

ISSN 1991-3494

ҚАЗАҚСТАН РЕСПУБЛИКАСЫ
ҰЛТТЫҚ ҒЫЛЫМ АКАДЕМИЯСЫНЫҢ

Х А Б А Р Ш Ы С Ы

ВЕСТНИК

НАЦИОНАЛЬНОЙ АКАДЕМИИ НАУК
РЕСПУБЛИКИ КАЗАХСТАН

THE BULLETIN

OF THE NATIONAL ACADEMY OF SCIENCES
OF THE REPUBLIC OF KAZAKHSTAN

1944 ЖЫЛДАН ШЫҒА БАСТАҒАН
ИЗДАЕТСЯ С 1944 ГОДА
PUBLISHED SINCE 1944

4

АЛМАТЫ
АЛМАТЫ
ALMATY

2016

ШІЛДЕ
ИЮЛЬ
JULY

Б а с р е д а к т о р

ҚР ҰҒА академигі

М. Ж. Жұрынов

Р е д а к ц и я а л қ а с ы :

биол. ғ. докторы, проф., ҚР ҰҒА академигі **Айтхожина Н.А.**; тарих ғ. докторы, проф., ҚР ҰҒА академигі **Байпақов К.М.**; биол. ғ. докторы, проф., ҚР ҰҒА академигі **Байтулин И.О.**; биол. ғ. докторы, проф., ҚР ҰҒА академигі **Берсімбаев Р.И.**; хим. ғ. докторы, проф., ҚР ҰҒА академигі **Газалиев А.М.**; а.-ш. ғ. докторы, проф., ҚР ҰҒА академигі **Дүйсенбеков З.Д.**; а.-ш. ғ. докторы, проф., ҚР ҰҒА академигі **Елешев Р.Е.**; физ.-мат. ғ. докторы, проф., ҚР ҰҒА академигі **Қалменов Т.Ш.**; фил. ғ. докторы, проф., ҚР ҰҒА академигі **Нысанбаев А.Н.**; экон. ғ. докторы, проф., ҰҒА академигі **Сатубалдин С.С.**; тарих ғ. докторы, проф., ҚР ҰҒА корр. мүшесі **Әбжанов Х.М.**; физ.-мат. ғ. докторы, проф., ҚР ҰҒА корр. мүшесі **Әбішев М.Е.**; техн. ғ. докторы, проф., ҚР ҰҒА корр. мүшесі **Әбішева З.С.**; техн. ғ. докторы, проф., ҚР ҰҒА корр. мүшесі **Абсадықов Б.Н.** (бас редактордың орынбасары); а.-ш. ғ. докторы, проф., ҚР ҰҒА корр. мүшесі **Баймұқанов Д.А.**; тарих ғ. докторы, проф., ҚР ҰҒА корр. мүшесі **Байтанаев Б.А.**; физ.-мат. ғ. докторы, проф., ҚР ҰҒА корр. мүшесі **Давлетов А.Е.**; физ.-мат. ғ. докторы, проф., ҚР ҰҒА корр. мүшесі **Қалимолдаев М.Н.**; геогр. ғ. докторы, проф., ҚР ҰҒА корр. мүшесі **Медеу А.**; техн. ғ. докторы, проф., ҚР ҰҒА корр. мүшесі **Мырхалықов Ж.У.**; биол. ғ. докторы, проф., ҚР ҰҒА корр. мүшесі **Огарь Н.П.**; техн. ғ. докторы, проф., ҚР ҰҒА корр. мүшесі **Таткеева Г.Г.**; а.-ш. ғ. докторы, проф., ҚР ҰҒА корр. мүшесі **Үмбетаев И.**

Р е д а к ц и я к е ñ е с і :

Ресей ҒА академигі **Велихов Е.П.** (Ресей); Әзірбайжан ҰҒА академигі **Гашимзаде Ф.** (Әзірбайжан); Украинаның ҰҒА академигі **Гончарук В.В.** (Украина); Армения Республикасының ҰҒА академигі **Джрбашян Р.Т.** (Армения); Ресей ҒА академигі **Лаверов Н.П.** (Ресей); Молдова Республикасының ҰҒА академигі **Москаленко С.** (Молдова); Молдова Республикасының ҰҒА академигі **Рудик В.** (Молдова); Армения Республикасының ҰҒА академигі **Сагян А.С.** (Армения); Молдова Республикасының ҰҒА академигі **Тодераш И.** (Молдова); Тәжікстан Республикасының ҰҒА академигі **Якубова М.М.** (Тәжікстан); Молдова Республикасының ҰҒА корр. мүшесі **Лупашку Ф.** (Молдова); техн. ғ. докторы, профессор **Абиев Р.Ш.** (Ресей); техн. ғ. докторы, профессор **Аврамов К.В.** (Украина); мед. ғ. докторы, профессор **Юрген Аппель** (Германия); мед. ғ. докторы, профессор **Иозеф Банас** (Польша); техн. ғ. докторы, профессор **Гарабаджиу** (Ресей); доктор PhD, профессор **Ивахненко О.П.** (Ұлыбритания); хим. ғ. докторы, профессор **Изабелла Новак** (Польша); хим. ғ. докторы, профессор **Полещук О.Х.** (Ресей); хим. ғ. докторы, профессор **Поняев А.И.** (Ресей); профессор **Мохд Хасан Селамат** (Малайзия); техн. ғ. докторы, профессор **Хрипунов Г.С.** (Украина)

Главный редактор

академик НАН РК

М. Ж. Журинов

Редакционная коллегия:

