін қолданылуы мүмкін қызметкерлердің қабілеттері мен дағдылары.

Кәсіпорынның кадрлық әлеуеті және оны пайдаланудың тиімділігін арттыру күрделі үрдіс болып табылады, және ол, табысты әрі жүйелі орындалуы орнықты, берік және бәсекеге қабілетті ұжымды қалыптастыруға алып келетін бірқатар процестерді қамтиды. Жалпы ұйымның нәтижелі қызмет атқаруы, өндірілетін өнім мен көрсетілетін қызметтің, материалдық-техникалық құралдарды пайдаланудың көлемі мен қарқынына әсер ететін қызметкерлердің біліктілігіне, оларды пайдалану мен дұрыс орналастыруға байланысты.

Қазіргі таңда кәсіпорынның дамуы мен табысты жұмыс жасауының негізгі шарттарының бірі болып кадр әлеуетінің дұрыс қалыптасуы мен тиімді пайдалануы табылады. Осы орайда, кадр әлеуетін әлеуметтік-психологиялық факторларды ескере отырып жоғарылату, өз кезегінде компанияны ұйымдық мақсаттарға жете алатын, және де тұрақсыз, өзгермелі экономикалық жағдайда дұрыс шешім қабылдай алатын кадрлармен қамтамасыз етуге мүмкіндік беруі тақырып өзектілігін негіздейді.

Кілтті сөздер: кадрлық әлеует, кәсіпорынның кадр әлеуетін қалыптастыру, әлеуметтік-психологиялық факторлар.

Кіріспе. Кадр әлеуеті компанияның өз қызмет аясында тұрақты өсуі мен бәсекеге қабілетті әрі табысты болу мақсатында қызметкерлердің қабілетін, іскерлігі мен икемділігін пайдалануын білдіреді.

«Кадр әлеуеті» ұғымы кәсіпорынның тұрақты қызметкерлерінің өндірістік үрдіске қатысу мақсатындағы қажетті кәсіптік даярлық пен біліктілікке, жеке қасиеттер мен ерекшеліктерге ие толық сандық құрамы ретінде анықталды.

«Кадрлық әлеует» түсінігімен жалпы «потенциал» категориясы байланысты болып келеді. «Потенциал» термині латын тілінен шыққан, және ол жасырын мүмкіндіктер, күш – қуат деген мағынаны білдіреді. «Әлеует» сөзі мазмұнының неғұрлым кең түсіндірмесі келесідей : ол, қандайда бір міндеттерді, мәселелерді шешу кезінде немесе белгілі бір мақсатқа қол жеткізуде қолданылатын қор, қаражат, мүмкіндіктер мен қабілеттердің көзі ретінде қарастырылады.[1]

Потенциал – кәсіптік қызметте көрінетін барлық әлеуметтік тиімді, жанданған қабілеттер жиынтығы. Қызметкерлердің потенциалы белгілі бір қызмет аясында оған қойылатын талаптардың шегінен құрамына өнегелі, гуманистік бастама енгізу арқылы асып түседі.

Көптеген экономистер «әлеует» ұғымын өндірістік процестерде (бизнес – процестерде) қолданылуы мүмкін ресурстар, қорлар және қаражат көздері ретінде, сондай-ақ, қызметкерлердің, ұжымның нақты жағдайда фирманың өміршендігі мен дамуын қамтамасыз ету мақсатында, өз білімдері мен дағдыларын қолдану мүмкіндіктері ретінде түсіндіреді.

Осы орайда, кадр ұғымына тоқталатын болсақ, кадрлар – бұл білікті, кәсіби маманданған, белгілі бір қызмет аясына арнайы дайындалған қызметкерлер. Кадрлардың өзіндік білімі мен қабілетінің, тәжірибесінің, біліктілігінің есебінен өндірістің тиімді жүзеге асуын қамтамасыз ететін функциялары негізінде кадр әлеуеті қалыптасады.

Кадрлық әлеует – бұл жай ғана қызметкерлердің (кадрлардың) саны емес, ол қызметкерлердің пайдаланылатын, сонымен қатар, қолданысқа енгізілмеген өндірістегі мүмкіндіктері [1].

Кәсіпорынның кадр әлеуетін қалыптастыру – белгілі бір жағдайда, тиісті дайындықты қажет ететін білім мен шеберлікті, тәжірибелік дағдыларды нақты мақсатта пайдаланудың күрделі әрі ұзақ үрдісі.

