ДИССЕРТАЦИЯСЫНЫҢ АННОТАЦИЯСЫ

Салимгереев Н.М. 8D04105 – «Инновациялық менеджмент» білім беру бағдарламасы бойынша философия докторы (PhD) дәрежесін алу үшін «Қазақстан Республикасының ұйымдарындағы еңбекті нормалаудағы инновациялық шешімдер» тақырыбындағы диссертациялық жұмысы

Жалпы сипаттама

Диссертациялық зерттеудің бірінші бөлімінде персоналды басқару және еңбекті нормалау жүйесіндегі басшылар мен мамандар еңбегінің мазмұнын талдаудың теориялық және әдіснамалық негіздері қарастырылады. Еңбек сыйымдылығын, күрделілігін және еңбек құрылымын өлшеу тәсілдерінің дамуы, оның ішінде рутиндік және рутиндік емес тапсырмалар тұжырымдамалары мен функционалдық еңбек талдауы, сондай-ақ кадрлық жоспарлау және ұйымдық дизайн саласындағы заманауи зерттеулер талданады. Еңбек күрделілігін операционализациялау мәселелеріне, дәстүрлі нормативтік және сараптамалық әдістердің шектеулеріне және цифрландырудың еңбек мазмұнына ықпалына ерекше назар аударылады; сандық бағалаудың объективті құралдарын әзірлеуге арналған теориялық алғышарттар қалыптастырылады.

Екінші бөлімде басшылар мен мамандар еңбегінің еңбек сыйымдылығын, рутиндігін және когнитивтік күрделілігін сандық бағалауға бағытталған зерттеудің әдістемелік құралдары негізделеді. Лауазымдық міндеттер мен бизнес-процестер сипаттамаларына сүйене отырып, тапсырмалар мен функциялар тізбесін қалыптастыру қағидаттары, сондай-ақ цифрлық құралдарды қолдану арқылы жұмыс уақытының элементтік есебін жүргізу тәртібі ашып көрсетіледі. Тапсырмаларды когнитивтік талаптар түрлері бойынша жіктеу тәсілдері, еңбек шығындарының құрылымдық көрсеткіштері мен еңбектің күрделілік интегралдық индексін есептеу алгоритмдері, деректерді статистикалық өңдеу әдістері және субъективті сараптамалық бағалауларсыз еңбек сыйымдылығын болжау мен нормативтік штат санын айқындау үшін машиналық оқыту әдістерін қолдану сипатталады.

Үшінші бөлімде Қазақстан Республикасының мемлекеттік органдары мен электр энергетикасы және мұнай-газ саласы ұйымдарының материалдары негізінде жүргізілген эмпирикалық зерттеудің нәтижелері ұсынылады. Басшылар мен мамандардың нақты еңбек шығындары талданып, әкімшілік және бейінді бөлімшелердегі еңбек құрылымының ерекшеліктері, сондай-ақ рутиндік пен когнитивтік күрделілік деңгейіндегі айырмашылықтар анықталады. Еңбектің күрделілік индексі апробацияланып, оның лауазымдық деңгейлер көрсеткіштерімен және ұйымдық құрылым параметрлерімен сәйкестігі бағаланады. Нормативтік штат санын есептеу үшін машиналық оқыту модельдерін қолдану нәтижелері және оларды дәстүрлі есептеулермен салыстыру ұсынылып, бұл штат санын оңтайландыру мен функцияларды қайта бөлу резервтерін анықтауға мүмкіндік берді.

Қорытындыда негізгі тұжырымдар қалыптастырылып, алынған нәтижелер жинақталып, әзірленген құралдардың ғылыми және практикалық маңыздылығы расталады. Нәтижелерді еңбекті нормалау, кадрлық жоспарлау және ұйымдық жобалау салаларында практикалық қолдану бағыттары айқындалып, әрі қарайғы зерттеулердің перспективалары белгіленеді.

Зерттеудің өзектілігі

Диссертациялық зерттеудің өзектілігі цифрландыру, автоматтандыру және ұйымдық құрылымдардың күрделенуі жағдайында басшылар мен мамандар еңбегінің мазмұнын талдау, еңбекті нормалау және олардың санын (штаттық численность) негіздеу бойынша ғылыми дәлелденген тәсілдерді жетілдіру қажеттілігімен айқындалады. Қазақстан

Республикасының ұйымдарында, әсіресе мемлекеттік секторда және ірі инфрақұрылымдық компанияларда, басқарушылық және кәсіби еңбектің еңбек сыйымдылығы мен күрделілігін дәл анықтаудың маңызы артып отыр, өйткені мұндай бағалаулардың дұрыстығы ұйымдық дизайнның тиімділігіне, штат санын негіздеуге және адами ресурстарды ұтымды пайдалануға тікелей әсер етеді.