доктор биол. наук, проф., академик НАН РК **Н.А. Айтхожина**; доктор ист. наук, проф., академик НАН РК **К.М. Байпаков**; доктор биол. наук, проф., академик НАН РК **И.О. Байтулин**; доктор биол. наук, проф., академик НАН РК **Р.И. Берсимбаев**; доктор хим. наук, проф., академик НАН РК **А.М. Газалиев**; доктор с.-х. наук, проф., академик НАН РК **З.Д. Дюсенбеков**; доктор сельскохоз. наук, проф., академик НАН РК **Р.Е. Елешев**; доктор физ.-мат. наук, проф., академик НАН РК **Т.Ш. Кальменов**; доктор фил. наук, проф., академик НАН РК **А.Н. Нысанбаев**; доктор экон. наук, проф., академик НАН РК **С.С. Сатубалдин**; доктор ист. наук, проф., чл.-корр. НАН РК **Х.М. Абжанов**; доктор физ.-мат. наук, проф., чл.-корр. НАН РК **М.Е. Абишев**; доктор техн. наук, проф., чл.-корр. НАН РК **З.С. Абишева**; доктор техн. наук, проф., чл.-корр. НАН РК **Б.Н. Абсадыков** (заместитель главного редактора); доктор с.-х. наук, проф., чл.-корр. НАН РК **Д.А. Баймуканов**; доктор ист. наук, проф., чл.-корр. НАН РК **Б.А. Байтанаев**; доктор физ.-мат. наук, проф., чл.-корр. НАН РК **А.Е. Давлетов**; доктор физ.-мат. наук, проф., чл.-корр. НАН РК **М.Н. Калимолдаев**; доктор геогр. наук, проф., чл.-корр. НАН РК **А. Медеу**; доктор техн. наук, проф., чл.-корр. НАН РК **Ж.У. Мырхалыков**; доктор биол. наук, проф., чл.-корр. НАН РК **Н.П. Огарь**; доктор техн. наук, проф., чл.-корр. НАН РК **Г.Г. Таткеева**; доктор сельскохоз. наук, проф., чл.-корр. НАН РК **И. Умбетаев**

Редакционный совет:

академик РАН **Е.П. Велихов** (Россия); академик НАН Азербайджанской Республики **Ф. Гашимзаде** (Азербайджан); академик НАН Украины **В.В. Гончарук** (Украина); академик НАН Республики Армения **Р.Т. Джрбашян** (Армения); академик РАН **Н.П. Лаверов** (Россия); академик НАН Республики Молдова **С. Москаленко** (Молдова); академик НАН Республики Молдова **В. Рудик** (Молдова); академик НАН Республики Армения **А.С. Сагиян** (Армения); академик НАН Республики Молдова **И. Тодераш** (Молдова); академик НАН Республики Таджикистан **М.М. Якубова** (Таджикистан); член-корреспондент НАН Республики Молдова **Ф. Лупашку** (Молдова); д.т.н., профессор **Р.Ш. Абиев** (Россия); д.т.н., профессор **К.В. Аврамов** (Украина); д.м.н., профессор **Юрген Аппель** (Германия); д.м.н., профессор **Иозеф Банас** (Польша); д.т.н., профессор **А.В. Гарабаджиу** (Россия); доктор PhD, профессор **О.П. Ивахненко** (Великобритания); д.х.н., профессор **Изабелла Новак** (Польша); д.х.н., профессор **О.Х. Полещук** (Россия); д.х.н., профессор **А.И. Поняев** (Россия); профессор **Мохд Хасан Селамат** (Малайзия); д.т.н., профессор **Г.С. Хрипунов** (Украина)

«Вестник Национальной академии наук Республики Казахстан». ISSN 1991-3494

Собственник: РОО «Национальная академия наук Республики Казахстан» (г. Алматы)

Свидетельство о постановке на учет периодического печатного издания в Комитете информации и архивов Министерства культуры и информации Республики Казахстан №5551-Ж, выданное 01.06.2006 г.

Периодичность: 6 раз в год

Тираж: 2000 экземпляров

Адрес редакции: 050010, г. Алматы, ул. Шевченко, 28, ком. 219, 220, тел. 272-13-19, 272-13-18.

www: nauka-nanrk.kz, bulletin-science.kz

© Национальная академия наук Республики Казахстан, 2016

Адрес типографии: ИП «Аруна», г. Алматы, ул. Муратбаева, 75

Editor in chief

M. Zh. Zhurinov,
academician of NAS RK

Editorial board:

N.A. Aitkhozhina, dr. biol. sc., prof., academician of NAS RK; **K.M. Baipakov**, dr. hist. sc., prof., academician of NAS RK; **I.O. Baitulin**, dr. biol. sc., prof., academician of NAS RK; **R.I. Bersimbayev**, dr. biol. sc., prof., academician of NAS RK; **A.M. Gazaliyev**, dr. chem. sc., prof., academician of NAS RK; **Z.D. Dyusenbekov**, dr. agr. sc., prof., academician of NAS RK; **R.Ye. Yeleshev**, dr. agr. sc., prof., academician of NAS RK; **T.Sh. Kalmenov**, dr. phys. math. sc., prof., academician of NAS RK; **A.N. Nysanbayev**, dr. phil. sc., prof., academician of NAS RK; **S.S. Satubaldin**, dr. econ. sc., prof., academician of NAS RK; **Kh.M. Abzhanov**, dr. hist. sc., prof., corr. member of NAS RK; **M.Ye. Abishev**, dr. phys. math. sc., prof., corr. member of NAS RK; **Z.S. Abisheva**, dr. eng. sc., prof., corr. member of NAS RK; **B.N. Absadykov**, dr. eng. sc., prof., corr. member of NAS RK (deputy editor); **D.A. Baimukanov**, dr. agr. sc., prof., corr. member of NAS RK; **B.A. Baytanayev**, dr. hist. sc., prof., corr. member of NAS RK; **A.Ye. Davletov**, dr. phys. math. sc., prof., corr. member of NAS RK; **M.N. Kalimoldayev**, dr. phys. math. sc., prof., corr. member of NAS RK; **A. Medeu**, dr. geogr. sc., prof., corr. member of NAS RK; **Zh.U. Myrkhalykov**, dr. eng. sc., prof., corr. member of NAS RK; **N.P. Ogar**, dr. biol. sc., prof., corr. member of NAS RK; **G.G. Tatkeeva**, dr. eng. sc., prof., corr. member of NAS RK; **I. Umbetayev**, dr. agr. sc., prof., corr. member of NAS RK

