

Торайғыров университетінің
ҒЫЛЫМИ ЖУРНАЛЫ

НАУЧНЫЙ ЖУРНАЛ
Торайғыров университета

ТОРАЙҒЫРОВ УНИВЕРСИТЕТІНІҢ ХАБАРШЫСЫ

Экономикалық сериясы
1997 жылдан бастап шығады



ВЕСТНИК ТОРАЙҒЫРОВ УНИВЕРСИТЕТА

Экономическая серия
Издается с 1997 года

ISSN 2710-3552

№ 2 (2025)
Павлодар

НАУЧНЫЙ ЖУРНАЛ
Торайгыров университета

Экономическая серия
выходит 4 раза в год

СВИДЕТЕЛЬСТВО

о постановке на переучет периодического печатного издания,
информационного агентства и сетевого издания
№ KZ93VPY00029686

выдано
Министерством информации и коммуникаций
Республики Казахстан

Тематическая направленность
публикация материалов в области экономики, управления,
финансов, бухгалтерского учета и аудита

Подписной индекс – 76133

<https://doi.org/10.48081/NVZW5116>

Бас редакторы – главный редактор

Давиденко Л. М.
доктор PhD

Заместитель главного редактора
Ответственный секретарь

Гребнев Л. С., *д.э.н., профессор*
Шеримова Н. М., *доктор PhD*

Редакция алкасы – Редакционная коллегия

Шмарловская Г. А.,	<i>д.э.н., профессор (Беларусь);</i>
Кунязов Е. К.,	<i>доктор PhD, доцент;</i>
Алмаз Толымбек,	<i>доктор PhD, профессор (США);</i>
Мукина Г. С.,	<i>доктор PhD, ассоц. профессор, доцент;</i>
Дугалова Г. Н.	<i>д.э.н., профессор</i>
Алтайбаева Ж. К.,	<i>к.э.н.</i>
Мусина А. Ж.,	<i>к.э.н., ассоц. профессор, доцент;</i>
Титков А. А.,	<i>к.э.н., доцент;</i>
Шокубаева З. Ж.	<i>технический редактор.</i>

За достоверность материалов и рекламы ответственность несут авторы и рекламодатели
Редакция оставляет за собой право на отклонение материалов
При использовании материалов журнала ссылка на «Вестник Торайгыров университета» обязательна

<https://doi.org/10.48081/DQYX5380>

***Г. Е. Кабакова¹, А. Азимхан², Г. Н. Доғалова³,
М. Г. Қайырғалиева⁴, Р. А. Есберген⁵**

¹Қорқыт Ата атындағы Қызылорда университеті,
Қазақстан Республикасы, Қызылорда қ.;

²Торайғыров университеті, Қазақстан Республикасы, Павлодар қ.;

³Экономикалық зерттеулер институты, Қазақстан Республикасы, Астана қ.;

⁴Баишев Университеті, Қазақстан Республикасы, Ақтөбе қ.;

⁵ҚР Президентінің жанындағы Мемлекеттік басқару Академиясының
Ақтөбе облысы бойынша филиалы, Қазақстан Республикасы, Ақтөбе қ.

¹ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-2534-6967>

²ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-4397-3561>

³ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-6574-2281>

⁴ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-0289-9115>

⁵ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-3894-8254>

*e-mail: k.gul82@mail.ru

ҚАЗАҚСТАН РЕСПУБЛИКАСЫНЫҢ МҰНАЙ КӘСІПОРЫНДАРЫНДА КАДР ӘЛЕУЕТІН ҚАМТАМАСЫЗ ЕТУ МӘСЕЛЕЛЕРІ

Мақалада Қазақстан Республикасының мұнай кәсіпорындарында кадрлық әлеуетті қалыптастыру және дамыту ерекшеліктері қарастырылады. Мұнайгаз кәсіпорындарының бәсекеге қабілеттілігі өндірістерді үнемі техникалық қайта жарақтандырумен ғана емес, сонымен қатар компанияның табысты даму факторы болып табылатын тиімді кадр саясатымен де анықталады. Ғылыми мақаланың мақсаты – Қазақстанның мұнай саласындағы кадрлық әлеуеттің ағымдағы жай-күйіне талдау жүргізу, негізгі проблемаларды анықтау және салалық дамудың қазіргі заманғы сын-қатерлері мен басымдықтарын ескере отырып, оны нығайту бағыттарын ұсыну. Саланың кадрлық құрамының ағымдағы жай-күйі талданады, білікті мамандардың жетіспеушілігімен байланысты негізгі проблемалар анықталады. Мұнай секторының тұрақты дамуын қамтамасыз етуде мемлекеттік саясаттың, білім