Кадрлық әлеует түсінігін жоғарыда атап өткендей, әлеует термині тұрғысынан қарастырған жөн. Осыған байланысты, кадрлық потенциалды белгілі бір санаттағы жұмысшылардың, мамандардың және басқа да қызметкерлердің өздерінің қызметтік міндеттері мен ұжымдық мақсаттары, еңбек қызметі барысында қолданыс табуы мүмкін қабілеті ретінде түсінуге болады.

Кадр әлеуетін сипаттау үшін сандық және сапалық көрсеткіштерді бағалау қажет.

Ұйымның кадрлық әлеуетін сандық жағынан сипаттау үшін келесідей көрсеткіштер пайдаланылады:

- өнеркәсіптік – өндірістік және өндірістік емес бөлімшелердің персонал саны;
- еңбек қарқындылығының қалыпты деңгейіндегі жұмыс уақытының мөлшері.

Кадрлық әлеуеттің сапалық сипаттамасы келесілерді бағалауға бағытталған:

- компания қызметкерлерінің физикалық және психикалық әлеуетін (қызметкерлердің еңбек қабілеті – денсаулық жағдайы, дене дамуы, төзімділігі, қабілеттері, ерекшеліктері және т.б.);
- жалпы және арнаулы білім, еңбек дағдысының, біліктілік деңгейінің көлемін;
- жауапкершілігі, саналы дамуы, қызығушылығы, кәсіпорынның экономикалық қызметіне қатыстығын.

«Кадрлық потенциал» категориясы кадрларды ұйымның белсенді элементтері ретінде қарастырады. Мұнымен ұйымда ең бастысы жекелеген бір қызметкердің потенциалы емес, оның бірінғай кадрлық әлеуеті болып саналатындығы айтылады.

Кадрлық әлеует деңгейі кәсіпорын деңгейіндегі жұмыс күшін қалыптастыру, бөлу және қайта бөлу, әр қызметкердің еңбек потенциалын пайдалану мен дамыту үшін жағдай жасау бойынша жүргізілетін өзара байланысты ұйымдық – экономикалық және әлеуметтік шараларға тәуелді болып табылады.

Кадрлық әлеуеттің «ішкі» және «сыртқы» екі санаты көрсетіледі:

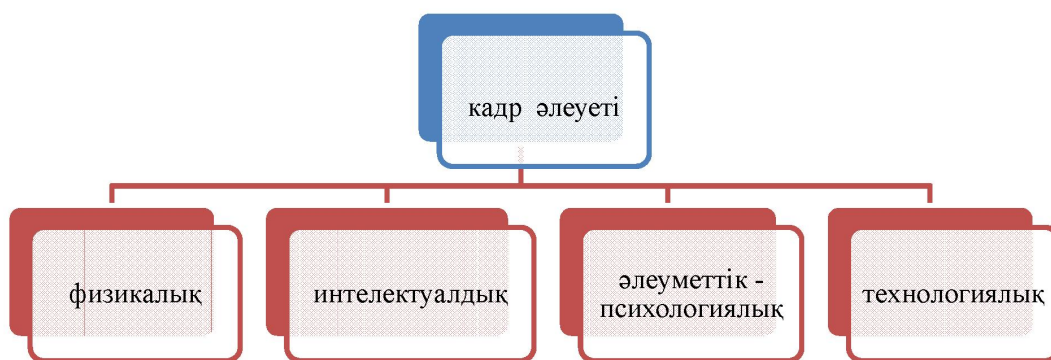
Ішкі кадрлық әлеует – белгілі бір компанияда жұмыс істейтін, өзін-өзі жетілдіру мен қызметте алға жылжуға мүмкіндігі бар, белсенді азаматтар.

Сыртқы кадрлық әлеует болып оқу орындарының түлектерінің, жұмыссыздар мен кәсіпкерлікпен айналысатын азаматтардың санынан ұйымдағы бос орынға үміткерлер саналады. Сыртқы әлеует, мазмұны бойынша ұйымның ішкі кадрлық әлеуетін кеңейтудің көзі болып табылады.

Кадр әлеуеті ұйымның дамуы мен жұмыс істеу мүмкіндіктерін кадрлық қамтамасыз етудің жалпы деңгейі ретінде қарастырылуы тиіс. Оған келесілерді жатқызуға болады:

- адамдардың жеке қасиеттері;
- әлеуметтік-психологиялық факторлар (қызмет мотивациясы, идеал және т.б.);
- еңбек әлеуеті (кәсіби біліктілік, жалпы және кәсіби мәдениет, кәсіби жоғарылауға ұмтылу);
- ұжымның ресми құрылымы (жыныстық-жастық құрамы, жұмыс өтілі, кәсіби біліктілік құрамы, лауазымдық құрамы және т.б.);
- ұжымдық бейресми құрылым (әлеуметтік-психологиялық ахуал);
- басқарушылық-құрылымдық факторлар (еңбек құрамы және онымен қанағаттанушылық дәрежесі және т.б.);
- макроқұрылым факторлары (еңбекақы төлеу жүйесі, аймақтық ерекшеліктер).