Editorial staff:

E.P. Velikhov, RAS academician (Russia); **F. Gashimzade**, NAS Azerbaijan academician (Azerbaijan); **V.V. Goncharuk**, NAS Ukraine academician (Ukraine); **R.T. Dzhrbashian**, NAS Armenia academician (Armenia); **N.P. Laverov**, RAS academician (Russia); **S.Moskalenko**, NAS Moldova academician (Moldova); **V. Rudic**, NAS Moldova academician (Moldova); **A.S. Sagiyan**, NAS Armenia academician (Armenia); **I. Toderas**, NAS Moldova academician (Moldova); **M. Yakubova**, NAS Tajikistan academician (Tajikistan); **F. Lupaşcu**, NAS Moldova corr. member (Moldova); **R.Sh. Abiyev**, dr.eng.sc., prof. (Russia); **K.V. Avramov**, dr.eng.sc., prof. (Ukraine); **Jürgen Appel**, dr.med.sc., prof. (Germany); **Joseph Banas**, dr.med.sc., prof. (Poland); **A.V. Garabadzhiu**, dr.eng.sc., prof. (Russia); **O.P. Ivakhnenko**, PhD, prof. (UK); **Isabella Nowak**, dr.chem.sc., prof. (Poland); **O.Kh. Poleshchuk**, chem.sc., prof. (Russia); **A.I. Ponyaev**, dr.chem.sc., prof. (Russia); **Mohd Hassan Selamat**, prof. (Malaysia); **G.S. Khripunov**, dr.eng.sc., prof. (Ukraine)

Bulletin of the National Academy of Sciences of the Republic of Kazakhstan.
ISSN 1991-3494

Owner: RPA "National Academy of Sciences of the Republic of Kazakhstan" (Almaty)

The certificate of registration of a periodic printed publication in the Committee of Information and Archives of the Ministry of Culture and Information of the Republic of Kazakhstan N 5551-Ж, issued 01.06.2006

Periodicity: 6 times a year

Circulation: 2000 copies

Editorial address: 28, Shevchenko str., of. 219, 220, Almaty, 050010, tel. 272-13-19, 272-13-18,
<http://nauka-nanrk.kz/>, <http://bulletin-science.kz>

© National Academy of Sciences of the Republic of Kazakhstan, 2016

Address of printing house: ST "Aruna", 75, Muratbayev str, Almaty

COMPETITIVENESS OF EMPLOYEE: CRITERIA INDICATORS AND METHOD OF EVALUATION

T. A. Azatbek, G. A. Kozhakhmetova

L. N. Gumilyov Eurasian National University, Astana, Kazakhstan.

E-mail: tolkyn_d2005@mail.ru; gkozhakhmetova@mail.ru

Keywords: competitiveness of employee, criteria, indicators, methods of competitiveness, behavioral competence.

Abstract. Development of market relations predetermined the need to assess the competitiveness of employee in the labor market. Certification of employees and their workplaces in accordance with established rules and regulations, which is the main form of assessment of company personnel and a statement of the fact of competitiveness as an economic phenomenon has become insufficient. The need of developing qualitatively new form of employees' competitiveness assessment determined the purpose of this work. Methodological basis was the works of economists-scientists who studied the issue. From the perspective of systematic and comprehensive analysis was given an overview of existing approaches for considering competitiveness of employee, techniques for measuring and assessing competitiveness of employees in the labor market has been analyzed, their systematization and generalization has been carried out. Criteria of competitiveness of an employee identified by the authors In this paper: education, work experience, behavioral competence. On the basis of systematization of existing competitiveness assessment methods in the paper has been proposed method of estimation of competitiveness on the basis of these criteria.

УДК 331.103

КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТЬ РАБОТНИКА: КРИТЕРИИ ПОКАЗАТЕЛИ И МЕТОДИКА ОЦЕНКИ

Т. А. Азатбек, Г. А. Кожакметова

Евразийский национальный университет им. Л. Н. Гумилева, Астана, Казахстан

Ключевые слова: конкурентоспособность работника, критерии, показатели, методы конкурентоспособности, поведенческие компетенции.

Аннотация. Развитие рыночных отношений предопределило необходимость оценки конкурентоспособности работника на рынке труда. Аттестация работников и их рабочих мест согласно установленным нормам и нормативам, являющаяся основной формой оценки персонала предприятия и констатацией факта конкурентоспособности как экономического явления стала недостаточной. Необходимость разработки качественно новой формы оценки конкурентоспособности работников предопределила цель данной работы. Методологической основой послужили труды ученых-экономистов по изучаемой проблеме. С позиции системного и комплексного анализа дан обзор существующих подходов к рассмотрению конкурентоспособности работника, проанализированы методики измерения и оценки конкурентоспособности работников на рынке труда, проведена их систематизация и обобщение. В работе авторами определены критерии конкурентоспособности работника: образование, опыт работы, поведенческие компетенции. В статье на основе систематизации существующих методик оценки конкурентоспособности предложена методика оценки конкурентоспособности на основе данных критериев.