беру мекемелерінің және персоналды даярлаудың корпоративтік бағдарламаларының рөліне ерекше назар аударылады. Елдің мұнай компанияларының бәсекеге қабілеттілігі мен технологиялық тұрақтылығын арттыру үшін қызметкерлерді даярлау және олардың біліктілігін арттыру жүйесін жетілдіру жөнінде ұсыныстар келтіріледі. Авторлар қазіргі кездегі кадр тапшылығының себептерін, кәсіптік білім беру мен кадрларды даярлау жүйесінің проблемаларын талдап, сонымен қатар, саладағы адами капиталды дамытуға бағытталған ұсыныстарды ұсынады. Зерттеу нәтижелері мұнай саласындағы кадр саясатын жетілдіруге бағытталған тиімді шешімдер қабылдауға септігін тигізуі мүмкін.

Кілтті сөздер: кадр әлеуеті, мұнай өнеркәсібі, адам ресурстары, кәсіби оқыту, кадрлар даярлау, персоналды басқару

Кіріспе

Әлемдік еңбек нарығы технологиялық прогрестің, «жасыл» ауысудың, сондай-ақ экономикалық және демографиялық факторлардың әсерінен айтарлықтай өзгерістерге ұшырайды. Мамандықтардың мазмұны өзгеруде, экономикадағы құрылымдық өзгерістер бірқатар мамандықтардың жойылуына және бұрын болмаған жаңа мамандықтардың пайда болуына әкеледі. Жаһандық бәсекелестіктің күшеюі, цифрландыру және жаңа технологиялық құрылымдарға көшу жағдайында қызметкерлерді кәсіби даярлауға және адам ресурстарын басқару жүйесіне қойылатын талаптар айтарлықтай артып келеді [1].

Кадрлық әлеует – бұл кәсіпорынның алға қойған мақсаттарына жету қабілетін анықтайтын қызметкерлердің білімі, дағдылары, тәжірибесі мен жеке қасиеттерінің жиынтығы. Мұнай саласында ол өндірістің жоғары технологиялық күрделілігіне, қауіпсіздік стандарттарын сақтау қажеттілігіне және сыртқы сын-қатерлерге төзімділікке байланысты ерекше маңызға ие болады [2].

Мұнай компанияларының ұзақ мерзімді табысы бүгінде өндіріс көлемімен және жаңа жабдықтардың болуымен ғана емес, негізінен адами ресурстармен және олардың қызметінің тиімділігімен анықталады.

Материалдар мен әдістері

Қазақстанның мұнай кәсіпорындарының кадрлық әлеуетін зерттеу барысында сандық және сапалық талдау әдістері қолданылды. Ақпараттың негізгі көздері Қазақстан Республикасы Стратегиялық жоспарлау және реформалар агенттігінің статистикалық деректері, ҚР Энергетика

министрлігінің есептері, ірі мұнай-газ компанияларының ресми материалдары мен талдамалық шолулары, т.б. болып табылды.

Зерттеу үшін мазмұнды талдау корпоративтік құжаттарда ұсынылған персоналды дамыту стратегияларын зерттеу; салыстырмалы талдау – Қазақстан аумағында жұмыс істейтін отандық және халықаралық компаниялар арасындағы кадрлық қамтамасыз етудегі айырмашылықтарды бағалау жүргізілді.

Нәтижелер және талқылау

Экономиканың жаһандануы жағдайында, шығарылатын және сатылатын өнім сапасының өсіп келе жатқан мәні, еңбек нарығындағы әлеуметтік өзгерістер, инвестициялық тартымдылықты қамтамасыз ету, бәсекелестік жағдайында мұнай компанияларының өндірісінде технологиялық инновацияларды енгізу жағдайында келесі негізгі артықшылықтар бар, олардың ішінде:

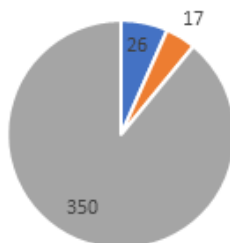
- персоналдың (жұмыс күшінің) құрамын өзгерту;
- персоналдың (жұмыс күшінің) сапасына қойылатын талаптарды өзгерту;
- бизнес-процестер қызметінің тиімділігі.