Аталған факторлар қызметкерлердің жұмыстағы кез келген мінез – құлығын анықтай отырып, кадр әлеуетіне әртүрлі әсер етеді. Кадр әлеуетінің құрылымы 1 – суретте көрсетілген.



1-сурет – Кадр әлеуетінің құрылымы
Ескерту :[3] дереккөз негізінде автормен жасалынған

Көріп отырғанымыздай, кадр әлеуетінің құрылымы келесі құраушылардан тұрады:

- физикалық (белгілі бір шегі бар қабілеттер);
- интеллектуалдық (қабілеттердің шектеуі жоқ, бірақ бірен-саран қолданылады);
- әлеуметтік-психологиялық (әр бір қызметкердің ерекшеліктерін ескеру негізінде пайда болады, кадр әлеуетін жоғарылатуға үлкен септігін тигізеді);
- технологиялық.

Ұйымда кадр әлеуетін дамыту келесілерді негізге алады:

1. Кадр әлеуетіне деген сандық және сапалық қажеттіліктерді жоспарлау. Кадр әлеуетіне деген жалпы қажеттіліктерді, санаттар бойынша қажеттілікті және қосымша қажеттіліктерді ажырата білу керек. Жалпы қажеттілік сату көлемі мен қосылған құн бойынша анықталады. Санаттар бойынша қажеттілік еңбек сыйымдылығы, қызмет көрсету нормасы, жұмыс орындарының саны мен штаттық кесте бойынша анықталады. Қосымша қажеттілік ең алдымен, өндірісті кеңейту немесе бірқатар себептер бойынша ұйымнан кеткен қызметкерлердің орнына жаңа қызметкерлерді қабылдау қажеттілігіне байланысты.

2. Кадр әлеуетімен қамтамасыз етілуі. Еңбек нарығымен қарым-қатынас және байланыстарды ұйымдастыру – персонал маркетингін жобалайды. Бұл кезеңде біліктілік (функционалдық, мотивациялық, интеллектуалдық) негізінде персоналды іріктеу жүргізіледі. Функционалдық біліктілік ғылыми және технологиялық білім негізіне сүйене отырып уақытында дәйекті шешім қабылдай алумен байланысты. Кадр әлеуетінің мотивациялық біліктілігінің негізінде белгілі бір уақытта жетістікке жету, қанағаттану сезіміне бағытталған ішкі ынта жатыр. Интеллектуалдық біліктілік –

бұл ақыл-ой икемділігі мен креативтілігі, стандартты емес шешімер қабылдау қабілеті. Дәл осы аталған біліктіліктер ұйымдағы кадр әлеуетінің бәсекеге қабілеттілігінің құраушылары болып табылады.

3. Кадр әлеуетінің дамуы. Бұл этап оқыту, дайындау, қызметте жоғарылау мен мансаптың жүзеге асуын қамтиды.

4. Кадр әлеуетін пайдалану. Кадр әлеуетін ұйымдық құрылым мен кәсіпорын мақсатына сәйкес пайдалану қажет.

5. Кадр әлеуетінің уәждемелік құраушылары. Персонал мотивациясын жетілдірудің әдістемесін таңдау – ұйым персоналын дамытудың кадрлық стратегияларын құраушыларын қамтиды. Барлық қажеттіліктер адамдардың жеке ерекшеліктеріне, қабілеттері мен мүмкіндіктеріне байланыс-ты болады.

6. Ұйымда кадр әлеуетінің қажеттілігін қанағаттандыру құралы болып еңбекақы төлеу табылады. Адамның еңбегін мойындау – оның жалақысын көтеру. Ұйымда мотивация жүйесін құру кезінде келесілерді ескеру қажет: сапалы жұмыс жасау үшін қаншалықты күш-жігер керек, жұмсалған күш-жігер алынған нәтижеге сай ма, қандай нәтижені қанағаттанарлық деп қабылдауға болады. Қызметкерлерді сауатты ынталандыру персонал мүмкіндіктерін толықтай ашып, қолдану мен жүзеге асыруға, жеке еңбек және ұйым тиімділігін арттыруға мүмкіндік береді. [2]

Жоғарыда айтылғандарды ескере отырып, кадрлық әлеует ұғымын, компанияның қызмет аясында, өндірісте, жалпы табыс табу мақсатында қолданылуы мүмкін қызметкерлердің қабілеттері, білімі мен машықтары деп қарастыруға болады.