Вступление Казахстана в ВТО, стремление войти в 30-ку конкурентоспособных стран обострил ряд проблем, одной из которых является конкурентоспособность на рынке труда. Пришло понимание того что достижение конкурентоспособности страны невозможно без квалифициро-

ванного, конкурентоспособного персонала. Взаимосвязь конкурентоспособности работников и национальной экономики обусловлена степенью достаточности ресурсов, направляемых на достижение цели, и их эффективным использованием. Меры по повышению конкурентоспособности страны невозможно определить без измерения и оценки конкурентоспособности работников и направлений ее повышения. Теоретическая и практическая значимость проблемы обусловлена недостаточной изученностью и множественностью подходов к оценке конкурентоспособности, отсутствием единых подходов к ее трактовке у разных исследователей.

В условиях плановой экономики основной формой оценки персонала предприятия, а значит и работников в целом, являлась аттестация работников и их рабочих мест согласно установленным нормам и нормативам. В данном случае оценивалось соответствие работника рабочему месту или занимаемой должности. Однако в современных условиях констатация факта конкурентоспособности как экономического явления стала недостаточной. Возникла необходимость оценки конкурентоспособности как свойства, присущего субъекту или объекту рыночных отношений.

Конкурентоспособность работника стали рассматривать как интегральную (комплексную) характеристику свойств субъекта или объекта рыночных отношений, имеющую составные элементы. Вследствие этого становится возможным оценить эту характеристику.

Конкурентоспособность работника необходимо измерить и оценить, при этом важно фиксировать не просто уровень квалификации, опыт, состояние здоровья работника, но соответствие характеристик работника требованиям, которые диктует рынок. Происходит отбор наиболее способных работников с точки зрения соответствия их человеческого капитала качеству труда.

Процесс оценки конкурентоспособности включает в себя следующие этапы: выработку критериев конкурентоспособности, отбор показателей, методы оценки.

Измерение конкурентоспособности предполагает определение комплекса качественных характеристик работника количественной величиной, в процессе оценки происходит отнесение работника на основе установленных критериев к конкурентоспособным или неконкурентоспособным.

Выбор критериев и показателей оценки конкурентоспособности взаимозависим от выбора метода оценки конкурентоспособности. Последние принято классифицировать по двум признакам: по возможности использования количественной оценки различают качественные, количественные и комбинированные способы оценки; по направленности методов делят на прямые и косвенные методы оценки.

Прямые методы оценки направлены на оценку результатов деятельности работника в обычных условиях и не требуют, обязательного участия работника в процедуре аттестации.

Косвенные, или опосредованные, методы оценивают результаты деятельности в специально созданных условиях и ситуациях. При этом работник активно включается в предложенную ситуацию, принимая участие в процедуре оценки. В свою очередь эти методы условно делят на три группы. К первой группе относят качественные методы, описательные методы, которые позволяют без количественного выражения характеристики работника оценить его деятельность. Ко второй группе относятся количественные методы (система классификации по порядку или метод рангового порядка, метод заданной балльной оценки и др.). К третьей группе, объединяющей преимущества количественных и качественных методов оценки, относят комбинированные методы.

К количественным методам, можно отнести балльный метод, метод коэффициентов, использование заданной балльной оценки достижений и ошибок сотрудника, экспертную оценку его деятельности, коэффициентную оценку деятельности сотрудника, всевозможные профессиональные и психологические тесты. Наиболее распространенным количественным методом является анкетирование посредством личностных опросников, тестирование способностей, направленные на выявление профессиональных способностей сотрудников [1, 2].

Необходимо отметить, что сама по себе количественная оценка дает весьма условное представление о том, насколько эффективен был сотрудник. Этот метод наиболее эффективен при оценке рабочих, но при оценке работников интеллектуального труда одной количественной оценки недостаточно и необходимо применение качественной оценки.

Различают следующие качественные методы оценки, как биографический метод, интервьюирование, описательный метод, метод критических случаев, метод комитетов, метод сравнения по

парам и др. Методы качественной оценки являются неформализованными и нацелены на получение информации путем глубинного исследования небольшого по объему материала. Качественная оценка персонала дает нам возможность оценить личностные качества сотрудника (его культурный уровень, эрудицию, коммуникабельность, навыки ведения деловых переговоров). Одним из наиболее часто применяемых методов является интервью.

Вместе с тем, эти методы, называемые традиционными, имеют ряд существенных недостатков: акцентируют внимание на одном работнике и оценивают его вне организационного контекста, ориентированы на прошлое и не учитывают долгосрочных перспектив развития организации и будущего потенциала сотрудника, основываются на оценке сотрудника непосредственным руководителем. Они позволяют получить ограниченную информацию,

Однако нередко проведение оценки персонала затрудняется из-за отсутствия четких, однозначных и нацеленных на результат деятельности сотрудника критериев оценки. Порой это приводит к принятию некоторых управленческих решений под влиянием личных симпатий, а также к проблемам, связанным с неработающей системой поощрений, с низкой дисциплиной сотрудников. Чтобы подобных проблем не возникало, важно при разработке системы оценки работника определить, на основании каких критериев будет проводиться оценка.

Анализ исследуемой проблемы показал, что в зависимости от авторской позиции показатели конкурентоспособности рассматриваются как в качестве критериев, так и факторов. Между тем, эти отдельно взятые составляющие конкурентоспособности имеют существенные отличия.