Қазақстан Республикасының мұнайгаз саласы тұтастай алғанда үш бағытқа бөлінеді:

- көмірсутек шикізатын барлау және өндіру (upstream);
- көмірсутек шикізатын магистральдық құбырлар және басқа да көліктермен тасымалдау (midstream) және сақтау;
- көмірсутек шикізатын қайта өңдеу және оларды қайта өңдеу өнімдерін сату (downstream) [3].

Қазақстанда 2024 жылдың 01 сәуірінде шикі мұнай және табиғи газ өндірумен айналысатын 393 компания тіркелген. Жалпы санына қатысты мұнайгаз компаниялар төмендегідей бөлінеді:

- ірі кәсіпорындар (250 - ден астам қызметкер) – 26;
- орта кәсіпорындар (101 - ден 250 адамға дейін) – 17;
- шағын кәсіпорындар (5 - тен 100 адамға дейін) – 350.



1-сурет – Қазақстандағы мұнайгаз компаниялары

Мұнай-газ саласының тартымдылығы саладағы жалақының бәсекеге қабілеттілігінің тиісті деңгейіне байланысты әлі де жоғары.

Қазақстан Республикасы Ұлттық Статистика бюросының ресми статистикалық ақпараты бойынша 2023 жылғы IV тоқсанда тау-кен өндіру өнеркәсібі және карьерлерді қазу бір қызметкерінің орташа айлық жалақысы 798 424 мың теңге құрады. Осы көрсеткіш бойынша еліміздің барлық өнеркәсібі бойынша 1-ші орында тұр.

Бүгінгі таңда Қазақстанның мұнайгаз өнеркәсібі «ҚазМұнайГаз» АҚ, «Теңізшевройл» ЖШС, NCOC және т.б. сияқты ірі ұлттық және халықаралық компаниялармен әрекет етуімен сипатталады. Қазақстан Республикасы Энергетика министрлігінің деректеріне сәйкес, әсіресе бұрғылау, инженерия, процестерді автоматтандыру және экологиялық менеджмент сияқты бағыттарда орта және жоғары буын мамандарының тапшылығы байқалады. Кадрлардың қартаюы тағы бір маңызды мәселе: техникалық мамандықтар қызметкерлерінің орташа жасы 45–50 жасты құрайды. Бұл жас мамандардың ағыны жеткіліксіз болуымен, сонымен қатар, ЖОО түлектерінің дайындық деңгейі көбінесе жұмыс берушілердің талаптарына сәйкес келмейді, бұл білім беру жүйесі мен саланың қажеттіліктері арасындағы алшақтықты көрсетеді [4].

Тиімді кадрлық әлеуетті қалыптастыру бірқатар факторларға байланысты. Білім беру және кадрларды даярлау жүйесі – бейінді жоғары оқу орындары мен колледждердің болуына қарамастан, мамандарды даярлау сапасы көбінесе тәжірибеге бағытталған тәсілдің аздығымен, ал оқу бағдарламалары саладағы технологиялық өзгерістерге сәйкес жаңартылмауымен сипатталады.

Корпоративтік оқыту бағдарламаларын кейбір компаниялар өздерінің біліктілігін арттыру, тәлімгерлік және дуальды білім беру жүйелерін

енгізуде. Мысалы, «Теңізшевройл» және NCOC университеттермен белсенді ынтымақтасады және жастар бағдарламаларын дамытуға инвестиция салады.

Еңбек жағдайлары және әлеуметтік саясат бәсекеге қабілетті жалақы, мансаптық өсу мүмкіндігі және еңбек жағдайлары қызметкерлерді ұстап қалуда маңызды рөл атқарады. Мұнай кен орындары орналасқан шалғай аймақтарда тұрғын үй және әлеуметтік инфрақұрылым мәселелері де маңызды рөл атқарады [5].

Қазақстан Республикасының отын – энергетикалық кешенін дамытудың 2030 жылға дейінгі тұжырымдамасына сәйкес мұнай кешенін дамытудың негізгі мақсаттары барлау мен өндіруді ынталандыру жолымен ресурстық базаны дамыту, сондай-ақ ішкі нарықтың қажеттіліктерін қамтамасыз ету үшін жұмыс істеу тиімділігін арттыру және экономиканың өсу қарқынын ұстап тұру үшін көмірсутек шикізатының экспорты есебінен капиталдың жеткілікті ағынын қамтамасыз ету болып табылады.