Осылайша, кадр әлеуеті ұйымның бәсекеге қабілеттілік деңгейін, нарықта ұйымның ұзақ әрі сенімді түрде өмір сүруінің келешегі мен экономикалық тиімділігін анықтайдындығын ескере отырып, кадр әлеуетін жоғарылату, өз кезегінде компанияның табысты қызмет етуіне зор үлесін қосады деуге болады.

Қазіргі таңда, компаниялар мен ұйымдардың жолында көптеген қиындықтар кездеседі, және сол қиындықтармен күресу мүмкін болуы үшін заманға сай өмір сүру қажет. Заманауи менеджменттің мақсаты кәсіпорынның ресурстарын ұтымды бөлу арқылы ұйым мақсатына жету мен персоналдың жұмысын нәтижелі ұйымдастыруды қамтамасыз ету болып табылады. [3]



2-сурет – Әлеуметтік-психологиялық фактор құраушылары
Ескерту: [4] дереккөз негізінде автормен жасалынған

Осылайша, ұйымдағы өндіріс пен басқару процесіндегі кез-келген өзгерістер оның персоналына міндетті түрде өз әсерін тигізеді. Сол себепті де, компания қызметкерлері – тұрақты жанарту

объектісі болып табылады. Жаңа мамандықтар пайда болуда, ескілері өзгеріске ұшырап немесе тіптен жойылуда, сонымен қатар, ұжымдық технологиялар да жетілуде, және де басқарушылық процестер мен еңбек ресурстарының мәні мен құндылығы өзгеруде. Ұйымда қызметкерлер арасында неғұрлым беделді, кәсіби-лауазымдық позицияларды иелену үшін тікелей бәсекелестік өсуде. Бұның барлығы шаруашылық жүргізуші субъектілердің әлеуметтік-психологиялық ахуалын айтарлықтай өзгертеді, ол әлбетте қызмет барысына кері әсерін тигізеді. Осы орайда, әлеуметтік-психологиялық факторларды ескермеу, қызметкерлердің потенциалын және әрекетке қабілеттігін едәуір төмендететіні анық.

Әлеуметтік-психологиялық факторлар – әлеуметтік-психологиялық ақиқаттың бақыланатын немесе тіркелген көріністері. Олар индивидтің барлық психологиясына: қабылдау, ойлау, ес, қиял, эмоция мен ерік-жігеріне әсер етеді.

Көптеген менеджмент кітаптарында әлеуметтік-психологиялық факторларды шартты түрде екі топқа: макроорта мен микроорта факторларына бөліп қарастырады (2-сурет).

Суреттен көріп отырғанымыздай, әлеуметтік – психологиялық факторларды екіге бөліп қарастырамыз: макроорта факторлары, яғни, ұйым ортасы, экономикалық жағдай және тағы да басқалары, сонымен қатар қызметкерлердің ортасы, еңбек жағдайы, ұжымдағы ахуал сынды микроорта факторлары.

Көп жағдайда қызметте басшылық тарапынан әлеуметтік – психологиялық факторлар әсері есепке алынбайды, олар көбінесе еленбейді. Бұл – басқарушылардың ең басты қателігі. Дағдарыс жағдайында, ұжымның ұйымшылдығы, уәжділігі, ықпалдығы, оның жинақылығы ұйымға кез-келген мәселелерге төтеп беруге және өз қызмет аясында бәсекеге қабілетті, табысты қызмет атқаруына көмектеседі.[4]

Қазіргі уақытта, дағдарыс жағдайында пайда болатын проблемалар шаруашылық жүргізуші субъектінің басшылық құрамынан өз қызметкерлерімен тұрақты түрде әлеуметтік-психологиялық жұмыс жасап отыруын талап етеді.

Ұйым үшін тұрақсыздықтың неғұрлым жағымсыз салдары персоналдың әлеуметтік-психологиялық жай-күйіндегі өзгерістер болып табылады. Көптеген компаниялар бұны түсіне бермейді және олардың дағдарыс жағдайында қызметкерлерін кәсіби және әлеуметтік-психологиялық тұрғыда дамыту бағдарламалары болмайды. Бұл жағдайда адам ресурсы – тиімді қызмет етудің басты көзі ретінде ұйымға қарсы әрекет етеді, алдымен фирмаішілік қақтығыстарды тудырып, кейіннен оның толықтай жойылуына себепші болады.