Основу конкурентоспособности на рынке труда составляют характеристики индивидуальных человеческих ресурсов, которые могут быть оценены как качественно (критерии конкурентоспособности), так и количественно (показатели конкурентоспособности).

Под критерием конкурентоспособности следует понимать признак, согласно которому можно оценить и установить отличительные особенности работника на рынке труда. Критерий конкурентоспособности выступает в роли качественной характеристики субъекта, в то время как показатель является характеристикой количественной.

Анализ показывает, что к таким признакам относят индивидуальные характеристики работника, его физические умственные и творческие способности, знания, умения и навыки, профессиональный опыт, психологические и моральные качества, личные мотивации. В число критериев конкурентоспособности работника относят коммуникативные способности, умение находить общий язык с профессиональным окружением, социальный статус, его положение в обществе, происхождение, связи, фамилия.

К важным критериям конкурентоспособности человеческих ресурсов относят здоровье, потенциал трудовой мобильности, репутацию, запас мотиваций [3]. Кроме того, авторы указывают на такие факторы как честность, порядочность, совестливость, ответственность, дисциплинированность, инициативность, физическое и душевное здоровье, законопослушность, богобоязненность, патриотизм, честолюбие, стремление к карьере и т.п.

К критериям оценки КС субъектов экономической деятельности на рынке труда относят: уровень образования; качественные характеристики, обусловленные уровнем профессиональной подготовки работника, его квалификацией и производственными навыками; условия найма на рынке, включающие в себя формы и виды занятости, условия занятости и труда, качество труда, имидж работника, дисциплина труда, владение корпоративными установками, трудовое поведение; стоимостные составляющие или ценовые характеристики конкурентоспособности, которые примыкают к условиям найма и труда, но имеют самостоятельное значение и в рамках внутреннего рынка, личностные характеристики отражающие социально-демографические, психофизиологические и мотивационные особенности [4].

Как правило, на практике стремятся создать комплексные системы оценки персонала предприятия, включающие достаточно большое количество методик с целью минимизации ошибок в процессе оценки. Достоинство применения комплексных методов оценки заключается в многосторонности и многоаспектности рассмотрения деятельности и труда работника.

Примером комплексной оценки персонала может служить методика, описанная А. Я. Кибановым [5, 6]. Оценка деловых качеств работников основана на факторах, характеризующих: а) самого работника, обладающего определенными знаниями, навыками, способностями; б) вид и содер-

жание трудовых функций, которые он фактически выполняет; в) конкретные результаты его деятельности. Оценка производится на основе комплексного (интегрального) показателя, который может быть получен путем объединения двух частных оценок.

О. В. Киржбаум предложил методику оценки уровня конкурентоспособности на основе предлагаемых им показателей, таких как профессиональная квалификация, мотивационный потенциал, маркетинговый потенциал [7].

Б. Д. Парыгин определяет конкурентоспособность как комплексное свойство, имеющее свои ресурсы (психофизическое здоровье, возраст, внешность, способности, талант, уровень интеллекта, запас энергии) и нравственные аспекты (иерархия ценностей, система верований, наличие запретов и личных ограничений) [8].

Поскольку рынок труда кроме высокого профессионализма, требует от специалиста еще и особой ответственности, психологической готовности к различным сложным ситуациям, в формировании его конкурентоспособности помимо личностных качеств, знаний, умений и навыков, значимую роль так же играет стремление к постоянному самосовершенствованию.

На рынке спрос направлен на поиск такого работника, который в процессе труда создает потребительную стоимость большую, чем стоимость его рабочей силы. Наниматель рабочей силы (работодатель) покупая рабочую силу, исходит из ее следующих характеристик: профессионально-квалификационных; физических; психомотивационных; специфических [9].

Таким образом, конкурентоспособность как свойство личности работника является его ценностной характеристикой, включающей ряд показателей, характеризующих его профессиональное сознание, поведение и деятельность, ценностные ориентации личности.

Анализ вакансий показывает, что на рынке труда речь идет не о трудоустройстве по специальности, а о трудоустройстве по компетенциям. Работодателю нужен квалифицированный работник, способный выполнять определенные функции. И для них представляется важным то, как можно выделить, отобрать более производительных индивидов, от менее производительных, т.е. какие из индивидов могут использовать более или менее эффективно свой накопленный человеческий капитал. Поэтому диплом об образовании – не главный критерий, но учитывается при оценке, как документ удостоверяющий квалификацию. Наличие образования лишь информирует об объеме и качестве человеческого капитала. В работе М. Спенса [10] излагается модель, в которой образовательные дипломы рассматриваются в качестве информационных сигналов, раскрывающих информацию о типе агента и позволяющих избежать неблагоприятного отбора на рынке труда.

Высокий уровень способностей, которые обеспечивает уровень образования, может также быть развит с помощью опыта работы, который приобретается индивидом с момента принятия им решения о начале трудовой деятельности.

Основой успешного поиска и отбора работников работодателями является выделение тех характеристик, которые приводят к успеху на рабочем месте, т.е. компетенций.

Существуют различные подходы к толкованию понятия «компетенция». В наиболее общем виде это поведенческие характеристики, которые демонстрируются в процессе выполнения трудовых функций. «Спенсеры выделяют пять типов базовых качеств: мотивы, психофизиологические способности, я – концепция (установки, ценности или образ - Я человека), знания и навыки. Рассматривая теорию компетенций, важно обратить внимание на такие поведенческие компетенции, как способность соответствовать требованиям работодателей в данный момент времени и способность к самопродвижению на рынке труда [10]».