Мұнай кешенін дамытудың стратегиялық міндеттері:

1 Геологиялық барлауға инвестициялар тарту және мұнай өндіруді тиімді технологиялық дамыту;

2 Мұнай өнімдерінің негізгі түрлері бойынша энергия қауіпсіздігін қамтамасыз ету, мотор отындары мен майлау материалдарына ішкі сұранысты толық жабу;

3 Мұнай өңдеу мен мұнай өнімдері нарығын дәйекті лықтандыру;

4 Халықаралық бірлестіктерге интеграциялауға жәрдемдесу, бірыңғай экономикалық кеңістікке интеграциялауға дайындық;

5 Мұнай-газ бағытының кадрлық әлеуетін дамыту.

Мұнай мен газды барлау мен өндірудегі ірі жұмыс берушілер «ТШО» ЖШС, «НКОК Н.В.», «КПО Б.В.», «Өзенмұнайгаз» АҚ, «Ембімұнайгаз» АҚ, «Маңғыстаумұнайгаз» АҚ, «Қаражанбасмұнай» АҚ, «СНПС-Ақтөбемұнайгаз» АҚ, «ҚазГерМұнай» БК» ЖШС, «Қазақтүрікмұнай» ЖШС, «ҚазақОйлАқтөбе» ЖШС, «Петро Қазақстан Құмкөл Ресурсиз» АҚ, «Торғай Петролеум» АҚ және басқалар.

Мұнай-газ компаниялары бұрғылау инженерлері, Мұнай және газ өндіру жөніндегі инженер-технологтар, Мұнай және газ кен орындарын игеру жөніндегі инженерлер, экология және қоршаған ортаны қорғау мәселелері жөніндегі инженерлер, еңбекті қорғау және қауіпсіздік техникасы жөніндегі инженерлер, оның ішінде халықаралық нормалар мен стандарттарды білетіндер сияқты мамандарға қажеттілікті сезінеді. Теңіз кен орындарында бұрғылау және пайдалану тәжірибесі бар инженерлер, менеджерлер жетіспейді. Жақында автоматика, телемеханика, радиоэлектроника, Ақпараттық технологиялар және т.б. салалардағы мамандарға қажеттілік

туындады және үнемі артып келеді. сонымен қатар, халықаралық жобаларға қатысу тәжірибесі бар және ағылшын тілін жетік білетін мұнайшылардың барлық дерлік санаттары ерекше сұранысқа ие [6].

Мамандарға деген қажеттілікті арттыратын факторлардың ішінде өндіріс көлемінің ұлғаюы, инвестициялар ағыны, мұнай-газ бизнесінің шағын нысандарының дамуы басым болып табылады. Төмендегілердің қатарында саркылған кен орындарындағы жұмыс орындарын жою, инвестицияларды қысқарту, энергия тасымалдаушыларға әлемдік бағалардың төмендеуі, жаңа технологияларды кеңінен қолдану, еңбек өнімділігін арттыру бар. Шетелдік капиталы бар компаниялар өздерінің жергілікті әріптестеріне қарағанда қиынырақ, себебі – техникалық лауазымдарға үміткерлердің тілдік білімінің әлсіздігі. Ірі мұнай компанияларында жобаларда тәжірибесі бар көптеген білікті мамандар бар, бірақ олардың аз бөлігі ағылшын тілінде дұрыс деңгейде сөйлейді.

1-кесте– Қазақстанның мұнайгаз саласының кадр әлеуетіне SWOT-талдау

Күшті жақтары (Strengths)	Әлсіз жақтары (Weaknesses)
- Қызметкерлерді оқыту мен дамытудың корпоративтік мәдениеті дамыған ірі ұлттық және халықаралық мұнай компанияларының болуы - Саланы, оның ішінде білім беру және кәсіптік бағдарлау саласындағы мемлекеттік қолдау - Өндірістік оқытудың дамыған инфрақұрылымы (оқу полигондары, тағылымдама базалары) - Еңбек қауіпсіздігі мен сапа стандарттарына көбірек көңіл бөлу - Тағылымдамалар мен тәлімгерліктің корпоративтік бағдарламаларының болуы	- Түлектерді даярлаудың өндіріс талаптарына сәйкес келмеуі - Кадрлардың картаюы және жастардың саладан кетуі - Персоналдың бір бөлігі арасында тұрақты оқуға және өзін-өзі жетілдіруге деген төмен мотивация - Жоғары оқу орындары мен жұмыс берушілер арасындағы әлсіз байланыс - Халықаралық біліктілікті арттыру бағдарламаларына шектеулі қолжетімділік
Мүмкіндіктер (Opportunities)	Қауіп-қатерлер (Threats)
- Жаңа құзыреттерді талап ететін цифрлық технологиялар мен автоматтандыруды дамыту - Білім және ғылым саласындағы халықаралық серіктестіктерді дамыту - Дуальды білім беруді енгізу және білім беру бағдарламаларын жаңарту - Корпоративтік оқыту және біліктілікті арттыру бағдарламаларын кеңейту - Саланың инвестициялық тартымдылығын және әлеуметтік кепілдіктерді арттыру	- Шетелдік компаниялар тарапынан білікті кадрлар үшін бәсекелестіктің өсуі - «Мидың ағып кетуі» қаупі — мамандардың шетелге кетуі - Еңбек нарығындағы және жалпы экономикадағы тұрақсыздық - Жас ұрпақ арасында көмірсутек өндіру саласындағы мамандықтардың тартымдылығының төмендеуі - Жүйелі қайта даярлаусыз білім мен дағдылардың ескіруі