Жалпы сыртқы орта өзгерістерінің кезеңділігін негізге алып, компанияның персонал қызметінің тиімділігін, өнімділік пен еңбек нәтижесінің сенімділігін, қызметкерлердің еңбек жағдайы мен құрылымына қанағаттану сезімін, кадр әлеуетін сақтау және оларды әлеуметтік-психологиялық факторларды ескере отырып жоғарылату – басшылар үшін өзекті міндет және де компанияның бәсекеге қабілеттілігінің кепілі болып табылатындығын атап өткен жөн.

Зерттеу нәтижесі. Банктік жүйе – нарықтық экономиканың маңызды және ажырамас құрылымдарының бірі болып табылады. Банктерді және тауарлық қаржылық қатынастарды дамыту тарихта тығыз байланыста болды және қатарлас жүргізіп келді. Банктер, басқарудың барлық деңгейіндегі халық шаруашылығының қызмет етуімен тікелей және күнделікті байланыста болады. Және сол байланыс арқылы ұдайы өндірістік процесс қатысушыларының мүдделерін қанағаттандырады. Бұл ретте, банктер қаржылық делдал ретінде шаруашылық органдардың капиталдарын, халықтың жинақ ақшаларын, және шаруашылық қызмет процесінде босатылатын басқа да еркін ақшалық қаражаттарды өздеріне тартады, және оларды уақытша қолдануға қарыз алушыларға беріп, қаржылық есептерді өткізеді, сондай-ақ қоғамдық өнімнің айналымына және өндірістің тиімділігіне тікелей әсер ете отырып, экономика үшін басқа да көптеген қызметтерді көрсетеді.[5]

Банктік сектор мемлекеттің экономикалық дамуында аса маңызды рөл атқарады. Осы рөл негізгі қорларды жаңғырту үшін елеулі күрделі қаржы жұмсалымын қажет ететін, және де дағдарыстық құбылыстарды жеңу және тұрақтық экономикалық өсу траекториясына шығу мақсатында экономиканың нақты секторына уақытша еркін қаражаттарды үздіксіз ауыстыру каналын реттеу мүмкіншілігімен анықталады.

Екінші деңгейдегі банктер қызметінің маңызы оны басқа органдардан ажырататын белгілі функцияларды орындаумен анықталады. Банктік қызметке клиенттің мүддесіндегі банкпен белгілі

әрекеттерді орындау деген сипаттама беруге болады. Кез келген банктік өнімнің негізінде қандайда бір тұтынушылықты қанағаттандыру қажеттілігі жатады. Қазіргі уақытта негізгі дәстүрлі қызметтерге бұрынғысынша салымдарды тарту және қарыздарды ұсыну жатады. Осы қызметтер бойынша пайыздық айырмашылықтан банктер табыстың аса көп көлемін алады. Бірақ, тіпті осы екі қызмет шегінде ғана банктік өнімдердің сан алуан түрлері шығарылуы мүмкін.

Бүгінде әмбебап банктер банктік және қаржылық қызметтердің барлық аспектілерін қамтитын өнімнің кең тізімін ұсынады. Сонымен қатар, нарықта бәсекелестік артықшылықты өзіне алу және берік ұстап қалу мақсатында нақты, тек белгілі бір қызмет түрлерін көрсетуді мамандыруға ұмтылатын банктер де кездеседі.

Коммерциялық банктердің желісі, экономикалық негізі заңды және жеке тұлғаларда, мемлекетте уақытша еркін қаражаттардың бар болуы және де оларды экономиканың және халықтың қысқа мерзімді қажеттіліктерін қанағаттандыруда қолдану болып табылатын, қаржылық нарықтың қалыптасуына ықпал етеді.

Коммерциялық банктер өз клиенттеріне шаруашылық қызмет көрсетумен байланысты барлық несиелік, есептік және қаржылық операция түрлерімен айналысады.