Басшылар мен мамандар еңбегін нормалаудың қолданыстағы тәжірибесі көбінесе ірілендірілген нормативтерге, сараптамалық бағалауларға және ретроспективті деректерге сүйенеді, алайда олар тапсырмалардың нақты мазмұнын толық көрсетпейді әрі цифрландыру мен бизнес-процестердің трансформациясы нәтижесінде болған өзгерістерді жеткілікті деңгейде ескермейді. Бұл бөлімшелер мен ұйымдар арасындағы нәтижелердің салыстырмалылығын төмендетіп, штат санын оңтайландыру және функцияларды қайта бөлу резервтерін айқындауды қиындатады.

Өндірістік еңбекті нормалау тәсілдері жеткілікті дәрежеде дамығанына қарамастан, басшылар мен мамандар санаты бойынша нақты еңбек шығындарын және еңбектің когнитивтік күрделілігін сандық талдауға арналған қайталанатын (воспроизводимые) әдістемелердің тапшылығы сақталуда. Әдістемелік тұрғыдан ең күрделі мәселе – лауазымдық деңгей жоғарылаған сайын үлесі артатын және дәстүрлі хронометраж бен нормативтік сипаттауға әлсіз бағынатын рутиндік емес аналитикалық, үйлестіруші және басқарушылық тапсырмаларды өлшеу болып табылады.

Зерттеудің өзектілігін арттыратын қосымша фактор – еңбекті нормалауды кадрлық жоспарлау мен ұйымдық жобалаудың заманауи құралдарымен интеграциялау қажеттілігі. Деректерге негізделген цифрлық басқару әдістеріне көшу еңбек құрылымы мен күрделілігі туралы статистикалық әдістермен және машиналық оқыту алгоритмдерімен өңдеуге жарамды объективті деректерге сұраныста күшейтеді; мұндай деректердің болмауы дәлелді тәсілдерді енгізуді шектеп, басқарушылық шешімдердің сапасын төмендетеді.

Осылайша, зерттеудің өзектілігі басшылар мен мамандар еңбегінің құрылымын, еңбек сыйымдылығын және күрделілігін нақты еңбек шығындары деректері негізінде сандық бағалауды қамтамасыз ететін әдістемелік құралдарды әзірлеу қажеттілігімен айқындалады; бұл еңбекті нормалау теориясын дамыту және Қазақстан Республикасының ұйымдарында кадрлық саясаттың тиімділігін арттыру тұрғысынан маңызды болып табылады.

Зерттеу тақырыбының ғылыми әзірлену дәрежесі

Еңбек мазмұнын талдау, еңбек сыйымдылығын бағалау және персонал санын негіздеу мәселелері еңбек экономикасы, персоналды басқару және ұйымдық даму салаларындағы ғылыми зерттеулерде кеңінен қарастырылған; еңбекті нормалау, функцияларды жіктеу және нормативтік санды есептеу тәсілдері, негізінен өндірістік және операциялық еңбекке қатысты, қалыптастырылған.

Сонымен бірге басшылар мен мамандар еңбегін сандық талдауға арналған әдістемелер шектеулі деңгейде әзірленген, өйткені олардың қызметі тікелей нормативтік сипаттауға әлсіз бағынатын рутиндік емес аналитикалық, үйлестіруші және басқарушылық тапсырмалардың елеулі үлесін қамтиды. Іс жүзінде сараптамалық бағалаулар, сауалнама деректері және ірілендірілген коэффициенттер жиі қолданылып, бұл нәтижелердің объективтілігі мен қайталанбалылығын төмендетеді.