Бүгінгі таңда сала аса маңызды проблемаға – жоғары білікті мамандардың жетіспеушілігіне тап болып отыр. Техника мен технологияның қарқынды дамуы компаниялардың барлық кадрлық құрамын ауқымды оқытуды және қайта оқытуды талап етеді. Жас маманның компанияға жұмысқа келетін білім деңгейі компаниялардың оқу орындарының түлектерінің біліктілігіне қойылатын талаптары мен оқу бағдарламаларының мазмұны арасындағы теңгерімсіздікті көрсетеді [7].

Қазақстанда елдің мұнай-газ саласында кадрлық толықтыруды қамтамасыз ететін бірқатар жоғары оқу орындары жұмыс істейді. Бүгінгі таңда мұнай компаниялары еліміздің бейінді жоғары оқу орындарымен – ҚБТУ, ҚазҰТЗУ (Satbayev University), С.Өтебаев атындағы Атырау Мұнай және газ университеті, Ш. Есенов атындағы Ақтау мемлекеттік университеті, Л. Н. Гумилев атындағы Еуразия ұлттық университеті, «Болашақ» Маңғыстау университеті, Шымкент инновациялық колледжі, Қорқыт ата атындағы Қызылорда мемлекеттік университетімен ынтымақтастықта жұмыс жасайды.

Қазақстанның мұнай-газ саласының жаңа кәсіптері мен құзыреттерінің атласын құру жөніндегі жобаны іске асыру Қазақстан Республикасының Энергетика министрлігі, «KAZENERGY» Қауымдастығы, «BTS Education» ЖШС және «ARG Group LTD» ЖШС арасында қол қойылған ынтымақтастық және өзара іс-қимыл туралы меморандум шеңберінде жүзеге асырылады.

Жобаның барлық кезеңдерінде Қазақстан Республикасы Энергетика министрлігінің жетекшілік ететін департаменттерінің басшылары, негізгі мұнай-газ компаниялары мен кәсіпорындарының менеджерлері мен жетекші мамандары (барлау, өндіру (бұрғылау), тасымалдау (сақтау), қайта өңдеу (өткізу), мұнай сервистік кәсіпорындары, KAZENERGY мүшелері мен серіктестері, сала ардагерлері, білім беру ұйымдарының өкілдері (ЖОО, колледждер) және кәсіптік одақтар тартылады.

Мұнай-газ саласындағы 11 жаңа кәсіптер атласына сәйкес «болашақ» мамандықтары: «мұнай өңдеу зауыттарының цифрлық қосарларын құру жөніндегі инженер дизайнер», «цифрландыру жөніндегі сервистік инженер (Big Data сәулетші)», «кен орындарын игерудегі дрондарды басқару жөніндегі маман (Геология, геодезия, маркшейдерия)» және т.б.

Алдағы перспективада негізгі кәсіптер мұнай мен газды барлаумен (барлау ұңғымаларын бұрғылауды, геологиялық геофизикалық жұмыстарды және т.б. қоса алғанда), өндіру тиімділігін арттырумен (оның ішінде жаңа технологиялар есебінен және мұнай беруді ұлғайту әдістерін қолдану арқылы) байланысты болады. Алдағы онжылдықтарда пайдалы

қазбаларға сұраныс айтарлықтай жоғары болып қалады. Сондықтан бұл салалар жоғары білікті кадрларға деген қажеттілікті сақтайды. Сонымен қатар дамудың қазіргі кезеңінің екі ерекшелігі бар [8].