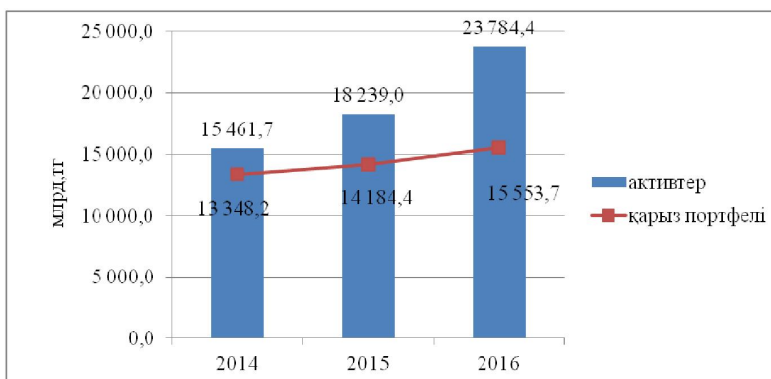
Коммерциялық банктердің негізгі функцияларын топтастырып, оларды келесідей ұлғайтуға болады:

1. уақытша еркін қаржылық қаражаттарды, жинақтарды және салымдарды (депозиттік операциялар) топтау;
2. халықты және экономиканы несиелеу (белсенді операциялар); қолма-қол ақшасыз есептерді ұйымдастыру және жүргізу;
3. инвестициялық қызметтер; клиенттерге басқа қаржылық қызметтер көрсету.

Қазіргі таңда Қазақстан Республикасында 33 банк қызмет атқарды. ҚР Банктік секторының құрылымы I-кестеде ұсынылған.

Кесте 1 – Банк секторының құрылымы

Банк секторының құрылымы	2014 ж.	2015 ж.	2016 ж.
Екінші деңгейлі банктер саны	38	35	33
Соның ішінде:	1	1	1
Жарғылық капиталына 100% мемлекеттің қатысы бар банктер			
Шетелдік қатысы бар екінші деңгейлі банктер	16	16	15
Екінші деңгейлі еншілес банктер	14	13	11
Екінші деңгейлі банктердің филиалдар саны	395	346	349
Ескерту: [6] дереккөз негізінде автормен құрастырылған			



3-сурет – Банк секторы активтері мен қарыз портфелі динамикасы, млрд. тт
Ескерту: [6] дереккөз негізінде автормен жасалынған

Көріп отырғанымыздай елімізде, 2014 жылы 38 екінші деңгейлі банк, 2015 жылы екінші деңгейлі банктердің саны 346 болған, алқазіргі таңда 33 екінші деңгейлі банк қызмет атқарады. Оның 15 шетелдік қатысы бар банктер, 11 екінші деңгейлі еншілес банктер. Екінші деңгейлік банктердің филиалдар саны 2014 жылы 395-ке тең болып, 2015 жылы 346 дейін төмендегенін байқаймыз. Ал 2016 жылы бұл көрсеткіш 349 жеткен.

ҚР-ның банк секторының активтер мен қарыз портфелінің динамикасы 3-суретте ұсынылған.

Байқағанымыздай, 2016 жылы банк секторының активтері 2015 жылмен салыстырғанда, 5,5 трлн. теңгеге ұлғайып немесе 30,4%-ға артып, 23,8 трлн теңгені құраған. Ал қарыз портфелі 2015 жылға қарағанда, 2016 жылғы 9,7%-ға артып, 15,6 трлн. теңгені құраған. Банктердің меншікті капиталы бойынша рейтингісі 5-кестеде көрсетілген.

Кесте 5 – Меншікті капитал бойынша банктер рейтингісі

№	Банктер	Меншікті капитал (2015ж.)	Меншікті капитал (2016ж.)	Меншікті капиталдағы өзгерістер, % (2015ж. – 2016ж. аралығындағы)
1	«Қазақстан Халық Банкі» АҚ	490 080 861	584 491 674	19,26
2	«Казкоммерцбанк» АҚ	442 086 990	447 370 304	1,2
3	«ForteBank» АҚ	167 367 684	175 098 760	4,62
4	«Цеснабанк» АҚ	124 642 533	162 841 533	30,65
5	«Сбербанк» АҚ ЕБ	142 373 352	174 731 938	3,76
Ескерту: [6] дереккөз негізінде автормен құрастырылған				

Кестеден меншікті капитал бойынша рейтингте 1 орында «Қазақстан Халық Банкі» АҚ тұрғанын көреміз, 2 орында «Казкоммерцбанк» АҚ, 3 орында «ForteBank» АҚ, 4 орында «Цеснабанк» АҚ, және 5 орында «Сбербанк» АҚ ЕБ орналасқан.

Жалпы Қазақстанның банктік секторында бәсекелестіктің күшеюі көрінеді. Оған орташа банктердің үлкен өсу екпіні тікелей әсер етеді. Банк нарығындағы жұмыс істейтін банктердің көбі әмбебап болып келеді және банктік қызметтердің барлық спектрін ұсынады. Бәсекелестік артықшылық тізіміне ие, ресейлік және шетелдік капиталдың қатысуы бар банктер жақсы өсу екпінін көрсетуде.