Шетелдік әдебиетте тапсырма–функцияға негізделген тәсілдер мен рутиндік/рутиндік емес тапсырмалар тұжырымдамалары, сондай-ақ цифрландырудың жұмыспен қамту құрылымына ықпалына арналған зерттеулер белсенді дамуда. Алайда мұндай зерттеулердің едәуір бөлігі екіншілік дереккөздерге, кәсіби классификаторларға және сауалнамаларға сүйенеді, бұл нақты еңбек шығындарын және лауазым ішіндегі

мазмұндық вариативтілікті толық есепке алуды шектейді; тиісінше, нақты ұйымдар деңгейінде еңбекті нормалау мен кадрлық жоспарлау үшін олардың қолданбалы құндылығын төмендетеді. Функционалдық талдау мен жұмыс жүктемесін өлшеуге қатысты еңбектер болғанымен, олар көбіне маңызды сараптамалық жорамалдарды талап етеді және еңбек сыйымдылығын бағалауды когнитивтік күрделілікті өлшеумен әрі болжамдық модельдерді қолданумен жеткілікті деңгейде интеграцияламайды.

Цифрлық құралдарға және деректерді талдау әдістеріне, оның ішінде машиналық оқытуға қызығушылықтың артуы негізінен агрегатталған көрсеткіштер бойынша персоналға қажеттілікті болжауға бағытталған және нақты еңбек шығындары негізінде еңбек мазмұнын егжей-тегжейлі өлшеу мәселесін салыстырмалы түрде аз қамтиды.

Осылайша, басшылар мен мамандар еңбегінің құрылымын, рутиндігін және когнитивтік күрделілігін сандық бағалауға арналған эмпирикалық негізделген әрі қайталанбалы құралдардың жеткіліксіз әзірленуімен байланысты ғылыми олқылық сақталуда, бұл зерттеу тақырыбын таңдауды, мақсаты мен міндеттерін айқындады.

Зерттеу объектісі: еңбекті нормалау және еңбек қызметін басқару үдерістері жүзеге асырылатын әлеуметтік-экономикалық жүйелер ретіндегі Қазақстан Республикасының ұйымдары.

Зерттеу пәні: менеджменттің заманауи тұжырымдамаларымен және деректер ғылымы (data science) тәсілдерімен интеграцияланған еңбекті нормалау әдістері мен құралдары.

Зерттеудің мақсаты диссертациялық жұмыста басшылар мен мамандар еңбегінің құрылымын, еңбек сыйымдылығын, рутиндігін және когнитивтік күрделілігін нақты еңбек шығындары деректері негізінде сандық бағалауға арналған әдістемелік құралдарды әзірлеу және субъективті сараптамалық бағалауларды қолданбай персоналдың нормативтік (штаттық) санын айқындау болып табылады.

Қойылған мақсатқа қол жеткізу үшін диссертациялық зерттеуде төмендегі **міндеттер** шешіледі:

- еңбекті нормалау саласындағы ғылыми тәсілдердің эволюциясы мен қазіргі жай-күйін талдау, олардың негізгі қағидаларын, шектеулерін және заманауи менеджмент теориялары мен цифрлық технологиялармен интеграциялау мүмкіндіктерін айқындау;
- дәлелді адами ресурстарды басқару және экономиканың цифрлық трансформациясы жағдайында еңбекті нормалауды жаңғырту қажеттілігін негіздеу;
- еңбекті нормалау әдістері мен өндірістік-ұйымдық психология тәсілдерін интеграциялау негізінде басшылар мен мамандар еңбегінің мазмұнын талдаудың әдістемелік жүйесін әзірлеу, бұл басқарушылық еңбектің когнитивтік құрылымы мен күрделілік факторларын өлшеуге көшуге мүмкіндік береді;
- нақты еңбек шығындары деректері мен деректерді талдау әдістеріне сүйенген, есептеулердің қайталанбалылығын қамтамасыз ететін және сараптамалық субъективтіліктің ықпалын болдырмайтын басшылар мен мамандардың санын айқындау әдістемесін әзірлеу;
- функциялардың еңбек сыйымдылығы мен когнитивтік сипаттамаларын талдау негізінде ұйым деңгейінде еңбектің күрделілігін объективті бағалау тәсілін ұсыну және алынған нәтижелерді кадрлық жоспарлау мен ұйымдық дизайнда қолдану мүмкіндігін қамтамасыз ету;
- еңбекті нормалауды басқарушылық шешімдер қабылдау үдерісіне интеграциялаудың әдістемелік жүйесін әзірлеу, оны дәлелді адами ресурстарды басқарудың эмпирикалық негізі ретінде қарастыру.