Біріншіден, дәстүрлі мұнай, газ және басқа ресурстар кен орындары таусылып, өндіруші компаниялар барған сайын күрделі кен орындарына, сондай-ақ мұнай құмдары, тақтатас газы, қайраң және терең су кен орындары сияқты ресурстардың жаңа түрлеріне көшуге мәжбүр. Бұл автоматтандырылған және роботты игеру жүйелері, кен орындарын қашықтықтан барлау және басқару әдістері сияқты жаңа технологиялық шешімдерді қажет етеді. Екіншіден, пайдалы қазбаларды тасымалдау кезінде, сондай-ақ кен орындарын жабу кезінде өндірудің экологиялық тазалығына, қоршаған ортаны қорғауға қойылатын талаптар артып келеді [9].

Қорытынды

Қазақстанның мұнай саласында кадрлық әлеуетті дамыту ұлттық экономиканың бәсекеге қабілеттілігі, өндірісті технологиялық жаңғырту және сыртқы сын-тегеуріндерге тұрақтылық тікелей тәуелді болатын маңызды стратегиялық бағыт болып табылады [10].

Мұнай кешені кәсіпорындарының кадрлық әлеуетін арттыру мақсатында мұнай компаниялары мысалында персоналды оқыту жүйесін жетілдіруді, персоналды бекіту бойынша іс-шараларды әзірлеуді, сондай-ақ еңбек өнімділігін барынша арттыруға ұмтылуды ұсынуға болады, бұл мынаны білдіреді:

- біліктілігі жоғары мамандарды жедел даярлау;
- салада жас жігерлі және жақсы дайындалған мамандарды ұстап тұру үшін қаржы қаражатын шоғырландыру (персоналдың ауысу көрсеткіштерін төмендету);
- персоналды болжау, бағдарламалау және жоспарлау;
- басшы лауазымдарға әлеуеті жоғары жас мамандардың резервін қалыптастыру және іріктеу;
- жұмысқа қабылданған жас мамандарды кәсіби бағдарлау, бейімдеу және дамыту;
- перспективалы жас мамандардың мансаптық өсуін жоспарлау және іске асыру.

ПАЙДАЛАНЫЛҒАН ДЕРЕКТЕР ТІЗІМІ

1 Армстронг, М., Тейлор, С. Практика управления человеческими ресурсами [Текст]. – СПб. : Питер, 2018. – 1039 с.

2 **Афанасьева, Л. А.** Развитие кадров и кадрового потенциала как приоритетное направление кадровой политики предприятия // Управленческий учет. – 2024. – № 4. – С. 35–40.

3 **Гайфуллина, М. М., Будников, М. Е.** СМАРТ-метод оценки кадрового потенциала нефтяной компаний // Вестник экономики и менеджмента. – 2019. – № 3-4. – С. 80–85.

4 **Сулейманова, А. М., Исхакова И. И., Лисицких Р. Ф.** Кадровый потенциал в контексте обеспечения и сохранения долгосрочного и устойчивого развития нефтяной компании (на примере ПАО «Татнефть») [Текст] // Современные технологии в нефтегазовом деле. – 2022. – С. 607–611.

5 **Исаева, Б. К., Тлесова Э. Б.** Инновационное развитие кадрового потенциала нефтяных компаний Республики Казахстан [Текст] // Вестник Института дружбы народов Кавказа (Теория экономики и управления народным хозяйством). Экономические науки. – 2014. – № 4 (32). – С. 3.

6 **Beisembina, A. N., Dugalova, G. N., Jussibaliyeva, A. K., Yesbergen, R. A., Imangaliyeva, I. T** Methodological approaches to the functioning of the labour market in the context of ensuring employment of the population [Текст] // Вестник Торайгыров университет. Экономическая серия. – №3 (2024). – С. 50–60.

7 **Егембердиева, С. М., Исаева, Б. К.** Инновационная политика и инструменты развития кадрового потенциала нефтяных компаний Казахстана // Вестник КазЭУ. – 2014. – № 5(100). – С. 28–36.

8 **Dairov, Z., Syzdykov, M., & Miskimins, J.** Lessons Learned in Developing Human Capital for The Oil and Gas Industry in Kazakhstan. // In SPE Annual Technical Conference and Exhibition? – 2020, October. – P. D041S041R002. SPE.

9 **Шакуликова, Г. Т.** К вопросам кадрового обеспечения в нефтегазовой отрасли Казахстана [Текст] // Universum : технические науки. – 2020. – №. 3.1 (72.1). – С. 4–6.

10 **Beisembayev, G., Akhmetkyzy, A.** Assessment of ESG Efficiency of Oil and Gas Sector in Kazakhstan // Eurasian Journal of Economic and Business Studies. – 2025. – Vol. 69. – №. 1. – P. 18–31.