Е. В. Михалкина, Л. С. Скачкова, кроме полученного в вузе уровня образования, наличия опыта работы, стремления выпускников соответствовать современным требованиям работодателей, способности к самопродвижению на рынке труда и наличия социального капитала [11] выделяют поведенческие компетенции.

Анализ вакансий на сайтах национальных компаний, государственных предприятий, рекрутинговых агентств показывает, что основными требованиями к кандидатам, кроме базового образования и опыта, являются поведенческие компетенции, а именно:

- мобильность (возможность работать в регионах);
- способность адаптироваться к новым ситуациям;

– готовность к саморазвитию, стремление к профессиональному росту;
 – наличие аналитических способностей и способностей принятия решений, разрешения проблем и конфликтных ситуаций;

– умение эффективно управлять своим временем и работать в команде и др.

Предлагая компетентностную модель управленческого работника, Чертова [12] использует два блока показателей:

– показатели профессиональной компетентности: возраст, уровень образования, стаж работы, уровень владения персональным компьютером, уровень владения иностранным языком и пр.;

– показатели управленческой компетентности: управленческие, коммуникативные, лидерские, личностные качества работника, уровень автономности и самоорганизации.

По мнению С. И. Сотниковой [13], всю совокупность показателей конкурентоспособности работника можно разделить на базовые и частные показатели. Базовые показатели определяют потенциальную и фактическую эффективность труда в зависимости от психофизиологических, демографических и мотивационных особенностей специалиста, а также определенного уровня его знаний, умений и навыков. Частные показатели характеризуют спрос работодателей на рабочую силу и требования к качеству труда. Данные показатели отражают востребованность специалиста на рынке труда в зависимости от его способностей к качественному труду, обеспечивающему соответствующий уровень дохода, способности к восприятию новой информации, способности наращивать уровень профессионализма, желания самоинвестировать в человеческий капитал.

Показатели конкурентоспособности работника являются основополагающим элементом в процессе разработки методики оценки его конкурентоспособности и корректируются в зависимости от специфики профессии и целей, которые ставит перед собой организация, проводя оценку работника. При этом необходимо иметь в виду, что оценка конкурентоспособности может проводиться в процессе приема на работу, для формирования конкурентоспособной среды среди работников за вакантное место, в процессе аттестации на соответствие занимаемой должности, при переводе и т.д. Кроме того, сам работник должен быть ориентирован на объективную оценку своих сильных и слабых сторон для выстраивания своей профессиональной карьеры. Самооценка собственной конкурентоспособности проводится, как определение способности соответствовать требованиям работодателей.

Обобщая характеристики профессиональной компетентности, обоснованные в научных публикациях, ориентируясь на запросы работодателей, можно сформулировать определённый набор компетенций, отражающий характеристики конкурентоспособности работника в РК. Необходимые компетенции различаются по степени важности (таблица).

Примерный перечень поведенческих компетенций

Поведенческие компетенции	Баллы	Коэффициент весомости
Ориентацию на достижение успеха	*	0,05
Способность к конструктивному разрешению конфликтов;	*	0,05
Способность к адаптации, сотрудничеству, способность брать на себя ответственность	*	0,1
Владение профессиональными умениями и навыками (компетентность, профессионализм)	*	0,1
Способность самостоятельно планировать, выполнять и контролировать работу	*	0,1
Профессиональная мобильность	*	0,1
Владение новыми технологиями, понимание сферы их применения, их силы и слабости	*	0,1
Готовность к непрерывному самообразованию, повышению квалификации	*	0,1
Коммуникабельные умения и навыки, умение вести переговоры	*	0,05
Работа в команде и сотрудничество	*	0,05
Качество работы и производительность, исполнительская и трудовая дисциплина	*	0,2
	* от 0 до 10	1

Работодатели совместно с экспертами определяют необходимые поведенческие компетенции и коэффициент весомости каждой из них Процедура оценки конкурентоспособности проводится в следующей последовательности:

1. Определяется группа экспертов, состоящая из специалистов кадровой службы.
2. Эксперты определяют коэффициенты важности критериев конкурентоспособности – α , β , γ .
3. Определяется шкала оценки показателей: в данном случае десятибалльная шкала оценки.
4. Далее каждый эксперт выставляет оценку уровня образования, опыта работы и развития компетенций, входящих в каждую группу и в общий интегральный показатель конкурентоспособности;
5. Выставленные каждым экспертом оценки обобщаются в виде средней оценки.
6. Сведение оценок в оценку его уровня образования, опыта работы, уровня компетенций.
7. Затем рассчитывается интегральный показатель конкурентоспособности работника, который в соответствии с этой методикой может быть рассчитан по формуле:

$$K_{cp} = (UO_p / UO_c) * (OP_p / OP_k) * (УПК_p / УПК_k), \quad (1)$$

где $\alpha + \beta + \gamma = 1$; α , β , γ – коэффициенты весомости уровней образования, опыта работы, поведенческих компетенций; K_{cp} – показатель конкурентоспособности работника; UO_p и UO_k – оценка (в баллах) уровней образования рассматриваемого работника и работника-конкурента; OP_p и OP_k – опыт работы рассматриваемого работника и работника-конкурента; $УПК_p$ и $УПК_k$ – оценка (в баллах) уровней поведенческих компетенций сравниваемых работников.

Перед началом процедуры, прежде всего, следует тщательно изучить значение каждого представленного критерия, оценить работника по каждому конкретному критерию и показателю в интервале между 1 и 10 баллами. Для облегчения работы составляются таблицы.