Зерттеудің теориялық және әдіснамалық негізі

Диссертациялық зерттеудің теориялық негізін еңбек экономикасы, персоналды басқару және ұйымдық даму теорияларының қағидалары, сондай-ақ еңбекті нормалау және еңбек үдерістерін талдау тұжырымдамалары құрайды. Жұмыста тапсырмалар мен кәсіптер теориясының тәсілдері, рутиндік және рутиндік емес тапсырмалар тұжырымдамалары және функционалдық еңбек талдауы қолданылып, еңбек қызметі әртүрлі еңбек сыйымдылығы мен когнитивтік күрделілікке ие өзара байланысты функциялардың жиынтығы ретінде қарастырылады.

Зерттеудің әдіснамалық негізі ретінде басшылар мен мамандар еңбегін ұйымдық құрылым мен бизнес-процестер контекстінде талдауға мүмкіндік беретін жүйелік және үдерістік тәсілдердің қағидалары, сондай-ақ нақты еңбек шығындары туралы эмпирикалық деректерге сүйенуді көздейтін дәлелді (evidence-based) персоналды басқару қағидалары алынды.

Әдістемелік құралдар құрамына еңбекті нормалау әдістері (жұмыс уақытының элементтік есебі, тапсырмалар мен функцияларды құрылымдау) және функционалдық еңбек талдауы кіреді; деректерді өңдеу үшін сипаттамалық және аналитикалық статистика әдістері, корреляциялық талдау және топтарды салыстыру тәсілдері қолданылады. Еңбек сыйымдылығын болжау және нормативтік штат санын есептеу мақсатында кестелік деректерге арналған математикалық модельдеу әдістері мен машиналық оқыту алгоритмдері пайдаланылады.

Ақпараттық-әдістемелік база цифрлық жұмыс уақыты есебі құралдарын қолдану арқылы алынған нақты еңбек шығындары туралы деректерді және қызметтік міндеттер мен жұмыс үдерістерін реттейтін ұйымдастырушылық-өкімдік құжаттарды қамтиды. Аталған деректер базасы мен әдіснаманы қолдану зерттеу нәтижелерінің негізділігі мен қайталанбалылығын қамтамасыз етті.

Диссертациялық зерттеудің ғылыми жаңалығы

Диссертациялық зерттеудің ғылыми жаңалығы нақты еңбек шығындары деректері мен деректерді талдаудың заманауи әдістеріне негізделген басшылар мен мамандар еңбегінің мазмұнын сандық талдауға арналған интеграциялық тәсілді әзірлеу және негіздеумен айқындалады. Сараптамалық бағалаулар мен ірілендірілген нормативтерге басым түрде сүйенетін тәсілдерден айырмашылығы, ұсынылған құралдар еңбектің құрылымын, рутиндігін және когнитивтік күрделілігін қайталанбалы әрі эмпирикалық тұрғыдан негізделген түрде бағалауды қамтамасыз етеді.

азақстан Республикасы жағдайында алғаш рет тапсырмалар мен функциялардың элементтік есебіне сүйенген нақты еңбек шығындары деректерін цифрлық жинау және құрылымдау әдістемесі әзірленіп, апробациядан өткізілді; бұл тапсырмаларды орындау ұзақтығы мен жиілігін ескере отырып, еңбек құрылымын сандық бағалауға көшуге мүмкіндік берді. Жұмыстың функционалдық талдауын және хронометраждық бақылаулар деректерін интеграциялау негізінде еңбектің когнитивтік күрделілігінің интегралдық индексі әзірленіп, оның эмпирикалық тексерісі жүргізілді, бұл индекстің орындалатын тапсырмалардың күрделілік деңгейі бойынша лауазымдар мен бөлімшелерді салыстыруға жарамдылығын растады.

Сондай-ақ алғаш рет басшылар мен мамандардың нормативтік (штаттық) санын субъективті сараптамалық бағалауларды тартпай, нақты еңбек шығындары мен машиналық оқыту алгоритмдерін пайдаланатын модельдер негізінде есептеу мүмкіндігі негізделді. Аталған модельдерді қолдану санды есептеудің дәстүрлі әдістерімен нәтижелердің салыстырмалылығын қамтамасыз ететіні және функциялар мен жүктемені бөлуді оңтайландыру резервтерін анықтауға мүмкіндік беретіні көрсетілді. Жалпы алғанда, зерттеу

нәтижелері еңбекті нормалау мен кадрлық жоспарлау құралдар жиынтығын кеңейтіп, ұйымдық жобалау және адами ресурстарды басқару міндеттерінде еңбектің күрделілік көрсеткіштерін пайдаланудың ғылыми негізін қалыптастырады.