REFERENCES

1 **Armstrong, M., Tejlor, S.** Praktika upravlenija chelovecheskimi resursami [Human resource management practice] [Text]. – St-Petersburg : Piter, 2018. – 1039 p.

2 **Afnas'eva, L. A.** Razvitie kadrov i kadrovogo potenciala kak prioritetnoe napravlenie kadrovoj politiki predpriyatija [Personnel and human resources

development as a priority area of the company's personnel policy] [Text] // Upravlencheskij uchët. – 2024. – № 4. – P. 35–40.

3 **Gajfullina, M.M., Budnikov, M.M.** SMART-metod ocenki kadrovogo potenciala neftjanoj kompanij [SMART method for assessing the human resource potential of oil companies] [Text] // Vestnik jekonomiki i menedzhmenta. – 2019. – № 3-4. – P. 80–85.

4 **Sulejmanova, A. M., Ishakova I.I., Lisickih R.F.** Kadrovyy potencial v kontekste obespechenija i sohraneniya dolgosrochnogo i ustojchivogo razvitija neftjanoj kompanii (na primere PAO «Tatneft'») [Human resources potential in the context of ensuring and maintaining the long-term and sustainable development of an oil company (using the example of PJSC Tatneft)] [Text] // Sovremennyye tehnologii v neftegazovom dele. – 2022. – P. 607–611

5 **Isaeva, B.K., Tlesova Je.B.** Innovacionnoe razvitie kadrovogo potenciala neftjanyh kompanij Respubliki Kazahstan [Innovative development of human resources of oil companies of the Republic of Kazakhstan] [Text] // Vestnik Instituta družby narodov Kavkaza (Teorija jekonomiki i upravleniya narodnym hozjajstvom). Jekonomicheskie nauki. – 2014. – № 4(32). – P. 3.

6 **Beisembina, A. N., Dugalova, G. N., Jussibaliyeva, A. K., Yesbergen, R. A., Imangaliyeva, I. T.** Methodological approaches to the functioning of the labour market in the context of ensuring employment of the population [Text] // Vestnik Torajgyrov universitet. Jekonomicheskaja serija. – №3 (2024). – P. 50–60.

7 **Egemberdieva, S. M., Isaeva, B. K.** Innovacionnaja politika i instrumenty razvitija kadrovogo potenciala neftjanyh kompanij Kazahstana [Innovation policy and tools for the development of human resources of oil companies in Kazakhstan] [Text] // Vestnik KazJeU. – 2014. – № 5(100). – P. 28–36.

8 **Dairov, Z., Syzdykov, M., & Miskimins, J.** Lessons Learned in Developing Human Capital for The Oil and Gas Industry in Kazakhstan. // In SPE Annual Technical Conference and Exhibition? – 2020, October. – P. D041S041R002. SPE.

9 **Shakulikova, G. T.** K voprosam kadrovogo obespechenija v neftegazovoj otrasli Kazahstana [On the issues of staffing in the oil and gas industry of Kazakhstan] [Text] // Universum : tehicheskie nauki. – 2020. – №. 3.1 (72.1). – P. 4–6.

10 **Beisembayev, G., Akhmetkyzy, A.** Assessment of ESG Efficiency of Oil and Gas Sector in Kazakhstan // Eurasian Journal of Economic and Business Studies. – 2025. – Vol. 69. – №. 1. – P. 18–31.

30.04.25 ж. баспаға түсті.

30.04.25 ж. түзетулерімен түсті.

05.05.25 ж. басып шығаруға қабылданды.

*Г. Е. Кабакова¹, А. Азимхан², Г. Н. Догалова³,

М. Г. Каиргалиева⁴, Р. А. Есберген⁵

¹Кызылординский университет имени Коркыт Ата,

Республика Казахстан, г. Кызылорда;

²Торайгыров Университет, Республика Казахстан, г. Павлодар;

³Институт экономических исследований, Республика Казахстан, г. Астана;

⁴Баишев Университет, Республика Казахстан, г. Актобе;

⁵Филиал Академии государственного управления при Президенте РК

по Актыбинской области, Республика Казахстан, г. Актобе.

Поступило в редакцию 30.04.25.

Поступило с исправлениями 30.04.25.

Принято в печать 05.05.25.