Уровень образования может определяться работодателями исходя из рейтинга учебного заведения, специальности работника. Опыт работы оценивается также в баллах, учитывая, что в современных рыночных условиях он может составлять не более 20 лет, то на каждые 2 года приходится по одному баллу по нарастающей. Однако это зависит от специфики предприятия и спроса на работников.

Таким образом, показатели конкурентоспособности работника являются основополагающим элементом в процессе разработки методики оценки его конкурентоспособности и корректируются в зависимости от специфики профессии и целей, которые ставит перед собой организация, проводя оценку работника. На современном этапе, на наш взгляд, критериями конкурентоспособности являются: образование, опыт работы, поведенческие компетенции. Предлагаемая в работе методика позволяет оценить конкурентоспособность работника на основании этих критериев. Применение этой методики позволит определить конкурентоспособность работника работодателю и увеличивать финансово-экономические результаты деятельности предприятия. Она позволяют самому работнику провести самооценку и эффективно трудоустроиться. Оценка конкурентоспособности на рынке труда позволяет в широком понимании обеспечить удовлетворение потребности рынка в человеческих ресурсах и труде.

ЛИТЕРАТУРА

- [1] Горбатова М.М. Методы управления персоналом: Учебное пособие. – Кемерово: Юнити, 2002. – 155 с.
- [2] Бычкова А.В. Управление персоналом: Учеб. пособие. – Пенза: Изд-во Пенз. гос. ун-та, 2005. – 200 с.: ил., табл., библиогр. 25 назв.
- [3] Одегов Ю.Г., Руденко Г.Г., Бабынина Л.С. Экономика труда: учебник. – М.: Волтерс Клувер 2011. Т. 2. 790 с.
- [4] Ваховский В. В. К вопросу формирования конкурентоспособности трудовых ресурсов на рынке труда // Вестник ВУиТ. – 2013. – № 1(27). – С. 189-195.
- [5] Управление персоналом организации: Учебник / Под ред. А. Я. Кибанова. – М.: ИНФРА-М, 2012.
- [6] Кибанов, А.Я., Митрофанова, Е.А., Эсаулова, И.А. Управление трудовыми ресурсами: Учебник. – М.: ИНФРА-М, 2009. – С. 57.
- [7] Киржбаум О.В. Повышение конкурентоспособности выпускников вузов на рынке труда: организационный аспект: Автореф. дис. ... к.э.н. – Омск, 2007. – 23 с.
- [8] Практикум по социально-психологическому тренингу / Под ред. Б. Д. Парыгина. – СПб., 2000.

[9] Тенилов Е.А. Развитие конкурентоспособности работников сферы сервиса в оstdипломном профессиональном образовании: Автореф. дис. ... докт. пед. наук. <http://pandia.org/text/78/091/21805.php>.

[10] Цит. по Михалкина Е. В., Скачкова Л. С. Обзор российских методик прогнозирования спроса и предложения труда и компетенций // Пространство экономики. – 2014. – № 4. – URL: <http://cyberleninka.ru/article/n/obzor-rossiyskih-metodik-prognozirovaniya-sprosa-i-predlozheniya-truda-i-kompetentsiy> (дата обращения: 07.03.2016).

[11] Михалкина Е.В., Скачкова Л.С. Рынок труда. Научно-практический журнал: Управление персоналом и интеллектуальными ресурсами в России. – М.: ООО «Научно-издательский центр ИНФРА-М», 2012. – № 1. – С. 39-41.

[12] Чертова М. Н. Формирование кадрового управленческого потенциала в сельскохозяйственном производстве (на материалах Псковской области): Автореф. дис. ... канд. экон. наук. – СПб., 2009. – 22 с.

[13] Сотникова С.И. Конкурентоспособность рынка труда: генезис социально-экономического содержания // Маркетинг в России и за рубежом. – 2006. – № 2.

REFERENCES

- [1] Gorbatova M.M. Personnel management methods: Tutorial. Kemerovo: Unity, **2002**. 155 p. (in Russ.).
- [2] Bychkov A.V. Personnel management: Tutorial. Penza: Publishing house of Penza State University, **2005**. 200 p.: illustrated, tables, 25 bibliographic titles (in Russ.).
- [3] Odegov Y.G., Rudenko G.G., Babynina L.S. Labor Economics: textbook. M.: Volters Kluver, **2011**. Vol. 2. 790 p. (in Russ.).
- [4] Vachovski V.V. To the question of formation of competitiveness of the labor force in the labor market. Bulletin of VUit. **2013**. N 1(27). P. 189-195.
- [5] Personnel management of organization: Textbook. Edited by A. Y. Kibanova. M.: INFRA-M, **2012** (in Russ.).
- [6] Kibanov A.Y., Mitrofanov E.A., Esaulova I.A. Human resource management: Textbook. M.: INFRA-M, **2009**. 57 p. (in Russ.).
- [7] Kirzhbaum O.V. Improving the competitiveness of graduates in the labor market: the organizational aspect: Abstract of dissertation for the degree of candidate of economic sciences. Omsk, **2007**. 23 p. (in Russ.).
- [8] Workshop on socio-psychological training. Ed. B. D. Parygina. SPb., **2000**. (in Russ.).
- [9] Tenilov E.A. Development of competitiveness of service sector employees in postgraduate professional education: Abstract of dissertation for the degree of Doctor of Pedagogical Sciences P. <http://pandia.org/text/78/091/21805.php>. (in Russ.).
- [10] Mikhalkina E.V., Skachkova L.S. Overview of Russian methods of forecasting of demand and supply of labor and competencies. Economy of space. **2014**. N 4. URL: <http://cyberleninka.ru/article/n/obzor-rossiyskih-metodik-prognozirovaniya-sprosa-i-predlozheniya-truda-i-kompetentsiy> (Reference date: 03.07.2016) P. (in Russ.).
- [11] Mikhalkina E.V., Skachkova L.S. Labor market. Scientific journal: Human and intellectual resources management in Russia. M.: "Research and publishing center. INFRA-M» LTD, **2012**. N 1. P. 39-41. (in Russ.).
- [12] Chertova M.N. Abstract of dissertation for the degree of candidate of economic sciences. Formation of personnel management capacities in agricultural production (on materials of Pskov region). St. Petersburg, **2009**, 22 p. (in Russ.).
- [13] Sotnikova S.I. Competitiveness of the labor market: genesis of the socio-economic content. Marketing in Russia and abroad. 2006. N 2 (in Russ.).