Зерттеудің теориялық және практикалық маңыздылығы

Диссертациялық зерттеудің теориялық маңыздылығы басшылар мен мамандар еңбегінің мазмұнын талдау бөлігінде еңбекті нормалау және персоналды басқару теориясының қағидаларын дамытуымен айқындалады. Жұмыста нақты еңбек шығындарына сүйене отырып, еңбек құрылымы мен күрделілігін сандық бағалаудың әдіснамалық негіздері нақтыланды, бұл ұйымдық дизайн және кадрлық жоспарлау контекстінде еңбектің когнитивтік күрделілігі мен рутиндігін операционализациялау мүмкіндіктері туралы ғылыми түсініктерді кеңейтеді. Алынған нәтижелер әртүрлі еңбек сыйымдылығы мен біліктілік талаптарына ие өзара байланысты тапсырмалар мен функциялардың жиынтығы ретінде еңбекті зерттеудің теориялық тәсілдерін тереңдетуге ықпал етеді, сондай-ақ дәлелді адами ресурстарды басқару саласындағы кейінгі зерттеулер үшін алғышарттар қалыптастырады.

Зерттеудің практикалық маңыздылығы әзірленген әдістемелік құралдарды мемлекеттік органдар мен корпоративтік сектор ұйымдарының қызметінде басшылар мен мамандардың нормативтік (штаттық) санын негіздеу кезінде қолдану мүмкіндігімен анықталады. Диссертациялық зерттеу нәтижелері еңбек шығындарының құрылымын талдау, шамадан тыс жүктемелерді және штат санын оңтайландыру резервтерін анықтау, сондай-ақ құрылымдық бөлімшелер арасында функцияларды қайта бөлу үшін пайдаланылуы мүмкін. Ұсынылған еңбек сыйымдылығы мен күрделілік көрсеткіштері ұйымдық құрылымдарды жобалау, еңбекақы төлеу жүйелерін жетілдіру және лауазымдарды грейдтік бағалау, сондай-ақ персоналдың құзыреттер бейіндерін қалыптастыру және түзету барысында қолданылуы ықтимал. Зерттеу материалдары персоналды басқару, еңбек экономикасы және менеджмент салаларында мамандар даярлау кезінде білім беру үдерісінде де пайдаланылуы мүмкін.

Зерттеу нәтижелерінің апробациясы

Диссертациялық зерттеудің негізгі нәтижелері республикалық және халықаралық деңгейдегі ғылыми және ғылыми-практикалық конференциялар барысында талқыланып, апробациядан өтті. Аталған конференцияларда диссертациялық жұмыстың шеңберінде алынған теориялық қағидаларды, әдістемелік құралдарды және эмпирикалық зерттеу нәтижелерін қамтитын баяндамалар ұсынылды.

Диссертацияның негізгі тұжырымдары мен қорытындылары ізденушінің ғылыми басылымдардағы жарияланымдарында көрініс тапты, оның ішінде рецензияланатын журналдарда жарияланған, сондай-ақ халықаралық ғылыми-метрикалық дерекқорларда индекстелетін басылымдардағы мақалалар бар. Жарияланған еңбектер еңбек мазмұнын талдау, еңбек сыйымдылығы мен еңбектің күрделілігін өлшеу, сондай-ақ кадрлық жоспарлау және еңбекті нормалау міндеттерінде цифрлық және аналитикалық әдістерді қолдану мәселелеріне арналған.

Зерттеу нәтижелері мемлекеттік органдар мен корпоративтік сектор ұйымдарының практикалық қызметінде еңбек шығындарын талдау, басшылар мен мамандар санының негіздемесін әзірлеу және ұйымдық құрылымдарды жетілдіру бойынша жұмыстарды орындау кезінде пайдаланылды, бұл тиісті енгізу актілерімен және практикалық қолдану туралы анықтамалармен расталады.

Осылайша, диссертациялық зерттеу нәтижелерінің апробациясы олардың ғылыми негізділігін, практикалық маңыздылығын және Қазақстан Республикасының ұйымдары қызметінде қолданылу мүмкіндігін дәлелдейді.