Заманауи экономика өте күрделі жүйе болып саналады, оның әр бөлігі бір-бірімен тығыз байланысқан және аса маңызды рөл атқарады. Бірақ ең басты рөлдердің бірін экономикалық қарым-қатынастарды дамытудың заманауи кезеңінде жалпы барлық экономиканың дұрыс жұмыс істеуін қамтамасыз ететін банктік жүйе атқарады. Банктік жүйе – Қазақстан экономикасының маңызды және ажырамайтын құрылымдарының бірі. Бүгінгі күнде банктер үкіметтің қолындағы экономикалық құрал болып табылады. Қазір банктердің тармақталған жүйесіз мемлекеттің үйлесімді дамуын елестету мүмкін емес. Шынында да, банктер заманауи экономикада аса маңызды рөл атқарады, олардың көмегімен мемлекеттің экономикалық-саясаттық қуаты дамиды және қалыптасады.

Мысалы Цеснабанктің кадрлық саясатының мақсатына тоқталатын болсақ – Банктің стратегиялық мақсаттарына адам капиталының сәйкестігін қамтамасыз ету, және осы мақсаттарға жету үшін персоналдың кәсіби және мотивациялық дайындығын қамтамасыз ету:

- білікті персоналмен қамтамасыз ету;
- еңбек өнімділігі мен шығындардың тиімділігін сақтау мақсатында персонал құрамын сандық және сапалық тұрғыда оңтайландыру;
- оқытуды және озық технологиялар бойынша мамандарды дайындауды ұйымдастыру;
- тиімді еңбекқақы және ынталандыру жүйесін қамтамасыз ету.[7]

Кез келген ұйымның басты құндылығы – ең алдымен, ондағы еңбек етуші қызметкерлер. Бұл пайымдау әлдеқашан іс жүзінде дәлелденген. Жұмыс персоналының тиімді қызметі кәсіпорынның өркендеуі мен компания алдындағы мақсаттарды жүзеге асыруға мүмкіндік туғызады. Кәсіпорында персоналды ынталандыру – кез-келген кәсіпорын саясатының негізгі бағыттарының бірі болуы тиіс. Мотивация мәселесі барлық саладағы ұйымдар үшін маңызды болып табылады, өйткені тиімді қызметкер – бұл жоғары ынталандырылған қызметкерлер деп есептеледі. Сол сияқты, «Цеснабанк» АҚ-да да қызметкерлерді ынталандыру жүйелері қарастырылған.

Жалпы, қызметкерлердің тиімді қызмет етуіне мотивациядан бөлек, олардың қызметіне жасалған әлеуметтік жағдайлар да өз әсерін тигізетінін ұмытпаған жөн. Соның бірі – әлеуметтік жеңілдіктер, әлеуметтік пакеттер. Әлеуметтік жеңілдіктер мен әлеуметтік пакеттер – бұл қажетті әлеуметтік-психологиялық климатты жасау, қызметкерлердің қажеттіліктері мен мүдделерін түсінуге негізделген персоналды басқару стилінің қажетті және маңызды элементі болып табылады. Цеснбанк қызметкерлеріне 2016 жылы берілген жеңілдіктер:

- Ерікті медициналық сақтандыру;
- Фитнес-клубқа жеңілдікті бағамен жылдық абонемент сатып алу мүмкіндігі;
- Жекелеген санаттағы лауазымдарға қызмет барысындағы шығындарды өтеу.

Қызметкерлерді жұмысқа қабылдау және жұмыстан босатумен байланысты кәсіпорындағы жұмыс күшінің қозғалысы талдаудың маңызды объектісі болып табылады, өйткені, кадрлардың тұрақтылық деңгейі – еңбек өнімділігі мен өндіріс тиімділігіне әсер ететін факторлардың бірі.

«Кадр әлеуеті» анықтамасына сәйкес, ұйымның сапалы жұмысы ондағы сауатты және білікті кадрлардың кәсіби жұмысына тікелей байланысты екенін түсінуге болады. Табысты кәсіпорын ұйымдасқан, сауатты, адал және тәртіпті, үнемі өзгеріп-үйренуге, оқуға дайын персоналмен қамтылуы тиіс.