ҚЫЗМЕТКЕРДІҢ БӘСЕКЕҚАБІЛЕТТІЛІГІ: КРИТЕРИЛЕРІ, КӨРСЕТКІШТЕРІ ЖӘНЕ БАҒАЛАУ ӘДІСІ

Т. А. Азатбек, Г. А. Қожахметова

Л. Н. Гумилев атындағы Еуразиялық ұлттық университет, Астана, Республикасы

Түйін сөздер: қызметкердің бәсекеқабілеттілігі, критерилер, көрсеткіштер, бәсекеге қабілеттілік әдістері, іс-әрекет күзiреттіліктері.

Аннотация. Нарықтық қатынастардың дамуы еңбек нарығындағы қызметкердің бәсекеге қабілеттілігін бағалау қажеттілігін айқындады. Қазіргі таңда қызметкерлерді және олардың жұмыс орындарын бекітілген нормалар мен нормативтерге сәйкес аттестациялау, кәсіпорын персоналын бағалаудың негізгі формасы және бәсекеге қабілеттіліктің экономикалық құбылыс ретінде айқындалуы жеткіліксіз болып табылады. Берілген жұмыстың басты мақсаты – қызметкерлердің бәсекеге қабілеттілігін бағалаудың жаңа сапалы формасын жасақтау қажеттілігінен туындайды. Зерттеліп отырған мәселенің әдістемелік негізін ғалым-экономистердің еңбектері құрайды. Қызметкердің бәсекеқабілеттілігін қарастыруда қолданыстағы тәсілдерге жүйелік және кешендік талдау тұрғысынан шолу жасалды, еңбек нарығындағы қызметкердің бәсекеқабілеттілігін бағалау мен өлшеу әдістері талданды және олар жүйеленді. Жұмыста авторлар қызметкердің бәсекеқабілеттілік критерилерін айқындаған: білімі, жұмыс тәжірибесі, іс-әрекет күзiреттіліктері. Мақалада бәсекеге қабілеттілікті бағалаудың қолданыстағы тәсілдерін жүйелеу негізінде, берілген критерилерге сүйене отырып бәсеке қабілеттілікті бағалау әдісі ұсынылған.

Поступила 21.06.2016 г.

Publication Ethics and Publication Malpractice in the journals of the National Academy of Sciences of the Republic of Kazakhstan

For information on Ethics in publishing and Ethical guidelines for journal publication see <http://www.elsevier.com/publishingethics> and <http://www.elsevier.com/journal-authors/ethics>.

Submission of an article to the National Academy of Sciences of the Republic of Kazakhstan implies that the described work has not been published previously (except in the form of an abstract or as part of a published lecture or academic thesis or as an electronic preprint, see <http://www.elsevier.com/postingpolicy>), that it is not under consideration for publication elsewhere, that its publication is approved by all authors and tacitly or explicitly by the responsible authorities where the work was carried out, and that, if accepted, it will not be published elsewhere in the same form, in English or in any other language, including electronically without the written consent of the copyright-holder. In particular, translations into English of papers already published in another language are not accepted.

No other forms of scientific misconduct are allowed, such as plagiarism, falsification, fraudulent data, incorrect interpretation of other works, incorrect citations, etc. The National Academy of Sciences of the Republic of Kazakhstan follows the Code of Conduct of the Committee on Publication Ethics (COPE), and follows the COPE Flowcharts for Resolving Cases of Suspected Misconduct (http://publicationethics.org/files/u2/New_Code.pdf). To verify originality, your article may be checked by the Cross Check originality detection service <http://www.elsevier.com/editors/plagdetect>.

The authors are obliged to participate in peer review process and be ready to provide corrections, clarifications, retractions and apologies when needed. All authors of a paper should have significantly contributed to the research.

The reviewers should provide objective judgments and should point out relevant published works which are not yet cited. Reviewed articles should be treated confidentially. The reviewers will be chosen in such a way that there is no conflict of interests with respect to the research, the authors and/or the research funders.

The editors have complete responsibility and authority to reject or accept a paper, and they will only accept a paper when reasonably certain. They will preserve anonymity of reviewers and promote publication of corrections, clarifications, retractions and apologies when needed. The acceptance of a paper automatically implies the copyright transfer to the National Academy of Sciences of the Republic of Kazakhstan.

The Editorial Board of the National Academy of Sciences of the Republic of Kazakhstan will monitor and safeguard publishing ethics.

Правила оформления статьи для публикации в журнале смотреть на сайте:

www.nauka-nanrk.kz

<http://www.bulletin-science.kz/index.php/ru/>

Редакторы *М. С. Ахметова, Д. С. Аленов*
Верстка на компьютере *Д. Н. Калкабековой*

Подписано в печать 07.07.2016.
Формат 60x881/8. Бумага офсетная. Печать – ризограф.
17,4 п.л. Тираж 2000. Заказ 4.