ВОПРОСЫ ОБЕСПЕЧЕНИЯ КАДРОВОГО ПОТЕНЦИАЛА НА НЕФТЯНЫХ ПРЕДПРИЯТИЯХ РЕСПУБЛИКИ КАЗАХСТАН

В статье рассматриваются особенности формирования и развития кадрового потенциала на нефтяных предприятиях Республики Казахстан. Конкурентоспособность нефтегазовых предприятий определяется не только постоянным техническим перевооружением производств, но и эффективной кадровой политикой, которая является фактором успешного развития компании. Цель научной статьи – провести анализ текущего состояния кадрового потенциала в нефтяной отрасли Казахстана, выявить основные проблемы и предложить направления его укрепления с учетом современных вызовов и приоритетов отраслевого развития. Анализируется текущее состояние кадрового состава отрасли, выявляются основные проблемы, связанные с нехваткой квалифицированных специалистов. Особое внимание уделяется роли государственной политики, образовательных учреждений и корпоративных программ подготовки персонала в обеспечении устойчивого развития нефтяного сектора. Приводятся предложения по совершенствованию системы подготовки и повышения квалификации работников для повышения конкурентоспособности и технологической устойчивости нефтяных компаний страны. Авторы анализируют причины современного дефицита кадров, проблемы системы профессионального образования и подготовки кадров, а также предложат рекомендации, направленные на развитие

человеческого капитала в отрасли. Результаты исследования могут способствовать принятию эффективных решений, направленных на совершенствование кадровой политики в нефтяной отрасли.

Ключевые слова: кадровый потенциал, нефтяная промышленность, человеческие ресурсы, профессиональное обучение, подготовка кадров, управление персоналом.

*G. E. Kabakova¹, A. Azimkhan², G. Dugalova³,

M. G. Kairgalieva⁴, R. Yesbergen⁵

¹Korkyt Ata Kyzylorda University, Republic of Kazakhstan, Kyzylorda;

²Toraighyrov University, Republic of Kazakhstan, Pavlodar;

³Institute of Economic Research, Republic of Kazakhstan, Astana;

⁴Baishev University, Republic of Kazakhstan, Aktobe;

⁵Branch of the of the Academy of Public Administration under the President of the Republic of Kazakhstan in Aktobe region, Republic of Kazakhstan, Aktobe.

Received 30.04.25.

Received in revised form 30.04.25.

Accepted for publication 05.05.25.

ISSUES OF ENSURING HUMAN RESOURCES AT OIL ENTERPRISES OF THE REPUBLIC OF KAZAKHSTAN

The article discusses the specifics of the formation and development of human resources at oil enterprises of the Republic of Kazakhstan. The competitiveness of oil and gas enterprises is determined not only by the constant technical re-equipment of production facilities, but also by an effective personnel policy, which is a factor in the successful development of the company. The purpose of the scientific article is to analyze the current state of human resources in the oil industry of Kazakhstan, identify the main problems and suggest ways to strengthen it, taking into account modern challenges and priorities of industry development. The current state of the industry's workforce is analyzed, and the main problems associated with the shortage of qualified specialists are identified. Special attention is paid to the role of government policy, educational institutions and corporate staff training programs in ensuring the sustainable development of the oil sector. Proposals are made to improve

the system of training and advanced training of employees to increase the competitiveness and technological stability of the country's oil companies. The authors will analyze the causes of the current shortage of personnel, the problems of the vocational education and training system, and also offer recommendations aimed at developing human capital in the industry. The results of the study can contribute to making effective decisions aimed at improving personnel policy in the oil industry.

Keywords: staff capacity, oil industry, human resources, professional training, personnel training, personnel management.

Теруге 19.05.2025 ж. жіберілді. Басуға 30.06.2025 ж. қол қойылды.

Электронды баспа

17,1 Mb RAM

Шартты баспа табағы 34,8

Таралымы 300 дана. Бағасы келісім бойынша.

Компьютерде беттеген: А. К. Мыржикова

Корректорлар: А. Р. Омарова, Д. А. Кожас

Тапсырыс № 4407

Сдано в набор 19.05.2025 г. Подписано в печать 30.06.2025 г.

Электронное издание

17,1 Mb RAM

Усл.п.л. 34,8. Тираж 300 экз. Цена договорная.

Компьютерная верстка: А. К. Мыржикова

Корректоры: А. Р. Омарова, Д. А. Кожас

Заказ № 4407

«Toraighyrov University» баспасынан басылып шығарылған

Торайғыров университеті

140008, Павлодар қ., Ломов к., 64, 137 каб.

«Toraighyrov University» баспасы

Торайғыров университеті

140008, Павлодар қ., Ломов к., 64, 137 каб.

8 (7182) 67-36-69

e-mail: kereku@tou.edu.kz

www.vestnik.tou.edu.kz

www.vestnik-economic.tou.edu.kz