Сонымен қатар банктің кадрлық әлеуетін жетілдіру бойынша келесідей жолдарды көрсетуге болады:

1. Қызметкерлерді ынталандыру жүйесін оңтайландыру.
2. Ұжымдағы әлеуметтік-психологиялық ахуалды жақсарту.
3. Әлеуметтік жеңілдіктер мен әлеуметтік пакеттерді жетілдіру. Әлеуметтік пакеттер мен жеңілдіктер – бұл ұйым тарапынан қызметкерлерді «әлеуметтік қауіпсіздікпен» қамтамасыз ету;

оның ұтымды ұйымдастырылуы персоналдың тиімді қызмет етуіне, кадр ағымдылығын төмендетуге, қызметкерлердің еңбек жағдайымен қанағаттануын арттыруға септігін тигізеді. Жалпы әлеуметтік пакеттерге келесідей тармақтарды қосу туралы ұсыныс туындайды:

- Қосымша жәрдемақылар (еңбекке жарамсыздық жағдайында, т.б.);
- Сақтандыруларды төлеу (өмірді сақтандыру, медициналық сақтандыру, т.б.);
- Мектепке дейінгі мекемелердегі балалардың шығынын өтеу (балалары бар қызметкерлерге анағұрлым қолайлы еңбек жағдайын жасау мақсатында, Банк мектепке дейінгі мекемелерге шыққан шығындарды өтейді);

– Демалыс уақыттарын ұйымдастыру (банк қызметкерлерге қамқорлық таныта отырып, олардың толыққанды демалысын ұйымдастыруға ықпал етеді. Осы мақсатта, Банк тарапынан демалыс үйлерімен, санаториялық-сауықтыру мекемелерімен және басқа да демалыс нысанындағы мекемелермен келісім-шарт жасалады. Және де, сонымен қатар, банк осы мақсатта жұмсалатын шығындардың айтарлықтай үлесін өзіне алады);

Қорытынды – Ұйымның кадр әлеуетін жетілдіру, сайып келгенде, мекемедегі кадрлармен жұмысты жақсартуға, ұйымдағы персонал жұмысының тиімділігін жоғарылатуға мүмкіндік береді.

ӘДЕБИЕТ

- [1] Травин В.В., Дятлов В.А. Менеджмент персонала предприятия. – М.: Дело, 2014.
- [2] Кузьмина Н.М., Толстякова О.В. Формирование организационной стратегии управления кадровым потенциалом: компетентностный подход: Монография. – М.: НИЦ ИНФРА-М, 2015.
- [3] Гуськов Ю.В. Стратегический менеджмент: Учебное пособие. – М.: Альфа-М, 2013.
- [4] Щекин Г.В. Организация и психология управления персоналом. Киев: МАУП, 2012.
- [5] Мақыш С.Б. Ақша, несие, банктер теориясы. Оқулық. – Алматы: 2015
- [6] Қазақстан Республикасы Ұлттық Банкінің ресми сайты <http://www.nationalbank.kz/>.
- [7] «Цеснабанк» АҚ-ның ресми сайты <https://www.tsb.kz/>.

REFERENCES

- [1] Travin V.V., Dyatlov V.A. Menedzhment personala predpriyatiya. – M.: Delo, 2014.
- [2] Kuz'mina N.M., Tolstyakova O.V. Formirovaniye organizatsionnoy strategii upravleniya kadrovym potentsialom: kompetentnostnyy podkhod: Monografiya. – M.: NITS INFRA-M, 2015.
- [3] Gus'kov YU.V. Strategicheskiy menedzhent: Uchebnoyeposobiye. – M.: Al'fa-M, 2013.
- [4] Shchekin G.V. Organizatsiya i psikhologiya upravleniya personalom. Kiyev: MAUP, 2012.
- [5] Mak'ysh S.B. Ak'sha, nesiye, bankterteoriya. Ok'ulyk, . – Almaty: 2015
- [6] Kazakstan Respublikasy Ylttyk, Bankinń resmi sayty // <http://www.nationalbank.kz/>.
- [7] «Tsesnabank» AQ, -pıń resmi sayty // <https://www.tsb.kz/>.

Ж.К. Жорабаева

Университет Нархоз

ПОВЫШЕНИЕ КАДРОВОГО ПОТЕНЦИАЛА ОРГАНИЗАЦИИ

Резюме. В статье изучены потенциал кадров и социально-психологические факторы рассмотрены в теории, в том числе рассмотрены профильное направление изучаемой организации и даны рекомендации по улучшению кадрового потенциала. Дает возможность улучшить кадровый потенциал, взаимоотношение в коллективе и повысить эффективность персонала в коллективе.

Ключевые слова: кадровый потенциал, построение кадрового потенциала предприятия, социально-психологические факторы.

Сведения об авторах:

Жорабаева Жулдызай Куттисевна – к.э.н., и.о. доцента Университета Нархоз